

Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Üyesi - Rekabet Kurulu Üyesi

Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı

GENEL OLARAK

1982 Anayasası'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesinde "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." denilmektedir. Anılan düzenleme Anayasa'nın üçüncü bölümünde "Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler" başlığı altında düzenlenmiş olan "dinlenmek" çalışanların temel haklarından. Ancak çalışan işçiler veya memurların haftada bir gün veya Ulusal Bayram ve genel tatillerde dinlenmesi yeterli değildir.

Bir yıl çalışan kişinin belirli bir süre işyerinden uzak kalması, daha sonra verimli bir çalışma yapmasına olanak sağlayacaktır. Ayrıca uzun süreli tatillerde çalışanlar, çevre değiştirip yakınlarını ziyaret etme ve görüşme imkânına da sahip olabilecektir. İşyerinin ve toplumun sağlığının

korunması ve geliştirilmesine hizmet eden yıllık ücretli izin hakkı toplumun çıkarlarına da uygun bulunmaktadır¹.

İş Kanunu'na tabi işçilerin çoğunluğu için işverenin işçiyi gözetme borcu sebebiyle Anayasa'nın "sosyal devlet" ilkesi uyarınca, işçinin bir tam yıl çalışmasına karşılık yıllık ücretli izin Yasada öngörülmüştür². Anayasanın 50/son maddesi uyarınca düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53-61. maddeleri arasında yıllık ücretli izin konusu düzenlenmiştir.

İşçilerin belirli zaman aralıkları ile dinlenmeleri ve bu süre içinde ücret kaybına uğramaları yıllık ücretli izin düzenlemesinin amacını, ortaya koymaktadır. Yıllık ücretli iznin yükünü işveren taşır³.

1- YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKI

1- Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

a) Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izin

hakkı ve izin süreleri” başlıklı 53. maddesinde “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz...” denilmiştir. Anılan Kanunun 54. maddesinde ise “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır. Bir yıllık süre içinde sözü edilen Yasanın 55. maddesinde sayılan süreler, İş K. m.66’da sözü edilen çalışılmış sayılan kısa süreler, hafta tatili, Ulusal Bayram, genel tatil günleri, 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Tüzüğe göre verilmesi gereken yarım günlük izinler de dikkate alınır. Öte yandan işçilerin bir kısım toplantılara katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler de yıllık izin hakkının hesabında göz önüne alınır.

Ayrıca işçilerin evlenme, ölüm gibi sebeplerle verilen izinler ile işveren tarafından tanınan diğer izinler, kısa çalışma süreleri, işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi, gelecek yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

Bunların dışındaki sebeplerle, işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenerek işçinin yıllık izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır.

Bu koşulları sırasıyla inceleyeceğiz.

b) Bir Yıllık Kıdem Koşulu

İş Kanunu’nun kapsamına giren işyerinde çalışan işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, işyerinde bir tam yıl çalışmış ol-

ması gerekir. Ancak iş sözleşmesini yapıldığı ve imzalandığı tarihten değil işe fiilen başlamakla hizmet akdi yürürlüğe girdiğinden o tarihten itibaren bir yıllık sürenin geçmesi gerekir⁴. Şayet işçi o işyerinde veya işverenin başka işyerlerinde daha önce çalışmış ise, ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilen önceki dönem çalışma son iş sözleşmesi yönünden yıllık ücretli izine hak kazanma hesabında nazara alınmaz⁵. Bir tam yıldan fazla bir çalışma süresi dikkate alınarak yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır⁶. İşe giriş tarihine göre son yıl izin hakkının gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılmalıdır⁷. Tam bir yıllık sürede fiilen çalışılması gerekmez. Kısa süreli izinler, istirahat raporlarının altı haftayı geçmeyen kısmı, bir yıllık sürenin hesabında göz önüne alınır. Gerek işverenin aynı işyerinde fasıllı, gerek farklı işyerlerinde aralıklı çalışmalar işçinin yıllık izin hakkının dolması için bekleme süresi içerisinde sayılmalıdır⁸.

İş Kanunu’nun 55. maddesinde işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği süreye bir sınırlama getirilmiştir. Bu sınır 4857 sayılı Kanunun 26. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreler olarak belirtilmiştir. Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerin başında işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler gelmektedir. Ancak ihbar önellerine altı hafta eklenmesi ile bulunacak süreden fazlası yıllık izin için kıdemden sayılmaz. Öte yandan kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler de bir sonraki yılın izin hakkının gerçekleşmesinde dikkate alınır. Ayrıca 90 günden fazla olmamak üzere işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kandan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler de izin kıdeminde dikkate alınmalıdır. Bir işçinin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü bir tam yılın içerisinde yer alır. İş Kanunu’nun 66. maddesinde sözü geçen zamanlar, hafta tatili, Ulusal Bayram, genel tatil günleri, 3153 sayılı Kanuna

dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler de yıllık ücretli izin yönünden değerlendirilir. Ayrıca işçilerin 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 de hesaba dahil edilir. Bunun yanında işçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler, işveren tarafından verilen diğer izinler ile İş K.m 65'deki kısa çalışma süreleri, İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresidir.

Bir yıllık kıdem süresi dolduktan sonra yıllık izin haklarının hesaplanması gerekir⁹. İşçi bir yıllık süreli çalışma şartını taşımadığı için izin adı altında bir alacağa da hak kazanamaz¹⁰. Yargıtay bir kararında, işçinin hizmet süresi üç yılı doldurmadığı halde üçüncü yılın da izin ücretine karar verilmesini hatalı bulmuştur¹¹. Öte yandan aralıklı çalışan işçinin çalışma süreleri birbirine eklenerek bir tam yılı geçen her dönem için yıllık ücretli izin alacağına hak kazanıldığı kabul edilmektedir¹². Yıllık ücretli izine hak kazanılması konusunda yapılan düzenleme kamu düzeni ile ilgili olduğundan toplu iş sözleşmesinde çalışılmayan ücreti peşin olarak ödenen ihbar önelinin hizmet süresine eklenerek izin hakkının doğumuna ilişkin hükmü Yargıtay'ca geçersiz olarak kabul edilmiştir¹³.

Deneme süreli iş sözleşmelerinde öngörülen süre bir yıllık kıdem içinde değerlendirilir. Ancak taraflarca iş sözleşmesine konulan deneme süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15.maddesi uyarınca iki ayı geçemeyecektir. Öte yandan işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi ile deneme süresi en fazla dört aya kadar uzatılabilmektedir (İş K.m.15). Şayet iş sözleşmesinde bu süre daha fazla bir süre olarak öngörülmüş ise, iki aya kadar olan kısmı

geçerlidir. Ancak yıllık izin ücretine hak kazanmada bu husus önemli değildir. Zira iki aylık süreyi aşan kısım için deneme süresine ilişkin hükümler uygulanamayacaktır.

İşçinin birden fazla dönem çalışmalarıyla bir yılın tamamlanması söz konusu olabilir. Bu hususun yıllık ücretli izin hakkında dikkate alınması gerekir¹⁴. Ancak işçinin hizmet akdinden doğan hak ve borçları grev süresince askıda kaldığından bu süre kıdem tazminatında olduğu gibi, yıllık ücretli izin hesabında da dikkate alınamaz¹⁵.

Bekleme süresi izin talep edildiği tarihe göre hesaplanır. Böylece bir yıllık bekleme süresini tamamlayarak izne hak kazanan işçinin sonraki izin hakkı yönünden geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu tarihten başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır¹⁶.

Hizmet yılının hesabında işçinin fiilen çalıştığı günlerden ayrı olarak İş Kanunu'nun 55. maddesinde belirtilen ve çalışılmış gibi kabul edilen durumlar da dikkate alınacaktır. Yıllık izne hak kazanmak için işverenin İş Kanunu kapsamına girmeyen (İş K. m.4) hizmetleri de göz önünde bulundurulur (İş K.m.54/1). Hizmet bütünlüğü içindeki ayrı ayrı hizmetler birleştirilir. Ancak daha önce ihbar ve kıdem tazminatı ödendikten sonra geçen ve hizmet bütünlüğü içinde yer almayan hizmet süresi yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde dikkate alınmaz. Aynı işverene ait çalışmaların tümü dikkate alınarak 30 günlük yıllık ücretli izin 15 günlük izin harçlığı hesap edilmiştir. Önceki dönemden bakiye süre olarak karşılanmayan bir izin ücreti bulunup bulunmadığı tespit edilmeli böylece son dönemle birlikte bir tam yıl çalışma koşulu gerçekleşme sonucuna varıldığı takdirde yıllık izin ücretine karar verilmelidir¹⁷.

Öte yandan işçinin fiilen çalışmasını kesintiye uğratan durumlarda, bu boşlukları tamamlayacak kadar hizmet süresi eklenmek suretiyle bir yıllık süre tamamlanacaktır¹⁸. İzne hak kazanıldığı tarihe göre işçinin son yılın izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı araştırılmalıdır¹⁹. Yıllık izin için bekleme süresi bir tam yıl olup yıldan artan süreler için orantılı izin söz konu-

su olmaz²⁰. Ayrıca özel okul öğretmenlerinin, okulun tatil günlerinde yıllık ücretli izinlerini kullanmış sayıldıklarını burada belirtelim²¹.

c) Mevsimlik İşçi Olmama Koşulu

Mevsimlik işyerlerinde mevsimlik işçiler bir yıldan az süre çalışırlar. Mevsimlik işyerlerinde veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçiler ise, yıllık ücretli izin haklarından yararlanır (Y.Ü. İz. Yön. m.12).

Ancak her devamlı olmayan çalışma mevsimlik olarak nitelendirilemez. Örneğin belediyelerde Sayıştay uygulamaları nedeniyle vize alınması zorunluluğu, yılın tümünde çalışmayı engelleyebilir. Belediyede veya bazı kamu kuruluşlarında geçici çalışan işçileri mevsimlik işlerde çalışan işçi olarak kabul etmek mümkün değildir. Bu tür çalışan işçilerin her yıl çalıştıkları süreler toplanmak suretiyle her 365 gün için yıllık ücretli izin hakkı doğacaktır.

Oysa bir yıllık çalışma sonunda yorulan işçi, belirli bir dönem çalışmadan ücretini alabilecektir. Bunun için mevsimlik işçiler bir yıl çalışıp yorulmadıklarından yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz²². Şayet toplu iş sözleşmesi ile mevsimlik çalışan işçiler için yıllık ücretli izin hakkı öngörülmüş ise bu koşul geçerlidir. Ancak mevsimlik işçi olduğunda herhangi bir uyuşmazlık bulunmayan kişi yıllık ücretli izinden yararlanamaz²³. Mevsimlik işler yılda en fazla 180 gün çalışılan işler olarak kabul edilebilir. Bu nedenle bütün işletmesinde mevsimlik çalışma nedeniyle yıllık izin ücreti istenilemez²⁴.

İşçinin işyerinde aralıklarla çalışması onun mevsimlik işçi olarak çalıştığını göstermez. Gerçekten mevsimlik bir işyeri olmayan inşaat işyerinde "1.3.1996-20.4.1998, 15.5.1996-16.12.1996, 22.4.1994-2.11.1997, 25.11.1997-22.12.1997 ve 4.3.1998-14.4.1998 tarihleri arasında bir çalışma söz konusudur ki, görüldüğü üzere 1 yıl içinde bir kaç kez çalışma gerçekleştiği gibi işe başlama ve bitim tarihleri de her seferinde farklıdır. Esasen davacı inşaat işlerinde çalışan bir işçi durumundadır. Hava şartları müsaade ettiği sürece çalıştığı ve işi bıraktığı sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca davacı işçinin çalışma

süreleri birbirine eklenerek bir tam yıl geçen her dönem için yıllık ücretli izin alacağına davacının hak kazandığı kabul edilmelidir." şeklinde Yargıtay isabetli bir karar vermiştir²⁵.

Öte yandan turistik tesis işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışıldığı kabul edilmelidir²⁶. Bu arada mevsimlik işçinin yıllık izin ücreti alacağı talebinin ancak toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeden kaynaklanabileceğini belirtelim²⁷.

Her yıl tam çalışma yapılmayan mevsimlik işlerle kampanya işlerinde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar (İş K. m.53/III). Ancak okullar mevsimlik iş olmadığı halde, özel okul öğretmenleri yaz aylarında okulların tatili sebebiyle tatil yaptıklarından; yöneticilik görevleri bulunmuyorsa yıllık izin ücreti isteyemezler.

d) İşverenin Değişik İşyerlerinde Geçen Süreler

Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Gerçekten yıllık ücretli izne hak kazanmak için bekleme süresinin hesabında sadece işverenin o işyerindeki çalışması değil, başka işyerlerindeki hizmetleri de nazara alınır. Ayrıca son dönem değil daha önceki hizmetler veya aynı işyerinde devir söz konusu olsa da tüm süre göz önünde bulundurulur. Devirden önce işe giren işçinin devralan işveren nezdinde hizmet süresi bir yılı doldurmasa da önceki işveren nezdinde olmak üzere aynı işyerinde geçen bekleme süresinin bir yılı doldurması halinde işçi ücretli yıllık izne hak kazanır²⁸. Öte yandan aynı bakanlığa bağlı kamu kuruluşlarında geçen süreler de yıllık izin yönünden birleştirilir (İş K.m.54/son).

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanun veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya

bunlara bağılı işyerlerinde geçen süreler de, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında birleştirilerek göz önünde bulundurulur (Y. Ü. İz. Yön.m.4).

2- YILLIK ÜCRETİ İZİNDE İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılması zamanını belirleme yetkisi işverene ait bulunmaktadır. İşçi istediği zaman izne ayrılamaz. Öğreti ile Yargıtay yıllık ücretli izin zamanını tespit etmesi işverenin yönetim hakkının sonucu olduğu konusunda görüş birliği içerisinde²⁹. Yargıtay'ın bir kararında "davacının davalıya ait işyerinde gazeteci olarak çalışmakta iken 14.12.1994 tarihli dilekçesiyle kullanmadığı iznin ihbar önelinden sayılmasını isteyerek işten ayrıldığı, bu tarihten sonra da işyerinde çalışmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İhbar öneli ile yıllık iznin iç içe girmesi mümkün olmadığı gibi iznin bir plan dahilinde verilmesi işverenin yönetim hakkına girmektedir³⁰" denilmiştir. Çünkü yıllık izin işçinin başvurması, işverenin de uygun görmesi ile kullanılabilir³¹. Salt işçinin izni kullanmak isteği, o tarihte kullanılmamış olması işçiye bir hak bahşetmez³².

Bu bakımdan işçi çalışırken kendi istediği zaman yıllık izine ayrılamayacağı gibi, izin ücreti de talep edemez. Ancak hak ettiği yıllık izin talebi işverenlikçe haklı bir neden olmadan reddedilen işçi işverenden iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı isteyebilir³³. Her hakkın kullanımında olduğu gibi yıllık ücretli izin hakkının kullanımında da işçinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca dürüstlük kurallarına uygun davranılması gerekir. Gerçekten ancak uzun süre ücretli yıllık izin verilmemesi, kanımca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olur

II- YILLIK İZİN UYGULANMASI

1- YILLIK İZİN SÜRESİ

a) Genel Olarak

Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin

usuller yönetmelikte düzenlendiğinden orada gösterilen yönetime uygun olarak hizmet süreleri esas alınarak hak edilen izin kullanılacaktır. Hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 işgününden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere 20 günden az olmamak üzere yıllık ücretli izin verilecektir.

Yıllık izin süreleri nispi emredici kurallar ile öngörüldüğünden iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Yıllık izin kural olarak bir yıllık süre dolduktan sonra takibeden yıl içinde işveren tarafından kullanılmalıdır. İşçi ve işveren yıllık izinleri toplamamaz ise de, işverenin hak edilen izinleri bir plan dahilinde kullanması gerekir. Ancak yıllık iznini kullanmak için talepte bulunmamış olsa da yıllık izin hakkı izin yılının bitmesiyle sona ermez³⁴.

Öte yandan, sadece hastalığı gibi sebeplerle işçi, yıllık iznin kullanılmasını erteletirebilir. İş sözleşmesi devam ederken işçiye gecikerek de olsa, yıllık dinlenme imkânı tanınmak ve işverenin o süre için ücretini izine çıkmadan, sağlama yükümlülüğü devam eder³⁵.

b) Yıllık İzin İsteğinin Yapılması ve Sonuçları

İşçiler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre bir yıllık bekleme süresinin sonunda hak ettiği yıllık ücretli iznini, işverenden kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce yazılı olarak başvurmalıdır. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin (Y.Ü.İz. Yön.) 15. maddesinde anılan izin kuruluna veya izin kurulu yoksa sözü geçen Yönetmeliğinin 18. maddesinde belirtilen kişilere bildirir (Y. Ü. İz. Yön.m. 7).

Yıllık ücretli izin isteğinde bulunan işçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazmak zorundadır (Y. Ü. İz.Yön.m.8).

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağılı değildir. Buna karşılık izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere

izin kurulunca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işçilerin işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir (Y. Ü. İz.Yön. m.8).

İzin kurulları, işçiler tarafından verilir işveren veya işveren vekili tarafından kendilerine iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak durumundadır. Öte yandan izin kurulu, izin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak, işçilerin 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 ile görevlidir. İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır (Y.Ü.İz. Yön.m.16).

İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde izin kurulu kurulamaz. Böyle işyerlerinde izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir (Y.Ü. İz.Yön.m.18). İzin kurulunca hazırlanıp ilan edilecek çizelgede işçinin; adı soyadı, sicil numarası, işe giriş tarihi, yıllık izne hak kazandığı tarih, işyerindeki çalışma süresi, izin günleri sayısı, yol izni günleri sayısı, iznin başlama tarihi ve iznin sona ereceği tarih gösterilir (Y.Ü. İz. Yön.m.19).

İşçiler işyerinin bulunduğu yer dışında kampanca, il sınırları dışında izin kullanmak istedikleri takdirde yol izni alabilirler. Ancak bu talebin yapılmasında işçiler iyice düşünülmelidir. Zira işveren, dört güne kadar alınan ücretsiz yol izin süresini kullanmadan işçi işe dönerse, anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmama hakkına sahiptir (Y.Ü.İz. Yön. m.8).

İş sözleşmesi kapsamında kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar yıllık ücretli izin hakkı

yönünden farklı işleme tabi tutulamaz. Bu nedenle anılan şekilde iş sözleşmesi ile çalışan işçiler tam süreli çalışanlar gibi yıllık ücretli izin hakkından yararlanır. 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 kullanabilirler (Y.Ü. İz. Yön.m.13). Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanır (Y. Ü. İz. Yön.m.14).

c) İzin Sürelerinin Bölünmemesi

Yıllık ücretli izin işveren tarafından tek taraflı olarak bölünemez. Yıllık ücretli iznin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53. maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (Y.Ü.İz. Yön.m.6).

Yıllık izin süreleri bölünmeden verilmelidir. Ancak, işveren izinleri bir bölümü on günden az olmamak şartıyla³⁶, tarafların anlaşmasıyla üçe bölebilir. Bu durum işçilere dört günden fazla ücretsiz yol izni verilmesine sebep olmaz.

Yıllık iznin on günden aşağı bir sürede kullanılmasına yönelik işçi talebi uyarınca işverence verilmiş ve kullandırılmış izinlerin yıllık izin süresinden sayılması gerektiği konusunda Yargıtay içtihatları istikrar taşımaktadır³⁷. On günden az ya da çok da olsa kısmi izinlerinin izin süresine ilişkin alacaktan mahsup edilmesi gerekir³⁸. Zira her iki tarafın anlaşması halinde on günden az da olsa yıllık izne mahsuben kullanılan izinlerin yıllık izin ücretinden mahsubu gerekir.

Oysa, bildirim süresiyle, bu sürede işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremeyeceği gibi işveren tarafından işçiye yıl içinde verilmiş olan başka ücretli ve ücretsiz izinler, dinlenme ve

hastalık izinleri de yıllık izne mahsup edilemez (İş K.56/IV, Y. Ü. İz. Yön.m.6)³⁹. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 18. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 28. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (İş K.m.59).

d) İzin Hakkından Vazgeçilememesi

İşçi hiç izin kullanmadan çalışsa ve fazladan yıllık izin ücretinin ödenmesini kabul etse de Anayasal temel hak olan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi yasal değildir⁴⁰. Bu nedenle işveren, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren beş yıl içerisinde tekrar son ücrete göre yıllık ücretli izin parasını talep halinde ödemek zorunda kalacaktır.

İşçinin çalışmasına devam ettiği sürece işçinin izin ücretini istemeye hakkı yoktur. İş sözleşmesinin devamı sırasında geçmiş yıllara ait kullandırılmayan izin karşılığının istenmesi olanağı yoktur. Aksi halde, işçi sırf para alabilmek düşüncesi ile izin hakkını kullanmaktan vazgeçme olanağına sahip olur ki, bu durum Anayasada da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılığı oluşturur⁴¹. Gerçekten işçi her zaman usulüne uygun biçimde işverenden yıllık ücretli izinlerini kullanmayı isteme imkânına sahip olduğundan işyeri devri halinde yeni işverenden de kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerini kullanmak isteme imkânına sahiptir⁴².

Yıllık izin hakkı kişilik haklarına ilişkindir⁴³. İşçinin izin hakkını satması BK m.65'e göre geçersizdir⁴⁴. İşçi izin hakkından yazılı olarak vazgeçtiğini belirtse veya iş sözleşmesinde böyle bir hükme yer verilse de, izin kullanmadan çalışmasının sona ermesinden itibaren örneğin 20 yıllık hizmeti boyunca kullanmadığı izinleri ücretini son ücrete göre beş yıllık zamanaşımı süresi içinde dava yoluyla alabilir⁴⁵.

2- İŞVERENİN İZİN KULLANMA DÖNEMLERİNİ BELİRLEMESİ

a) Genel Olarak

Bir işyerinde işveren veya işveren vekilleri, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin

15.maddesinde belirtilen izin kurulu veya izin kurulu bulunmayan işyerlerinde bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle, işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini belirleyip bunu işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (Y.Ü. İz. Yön.m.5).

İzin kurulu bir işyerinde işçi sayısı yüzden fazla ise, işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşur. İzin kurulu, işveren temsilcisi başkanlığında toplanıp görev yapar. Kurulun 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 (Y. Ü. İz. Yön.m.15).

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 yol izni vermek zorundadır. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (Y.Ü. İz. Yön.m.6).

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanacaktır. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işçinin işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir (Y. Ü. İz. Yön. m. 8).

b) Toplu İzin

Bazı işyerlerinde işveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulamasına gidebilir.

Toplu izin uygulamasına gidilmesi halinde izin kurulu, izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenleyip ilan eder. Toplu izin dönemlerinde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde toplu izin belirlenebilir. Ancak ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir (Y.Ü. İz. Yön.m.10).

Öte yandan bir kısım işçiler toplu izin uygulaması dışında bırakılmak durumundadır. Bunları işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayı içerisinde belirler. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir (Y.Ü. İz. Yön.m.11).

3- YILLIK İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI

Yıllık izin süresinde işçi ücretini alıp, işyerinde izin bitiminde daha verimli çalışabilmesi için dinlenmesi gerekir. Zira, yıllık ücretli iznin kabul edilmesi bu amaca yöneliktir. Yıllık ücretli izin kullanırken maddi ihtiyacı peşin veya avans olarak ödenen ücretle karşılanan işçiden izinde çalışma yasağına karşın ücret karşılığı bir işte çalıştığı işverence ispatlandığı takdirde ödenen izin ücreti geri alınabilir (İş K.m.58).

Ancak, işçinin ücret almaksızın çalışması halinde bu hüküm uygulanmayacaktır. Kazanç getirici bir uğraş olmaması gerekir. Yapılan işe karşılık para olmasa da şayet maddi bir değer ise çalışma yasağı içine girer⁴⁶. Örneğin akrabasına yardım eden işçi karşılıksız çalıştığını ispatlaması halinde izin ücretini işverene ödemek zorunda kalmayacaktır⁴⁷. İşçi işyerinin

yanındaki lojmanda oturduğu için işçinin izin süresince burada kalması doğaldır. Ancak bu sürede işçi işinden uzak durmalıdır. Şayet işçi yıllık izin döneminde işverenin bilgisi içerisinde işyerinde çalışmış ise, işveren verdiği izin ücretini işçiden istemesi dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Çalışma söz konusu değilse zaten işveren işçiden izin ücretini geri isteyemez⁴⁸. Zira işçilerin izinlerini ikamet yeri dışında geçirmek zorunda olduğu yolunda bir kural mevcut değildir⁴⁹.

III-YILLIK İZİN ÜCRETİ

1- İŞÇİNİN ÇALIŞIRKEN İZİN ÜCRETİ

a) Yıllık Ücretli İzne Ayrılma

İşçi yıllık izin süresince hem çalışmayıp dınlenecek, hem de o sürelerin ücretini alacaktır. İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesine göre belirlenir. İşyerinde işçi, işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan çok altı yıldan az olanlara kadar olanlara ondört günden, altı yıldan fazla onaltı yıldan az olanlara yirmi günden, onaltı yıl ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamayacaktır. Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yukarıda Yasa hükmünde beş-onbeş yıllık süreler dahil olarak düzenlenen yıllık ücretli izinler hesaplanırken, işçiler her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacaklarından "altı ve onaltı yıl" şeklinde anlaşılması gerekir⁵⁰.

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 süresinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulurken işgünü olarak izin verilecektir. İzin süresine rastlayan ulusal

bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacağından hak edilen iş günlerinde yıllık ücretli izin kullanılacaktır⁵¹.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine bir yıl çalışan veya çalışmış sayılan işçiler ile tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz (Y.Ü. İz. Yön. m.13).

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğinden işçi istemese de işveren onu ücretli izne ayıracaktır. İşveren, işçilerin yıllık ücretli izinlerini ertesi yıl kullandırmak zorunda olsa da 4857 sayılı Kanun'da kullandırılmayan izinler ile ilgili iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle son bulması halinde ücretinin son ücreti üzerinden ödeneceği yolunda düzenleme bulunmaktadır. Bu nedenle işverenlerin işçilerin geçmiş yıllara birikmiş izinlerini, ibraname almak, iç yönetmelik çıkarmak veya genelge yayınlamak suretiyle ortadan kaldırması mümkün değildir.

b) Yıllık İzin Ücretinin Hesaplanması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinde yer alan "İzin ücreti" başlıklı düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık izin ücreti" başlıklı 57. maddesinde şöyle düzenlenmiştir: "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.

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izne başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır. İşveren yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini işçiye ayrıca ödeyecektir..

Bu ücret, çıplak ücrettir⁵². Çıplak ücretten kastımız; İş Kanunu'nun 50. maddesinde gösterildiği üzere, fazla mesai ücretleri, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımların hesaba katılmadığı ücrettir. Yargıtay bir kararında iş-

verenin yıllık ücretli izin içinde gelir ve damga vergisini maliyeye ödediğini belirterek ödeme belgelerini de ibraz etmiş olduğuna göre, bu husus dikkate alınarak her bir kalem için net miktarların hüküm altına alınması gerektiğini içtihat etmiştir⁵³.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir." denilmiştir. Görüldüğü gibi, yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanun'un 54. maddesi hükmü aynen korunmuştur. Yıllık iznini 30 işgününe göre kullanan bir işçinin hafta tatili günlerinde çalışmaması ve eylemli olarak izninin 30 günden fazla sürmesi ayrı bir konudur. İşçi izin süresi içinde geçen hafta tatili ve bayram günleri için çalıştığı süre içinde yasanın öngörülen ücreti almış sayılmaktadır⁵⁴. Bir yıllık bir dönem için izin kullandırılmadığına göre bir yıl boyunca davacının çalıştığı ve bunun sonucu olarak da 18 günlük izin süresine rastlayan hafta tatili ücretini de aldığı kabulü gerekir. Aksi halde anılan hafta tatili günleri için mükerrer ödeme yol açılmış olur⁵⁵.

İzin hakkından vazgeçilerek ücreti istenilemez. Ancak, toplu iş sözleşmesinde yıl içerisinde kullandırılmayan izinlerin ücretinin ödeneceği yolundaki hükmün kamu düzenine ve yasanın emredici hükümlerine aykırı olması nedeniyle geçerli olarak kabul edilmemesi gerekir⁵⁶. Yıllık izin ücretine hak kazanıldığı dönemin kanunu uygulanmalıdır⁵⁷.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. ve 63. maddesine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalış-

madan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle Cumartesi işgünüdür. Cumartesi günleri hafta tatili olarak yıllık izin süresine eklenmez. Cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez. Ayrıca Cumartesi günü ücreti de ödenmez. Cumartesi günü çalışılmayıp iki gün hafta tatili uygulanan işyerlerinde Cumartesi günü yapılması gereken çalışma saatleri haftanın diğer beş gününe dağıtıldığından, işgünlerinde yıllık izin kullanıldığından, Cumartesi günleri tatil yapılır ise de hafta tatili olarak ayrıca ücret ödenmeyeceği kanısındayım⁵⁸.

Yıllık izin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir (Y. Ü. İz. Yön. m.21).

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışan işçilere; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (Y.Ü. İz. Yön.m.21).

Öte yandan banka personel yönetmeliğinde bir aylık dönem içerisinde işçi hafta tatili ve bayram tatili günleri için izin ücreti aldığından yeniden izin alacağı hesabı hatalıdır⁵⁹.

Sabit olmayan ücretlerle yani, akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde gibi ücretlerle çalışan işçinin son bir yıl içinde aldığı ücretin çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden izin ücreti hesaplanacaktır (İş K.m.57/III)⁶⁰. Son bir yıl içinde ücretine zam yapılan işçiye izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında ödenen ücretin bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunan gündelik üzerinden izin ücretinin ödenmesi gerekir (İş K. m.57/IV). Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde izne hak kazanıp yıllık ücretli izne ayrılan işçiler yukarıda belirttiğimiz ortalama ücrete göre toplanan paralardan değil, işveren tarafından toplanan yüzde paraları dışında ödenmesi gerekir (İş K.m.57/V). Yıllık ücretli izin süresinin içine rastlayan hafta tatili,

ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de çıplak ücret üzerinden işçiye ödenecektir (İş K. m.57/son).

İzin ücreti yıllık izine ayrılan işçiye ödenir. İzin hakkından vazgeçilemediğinden (İş K.m.53/II), işçinin izin kullanmaksızın geçen yıllar için çalışırken izin ücreti isteminde bulunma olanağı yoktur. Öte yandan, işçinin isteğine rağmen izin vermeyen işverene karşı işçi sadece ihbar önelsiz fesih hakkını (İş K.m.24/II) kullanabilir ise de; dava yoluyla izin ücretini hizmet akdini feshetmeden isteyemez.

İşyerinin işverenin ölümü, iflası gibi sebeplerle el değiştirmesi veya başkasına devri; işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına yol açamaz. Devir sözleşmesinde işçilerin yıllık izin ücretlerinden kısmen de olsa eski işverenin sorumlu olacağına dair devir sözleşmesi hükmü geçerli kabul edilemez. İşçilerin önceki işveren döneminde kullanılmayan yıllık izin ücretlerinden son işveren sorumlu tutulacaktır (İş K.m.6). Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir⁶¹.

İznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreler karşılanmak üzere ücretsiz izin verilebilmesi öngörülmüştür. Bu bakımdan yolda geçen sürelerden bahisle 34 gün üzerinden izin alacağının hesap edilerek hüküm altına alınması hatalıdır⁶². Ancak iznini işyerinin bulunduğu yerin dışında kullananlara verilen yol izni için ücret ödenmez⁶³.

2- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ

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. Ancak iş sözleşmesi feshedilmeden yıllık ücretli izin hakkı doğmaz. Örneğin, asıl işverenin işyerinde iş alan alt işverenin işçisi asıl işveren ile ilgili işyerinden ayrıldığı sırada hizmet akdi henüz sona ermediğine göre asıl işverenin yıllık izin alacağından sorumlu tutulması doğru değildir⁶⁴. İşe iade davalarında feshin geçersizliğine ka-

rar verilmesi halinde önceki fesih tarihinde kullandırılmayan izin parası ancak fesih tarihinde muaccel olacağından, ödenen yıllık izin ücreti yerine mahkemenin işe iade kararı üzerine 10 günlük süre içerisinde işverene başvurusuna rağmen işe başlatılmayan işçinin o tarihte iş sözleşmesi sona erdiğinden o tarihteki ücret ve dört aylık boşta geçen süre de eklenerek bulunacak kıdemine göre yıllık izin ücreti söz konusu olur⁶⁵. İşe iade davasının devamı sırasında da yıllık izin ücreti istenilemez⁶⁶.

Yıllık izin ücretinin çıplak aylık ücret esas alınarak hesaplanması gerekir⁶⁷. İzin alacağına ilişkin akdin sona erdiği tarihteki ücreti esas alınarak hesaplanması gerekir⁶⁸. Öte yandan her yıl için kullandırılması gereken izin süresini tespit etmek suretiyle sonuca gidilmelidir⁶⁹. Ölen işçinin yıllık izin ücreti alacağı mirasçılara intikal eder⁷⁰. Emekli olmak suretiyle iznini kesen işçi bakiye izin süresi ücretini isteyemez⁷¹. Ödünç iş ilişkisinde ödenmeyen yıllık izin ücretinden ise, işçinin kendi işvereni sorumludur⁷². Yıllık ücretli izin alacağı ile ilgili icra takibine itiraz üzerine, itirazın iptali davalarında davacının çalışma biçimine göre yıllık ücretli izin alacağına mevcut olup olmadığı ancak yargılama sonucunda anlaşılabilir olduğundan %40 oranında icra inkar tazminatına hükmedilemez⁷³.

Öte yandan yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra tüm hizmet süresi için istenilebildiğinden son ücret üzerinden hesap edilerek oldukça yüksek rakamlar çıkabilir. Böyle yüksek miktarda yıllık izin ücretinin çıkmasına bir yönden işçi de sebep olabilir. Ancak işverenin işçilere yıllık ücretli izni çalışırken kullandırmaları anayasal dinlenme hakkı ve yasanın emredici hükümleriyle öngörüldüğünden fahiş sayılacak miktardan bir hakkaniyet indirimi yapılamaz⁷⁴.

a) Yıllık İzin Ücretinin Ödendiğinin İspatı ve Faizi

aa) Yıllık İzin Ücretinin Ödendiğinin İspatı

Yıllık ücretli izin verilmeden iş sözleşmesi sona eren işçi veya mirasçuları sadece izin ücretlerinin ait olduğu yılları belirtecek, ispatı için her hangi bir delil arama yoluna gitmeyecektir.

İşveren işçisine çalışırken yasal veya sözleşmedeki izin sürelerine göre muntazaman izin verdiğini ve ücretini ödediğini ispatlamak zorundadır. İspat külfeti kendisine düşen işveren İş Kanunu'nun "İzinlere ilişkin düzenlemeler" başlıklı 60. maddesinde "Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir." şeklinde düzenlenmiştir. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (Y.Ü. İz. Yön.m.6). Gerçekten işveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. Öte yandan işveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir (Y.Ü. İz. Yön. m.20).

Bu nedenle işçinin yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığından izin defteri ve yazılı ödeme belgeleriyle ispatlanması gerekir⁷⁵. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra izin ücretinin ödenmesi izin alacağı hakkını ortadan kaldırır⁷⁶.

İşçinin imzasını taşıyan izin belgesine karşı itirazı bulunmaması halinde bu süre için izin alacağına hükmedilemez⁷⁷. Yargıtay kararında "Davacının işyerinin devrinden önce ve sonra dört yılı aşkın bir süre çalışması olduğu anlaşılmaktadır. Davalı izin hakkını kullandırılmadığını izin defteri veya eşdeğer bir belgeyle kanıtlamış olmadığına göre, dört yıllık izin alacağına hüküm altına alınması gerekir" denilmiştir⁷⁸. Bu nedenle işçinin imzalayıp işveren vekili tarafından onaylanan izin talep formlarındaki sürenin yıllık ücretli izinden düşülmesi gerekir⁷⁹.

Öte yandan Yargıtay kararlarında Yönetmeliğe uygun olmayan kayıtlara, işyerinde bulunan işçinin ücretli izne ayrılmasıyla ilgili iç yazışmalara da değer verilerek davacının bakiye izin ücreti alacağına bulunup bulunmadığı de-

ğerlendirilmesi gerektiğini⁸⁰, bakiye izin alacağı belirlenirken davacının talebi ve ödeme belgesinin dikkate alınmasını,⁸¹ davacının bakiye izin alacağı belirlenirken davalı işverence ibraz edilen mevcut kayıt ve belgelerin göz önünde bulundurulmasını⁸², işçi izin alacağı isteğinde de bulunduğundan ispat külfetinin işverende olduğunu⁸³ belirtmiştir.

İş sözleşmesinin sona ermesindeki yıllık izin ücreti alacağı davalarında iş mahkemesince izin belgeleri ile izin makbuzu üzerinde bir inceleme yapılarak yıllık izin ücretine hak kazanılıp kazanılmadığına karar verilmelidir⁸⁴. İzin dönemine ilişkin ücretin ödendiğine dair bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, ücretli izin defterindeki kullanılan izin sürelerine ait ücretlerin ödenip ödenmediği konusunda davalıdan diyeceklerinin sorulup delilleri toplanmasıdır⁸⁵. Yıllık ücretli izinlerin kullanıldığına dair imzalı belgeler hakkında davacının beyanı alınmalıdır⁸⁶.

Şayet izin bordrosunda davacı işçinin imzası bulunmuyorsa, yıllık izin ücretinin hüküm altına alınması gerekir⁸⁷. İzin defterindeki imzanın işçiye ait olup olmadığı araştırılmalıdır⁸⁸. Hizmet akdinin feshinden sonra bankaya işçi adına yatırılan izin ücretinin dikkate alınması gerekir⁸⁹.

Kamu bankası işyerindeki işçinin izne ayrılma ve izinden dönüş kayıtlarında imzası bulunmasa da bunun değerlendirmeye alınması gerektiğine Yargıtay karar vermiştir⁹⁰.

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, Sosyal Güvenlik Kanunu'ndaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur (İş K.m.61).

İzin defteri ve işyeri kayıtlarıyla işçisine ücretli izin verdiğini kanıtlayamayan işveren, bu durumda işçiye izin ücretlerini almadığı konusunda yemin teklifinden başka bir ispat imkânı bulunmaz⁹¹. Gerçekten davalı işveren yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığı yolunda yemin deliline dayanmış ise, mahkemece bu hususun davalıya hatırlatılıp, davacıya karşı yemin teklifinde bulunup bulunmayacağı sorularak sonucuna göre karar verilmesi gerekir⁹². Yargı-

tay, davalı işveren iznin kullanılmış olduğunu savunmuş ve yemin teklifinde bulunmuş olduğundan mahkemece, HUMK'nın 337. maddesinde belirtilen esaslara göre davacı işçiye davetiye çıkartılarak yemin edilecek hususun açıklanması, tayin edilen günde gelmediği takdirde yeminden kaçınmış ve yemin edeceği vakaların sabit olmuş sayılacağına belirtilmesi gerekir⁹³.

Ücreti peşin ödemek suretiyle usulüne uygun olarak işçiye yıllık izin verilmiş olduğunu işverenin kanıtlanması gerekir. İmzasız bordro davalının savunmasını doğrulamış olduğu kabul edilemez⁹⁴. Bir Yargıtay kararında ise, yıllık izin kullandırılan işçiye bu sürenin ücretinin ödenip ödenmediği uyuşmazlık konusunu oluşturduğundan, sorunun çözümlenebilmesi için anılan izin süresine ilişkin bordroların davalı işverenden celbi ile izin günlerinde ücretinin de ödenip ödenmediğinin araştırılması gerektiği vurgulanmıştır⁹⁵.

İş müfettişi denetiminde yıllık izin defterinde işçinin imzası bulunduğu halde ücretlerinin ödenmemiş olmasının tespiti nedeniyle izin defterine dayanılmaz⁹⁶. İşçinin kullandığı kesinleşen yıllık ücretli izin süresinin, yıllık izin alacağından indirilmesi gerekir⁹⁷. İzin defterinde rakamlar üzerinde düzeltmeler yapılması halinde bu husus araştırılmalıdır⁹⁸.

bb) Yıllık İzin Ücreti Faizi

Yıllık ücretli izin hizmet akdi sırasında kullanılmamış ise, fesih ile birlikte alacağı dönüşen bir hak olduğundan çalışırken ödenecek bir işçilik alacağı olarak değerlendirilemez. Bu nedenle yıllık izin ücreti alacağına en yüksek mevduat faizi değil, yasal faiz uygulanmalıdır⁹⁹.

İşverenin yıllık izin ücreti için temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren faiz yürütülmemelidir¹⁰⁰. Yargıtay yıllık ücretli izin alacağı için fesih tarihinden faiz yürütülmesini hatalı bulmuştur¹⁰¹. Öte yandan davacı ödenmeyen yıllık izin ücreti için, davalı aleyhine icra takibinde bulunmakla davalıyı temerrüde düşürmüş sayılır¹⁰².

Yargıtay kararlarında yıllık izin ücreti miktarına daha önce temerrüt gerçekleşmemiş ise, dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi-

ne karar verilmesi gerektiği¹⁰³, yıllık ücretli izin alacağına en yüksek mevduat faizin uygulanması hatalı olduğu, 3095 sayılı Kanun'da öngörülen faizin yürütülmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁰⁴. Şayet davalı işveren izin alacağını davacı işçi adına bankaya yatırdığını kanıtlarsa izin alacağına faiz yürütülmemesi gerekir¹⁰⁵.

Yıllık izin alacağı 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"un yüzde beş ödemeyi öngören 14. ve Ek 1. maddesi kapsamında yüzde beş ödemeye tabi değildir. Bu itibarla bu alacak için bir ara yüzde otuz yüzde elli oranlarında olan yasal faiz yürütülmelidir¹⁰⁶.

b) Yıllık İzin Ücreti İle İlgili İbranameler

İşçinin izin ücretlerini aldığı işveren, işçinin imzasını taşıyan ibraname ile ispatlayabilir. Yıllık izin ücretinden ibraname ile feragat edilebilir¹⁰⁷. Bunun için ibranamenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenmiş olması gerekir¹⁰⁸. Yargıtay iş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ibranamede davacı; yıllık ücretli izinlerini kullandığını açıkça belirtmiş olması nedeniyle, yıllık ücretli izin haklarının hüküm altına alınmasını hatalı bulmuştur¹⁰⁹.

Ancak, işverenin ibraname ile ödeme savunması ile izne hak kazanmadığı yolundaki savunma ibranameyi çelişkili hale sokacağından geçerli sayılmaz. Ayrıca miktar içeren ibraname sadece makbuz değerinde kabul edilmelidir. Gerçekten Yargıtay, davacının izin ücreti talebinin ibraname sebebiyle reddedilmişse de izin ücreti yönünden ibraname miktar içermekte olup makbuz niteliğinde olduğundan, davacının hak kazandığı ücretinin ödendiği izin süreleri belirlenip bakiye izin ücreti alacağı olup olmadığı saptanıp sonucuna göre karar verilmesini istemiştir¹¹⁰. Başka bir kararda ibranamede davacı yıllık iznini kullandığını açıkça belirttiğine göre bu isteğin reddine karar verilmesi gerektiği¹¹¹ belirtilmemiş ve işçi ibranameyi geçersiz kılmak için yemin teklifinde bulunduğundan, artık ispat külfetinin işverende olduğundan söz edilerek eda edilen yeminin dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir¹¹².

c) Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı

Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (İş K.m.59). Bu konuda Yargıtay içtihat değişikliğine giderek yasa koyucuya önderlik yapmıştır. Gerçekten işçiye çalışırken yıllık izin ücretleri süresinde ödenmediği için zamanaşımını her yıl için ayrı ayrı hesaplamak yolundaki Yargıtay uygulaması¹¹³ bu konuda verilen değişik ve çelişkili kararlardan sonra öğretideki baskın görüş ile buluşmuştur¹¹⁴. Böylece iş sözleşmesinin sona ermesi ile doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir¹¹⁵. Yıllık izin hakkından çalışırken vazgeçilemediğinden yıllık izin ücreti alacağında zamanaşımı, akdin sona ermesinden başlayarak, Anayasal bir dinlenme hakkı güvence altına alınmıştır¹¹⁶. Öte yandan zamanaşımı süresi dikkate alınarak son beş yıllık izin ücretinin istenilmesi önceki yıllara ait izin alacağından vazgeçilmesi anlamına gelmez¹¹⁷.

Beş yıllık zamanaşımı süresi¹¹⁸ işçinin çalışırken izin ücretleri muaccel olmadığı, işverenden sadece izin talebine hakkı olup izin hakkından vazgeçemeyeceğinden, akdin feshiyle muaccel hale gelen izin ücretlerinin isterse 25 yıl evvel işe girsin ve hiç izin kullanmasın beş yıl içinde talep edebileceği ve dava yoluyla son ücreti üzerinden alabilecektir. İş sözleşmesi, işçi veya işveren tarafından haklı veya haksız olarak feshedilmesi ya da işçinin ölmesiyle sona erer ve böyle bir durumda beş yıl içinde dava açılmış olması halinde yıllık ücretli izin alacağı yönünden somut olayda zamanaşımı süresinin geçmediğinin kabulü gerekir¹¹⁹.

3- YILLIK İZİN HAKKININ KULLANDIRILMAMASINA İLİŞKİN CEZA YAPTIRIMLARI

Yıllık ücretli izin işverence işçiye tümüyle verilmelidir. Ancak, işveren izinleri bir bölümü on günden az olmamak şartıyla, tarafların anlaşmasıyla üçe bölebilirken, İş Kanunu'nun 56. maddesine aykırı olarak on günden az bir süre olarak vermesi veya örneğin dörde bölmesi, cezai yaptırım ile karşılaşmasına neden olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 57. maddesinde, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanacakken işverenin bu esaslara uymaması İş Kanunu'nun 103. maddesi uyarınca idari para cezasını gerektirir. Ayrıca işçinin son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanacakken bu usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen işveren de idari para cezasına muhatap olacaktır.

Öte yandan hak edilmiş yıllık izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi veya mirasçılara izin ücreti alacağını İş Kanunu m.59'a göre ödemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesi gereğince işveren veya işveren vekilinin işçilerin yıllık ücretli izinlerinin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca kullanılmaması veya eksik kullanılması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 103. maddesi uyarınca her işçi için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası uygulanmak suretiyle kanımca Yasa hükümlerinin uygulanması sağlanabilecektir.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde işverenlerin örneği bu yönetmeliğe ekli yıllık izin defteri tutmak zorunda oldukları belirtilmiş bulunmasına göre işyerinde kanun ve yönetmeliğin öngördüğü izin defterini tutmayan işveren sanık hakkında 99/B-III madde uyarınca mahkumiyet kararı verilmesinde Yargıtay bir isabetsizlik görmemiştir¹²⁰.

SONUÇ

Bir yıl işyerinde çalışan işçinin belirli bir süre işyerinden uzak kalması, daha sonra verimli bir çalışma yapmasına yol açacaktır. Yıllık ücretli izin hakkı, uzun süreli tatil ile işçilerin çevre değiştirip moral bulmalarına imkân vermektedir.

İşyerinin ve toplumun sağlığının korunması ve geliştirilmesine hizmet eden yıllık ücretli izin hakkı toplumun çıkarlarına da uygun olup, kural olarak çalışırken kullandırılmalıdır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu nedenle işçi tarafından fazla çalışma gibi çalışmaya dayalı ek ödemeleri kaybetmemek için olsa da kullanılmayan ücretli izin hakkı, iş sözleşmesinin sona ermesi ile ücretli izin alacağına dönüşür.

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verildiğinden niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar bu haktan yararlanamaz.

Yıllık izin süresinde işçi ücretini alıp, işyerinde izin bitiminde daha verimli çalışabilmesi için dinlenmesi gerekir. Zira, yıllık ücretli iznin kabul edilmesi bu amaca yöneliktir. Yıllık ücretli izin kullanırken maddi ihtiyacı peşin veya avans olarak ödenen ücretle karşılanan işçiden izinde çalışma yasağına karşın ücret karşılığı bir işte çalıştığı işverence ispatlandığı takdirde ödenen izin ücreti geri alınabilir. Ancak, işçinin ücret almaksızın çalışması halinde, yapılan iş karşılık para olmasa da şayet maddi bir değer ise bu çalışma yasağı içine girer.

İşveren yıllık ücretli izin sürelerinde işçiye tarafların anlaşmasıyla on günden az dönemlere ayrılmamak üzere en fazla üçe bölünebilir. Buna karşılık üçten fazla parçaya bölünen ve on günden az sürelerin de yıllık izin ücretinden düşülmesinin Yargıtay uygulamasında kabul edilmesi, yasa hükmünü işlevsiz bıraktığından isabetli değildir.

Yıllık ücretli izin hakkının kullanılması zamanını belirleme yetkisi işverene ait bulunmaktadır. İşçi istediği zaman izne ayrılamaz. Öğreti ile Yargıtay yıllık ücretli izin zamanını tespit etmesi işverenin yönetim hakkının sonucu olduğu konusunda görüş birliği içerisindedir. İşyerinde işçi sayısı yüzden fazla ise, işveren veya işveren vekilleri, izin kurulundan, daha az sayıda işçi çalışan işyerlerinde bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle, işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini belirle-

yip bunu işyerinde ilan etmekle yükümlü bulunmaktadırlar.

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır. İşveren yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini işçiye ayrıca ödeyecektir.

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. Ancak iş sözleşmesi feshedilmeden yıllık ücretli izin hakkı doğmadığından işe iade davası sonuçlanmadan ücretli izin alacağı doğmaz.

İşveren işçisine çalışırken yasal veya sözleşmedeki izin sürelerine göre muntazaman izin verdiğini ve ücretini ödemediğini ispatlamak zorundadır. Bu nedenle işçinin yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığı izin defteri ve yazılı ödeme belgeleriyle ispatlanması gerekir. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra izin ücretinin ödenmesi izin alacağı hakkını ortadan kaldırdığı gibi ibranamenin fesihden sonra imzalanmış olması geçerlidir.

Yıllık ücretli izin hizmet akdi sırasında kullanılmamış ise, fesih ile birlikte alacağı dönüşen bir hak olduğundan çalışırken ödenecek bir işçilik alacağı olarak değerlendirilemez. Bu nedenle yıllık izin ücreti alacağına en yüksek mevduat faizi değil, yasal faiz uygulanmalıdır. Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren veya işveren vekilinin işçilerin yıllık ücretli izinlerinin yasaya aykırı kullandırılması ya da hiç vermemeleri nedeniyle, her işçi için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası uygulanmak suretiyle kanımca işçilerin dinlenme hakkı güvence altına alınacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Çöğenli, T., Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, s. 19.
- 2 Karş. Akyiğit, Ercan, Yıllık Ücretli İzin, Ankara-2000, s.59-60.

- 3 Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, B.5, İstanbul 2008, s.168 dn.1
- 4 Yrg. 9.HD. 3.4.2000, E. 2000/984 - K. 2000/4291;" Yıllık ücretli izin hakkı hizmet fasılları da olsa ancak en az bir yıl çalışılma sonucu doğar. Bu hale göre davacının çalıştığı veya iş yasanın 50-51. maddelerinde öngörülen çalışılmış gibi sayılan günler toplanıp her bir yıllık çalışma karşılığı izin parası hesap edilmesi gerekirken, her takvim yılında kısmi çalışmalar için izin parasına hükmedilmesi yanlıştır." Yrg. 9.HD. 19.11.1980, E. 1980/11309 - K. 1980/11935.
- 5 "Ayrıca, işverence ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş bulunması önceki dönemin tasfiye olunduğunu göstermektedir. Böyle olunca ikinci dönemin ayrı ve öncekinden bağımsız bir sözleşmeye dayalı olduğu kabul edilerek fark kıdem tazminatı ve izin alacağı izin alacağı isteğinin reddine karar verilmelidir. Yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Yrg. 9.HD. 18.3.2004, E. 2003/15449- K. 2004/5354.
- 6 "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre 01.10.1989-30.11.1993 tarihleri arasında çalışmış olup bir yıldan fazla bir çalışma süresi dikkate alınarak yıllık ücretli izin alacağına hükmedilmesi gerekirken bir yıl çalışılmış gibi bu konuda hüküm kurulmuş olması hatalıdır." Yrg. 9.HD. 23.10.1996, E. 1996/10935 - K. 1996/20039.
- 7 Yrg. 9.HD. 05.05.1997, E. 1997/2175 - K. 1997/8026.
- 8 Süzek, Sarper: İş Hukuku, B.2, İstanbul 2005, s.650.
- 9 "Davacının 2.12.1975 tarihinde davalı işyerinde daimi işçi olarak çalışmaya başladığı-2.12.1976 tarihinde hak ettiği ilk 1976 yıllık iznini 3.1.1977 - 2.2.1977 tarihleri arasında kullandığı yine takip eden yılları da teselsül edecek şekilde hak ettiği tarihlerde kendisine verildiği en son 1999 yılı izni olarak 01.08.2000-06.09.2000 tarihleri arasında kullanması için onay verildiği davacının 02.12.1999 - 02.12.2000 dönemi çalışması için hak etmiş olduğu yıllık iznini kullanmadan 20.12.2000 tarihinde emekliye ayrıldığı bu nedenle son çalışma dönemine ait yıllık izin ücretine hükmedilmesi gerekirken 2.12.2001 tarihinde hak edeceğinden bahisle reddine karar vermesi isabetsizdir." Yrg. 9.HD., 25.9.2002, E. 2002/3358 - K. 2002/17642.
- 10 "2- İkramiye ve izin ücreti konusuna gelince: Davacı ikramiyenin dayanağını göstermiş değildir. Şayet böyle bir ikramiye ödenmekte ise bunun mutlaka bir dayanağı olmalıdır. Bu alacak da bir bakıma faraziyeye dayandırılmıştır. Öte yandan davacı işçi altı aylık süre çalışma şartını taşımadığı için izin adı altında bir alacağı da hak kazanamaz. Bu istekler de reddedilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir." Yrg. 9.HD. 10.6.1998, E. 1998/7420 - K. 1998/10194.
- 11 "Davacının işveren yanında 15.9.1998 30.08.2000 tarihleri arasında çalıştığı ve bu sürelerle ilişkin olarak iki yıllık ücretli izin hakkını kullandığı anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi hizmet süresi üç yılı doldurmadığı halde mahkemece üçüncü yıl izin hakkını da kazanmış gibi ücretli izin alacağına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yrg. 9.HD., 16.4.2002, E. 2001/20405 - K. 2002/6311.
- 12 "Davacı işçinin davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak değil, aralıklarla çalıştığı anlaşılmaktadır. Gerçekten 1.3.1996-20.4.1998, 15.5.1996-16.12.1996, 22.4.1994-

- 2.11.1997, 25.11.1997-22.12.1997 ve 4.3.1998-14.4.1998 tarihleri arasında bir çalışma söz konusudur ki, görüldüğü üzere 1 yıl içinde bir kaç kez çalışma gerçekleştiği gibi işe başlama ve bitim tarihleri de her seferinde farklıdır. Esasen davacı inşaat işlerinde çalışan bir işçi durumundadır. Hava şartları müsaade ettiği sürece çalıştığı ve işi bıraktığı sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca davacı işçinin çalışma süreleri birbirine eklenerek bir tam yıl geçen her dönem için yıllık ücretli izin alacağına davacının hak kazandığı kabul edilmelidir.” Yrg. 9.HD. 14.9.1999, E. 1999/11375 - K. 1999/13226.
- 13 “Toplu İş Sözleşmesinin 26/A-b/4 maddesinde mevcut hizmet süresine ihbar öneli eklenerek bulunacak süre üzerinden yıllık izin süresinin hesabı kabul edilmiş ise de; çalışılmayan böyle bir sürenin çalışılmış gibi kabulü 1475 S.Kanununun 49 ve 51 nci maddelerindeki ayrıntılı ve sınırlı düzenlemelere aykırılık oluşturur. Buna göre yıllık izin istemi reddedilmelidir.” Yrg. 9.HD. 22.6.1999, E.1999/7744 - K.1999/11194.
- 14 “Davacının 2. dönem çalışmalarının yılın tamamını kapsamadığı, 8-9 ay kadar sürdürdüğü görülmektedir. Bu durumda son dönemindeki bu çalışmalarının yıllık ücretli izin hakkını doğuracak dönemdeki bu çalışmalarının yıllık ücretli izin hakkını doğuracak biçimde olup olmadığı mahkemece değerlendirilmemiş sanki sürekli çalışmış gibi izin alacağına karar verilmiştir. Oysa ikinci dönem çalışmalardan dolayı bu isteğin reddi gerekir.” Yrg. 9.HD. 05.02.1997, E. 1996/19415- K. 1997/1948.
- 15 “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 18.6.1977 tarihinde işe başlamış ve 12.8.1994 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüştür. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, son yıla ait yıllık ücretli izin parasının ödenip ödenmeyeceği konusuna ilişkin bulunmaktadır. Salt işe giriş ve ayrılış tarihleri dikkate alınırsa davacının bu alacağına hakkı olduğu sonucuna varmak gerekir. Ancak dosyadaki bilgi ve belgelere göre 1990 yılında işyerinde 2 ay süre ile uygulanan greve davacı işçide katılmış ve çalışmamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 42. maddesine göre işçinin hizmet akdinden doğan hak ve borçları grev süresince askıda kalır ve süre kıdem tazminatı hesabında olduğu gibi yıllık ücretli izin konusunda da dikkate alınmaz. Aynı şekilde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan haller arasında yasal grevde geçen süreler gösterilmemiştir. Böyle olunca son yıl izin alacağı ile ilgili davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9.HD. 30.09.1996, E. 1996/6578 - K. 1996/18035.
- 16 Ekonomi, Münir, İHU İşK. m. 49/1; Şahlanan, Fevzi, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Tebliği, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, (Seminer), s.15.
- 17 Davacının ilk çalışma süresi 6.7.1970-25.5.1993 tarihleri arası olup bu çalışması emekliliği hak ettiği gerekçeleriyle feshedilmiştir. Davacının ikinci çalışma süresi 13.11.1995-26.1.1996 tarihleri arası toplam 2 ay 13 gündür. Taraflar arasında 1.3.1995-28.2.1997 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 79/2-c fıkrasında “Hizmet süresi 10 yıldan fazla olanlara 30 işgünü izin verilir” ifadesi, aynı sözleşmenin 79/9. maddesinde de “Yıllık izne çıkan sendikacı bir işçiye 1.3.1995 tarihindeki şirket kapsam içi personeli ortalama yevmiyelerinin 15 günlük tutarında izin harçlığı ödenir hükmüne ver verilmiştir. Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümleri yıllık olarak düzenlenmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 50. maddesi gereğince aynı işverene ait çalışmaların tümü dikkate alınarak 30 günlük yıllık ücretli izin 15 günlük izin harçlığı hesap edilmiştir. Ancak önceki dönem çalışmalarından dolayı ödenmeyen izin alacağı kalıp kalmadığı anlaşılmamaktadır. Davalı işverende savunmasında önceki dönem sonunda davacının tüm haklarının ödendiği ileri sürülmektedir. Böyle olunca mahkemece önceki dönemden bakiye süre olarak karşılanmayan bir izin ücreti bulunup bulunmadığı tespit edilmeli böylece son dönemle birlikte bir tam yıl çalışma koşulu gerçekleşme sonucuna varıldığı takdirde şimdiki gibi, aksi halde izin parası ve harçlığı isteklerinin reddine karar verilmelidir. Yrg. 9.HD. 26.06.1997, E. 1997/9759 - K. 1997/12992.
- 18 Grev ve lokavt süreleri İş K. m. 51 de çalışılmış gibi sayılan süreler arasında sayılmadığından bu süreler bekleme süresinde nazara alınmayacaktır. Akyol, Şener: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul-1967, s.89-90; Oğuzman, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.I, B.4, İstanbul-1987, s.221, 302; Eyrenci, Öner: Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Tebliği, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, (Seminer), s.14.
- 19 “Davacının davalı işyerinde 17.7.1978 tarihinde daimi kadrolu işe başladığı 17.7.1979 dönemi için hakettiği ilk yıllık iznini 79 Yılı Yıllık izni olarak 7.4.1980 – 30.4.1980 tarihleri arasında kullanmasının izne bağlandığı; en son 17.7.1998 17.7.1999 dönemi içinde 15.11.2000-20.12.2000 tarihleri arasında 99 yılı izni olarak kullanmasının onaya bağlandığı davacının hakettiği 17.7.1999–17.7.2000 dönemi izninin kullanılmadığı gibi ücretinin de ödendiğinin davalı tarafça ispatlanamadığı bu nedenle 17.7.1999–17.7.2000 dönemini kapsayan 2000 yılı izin ücretinin kabulüne karar verilmesi gerekirken davanın reddi hatalıdır.” Yrg. 9.HD., 25.9.2002, E. 2002/3359 - K. 2002/17643.
- 20 Yasal düzenlemenin eleştirilmesi için bkz. Ekonomi, Münir: İHU İşK. m 49 No 1; Şahlanan (Seminer) 1996, s.16.
- 21 “Davacı, özel okulda öğretmen olarak belirli süreli hizmet akdiyle çalışmakta olup okulun tatilde olduğu aylarda ücretli olarak çalışmadığı düşünüldüğünde ayrıca ücretli yıllık izin hakkının bulunduğu düşünülemez. Bu itibarla davacı lehine yıllık ücretli izin alacağına hükmedilmesi hatalıdır.” Yrg. 9.HD., 9.10.2002, E. 2002/4290 - K. 2002/18610.
- 22 “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı davalıya ait işyerinde 1990 yılında çalışmaya başladığı ve 1994 Mayıs ayına kadar mevsimlik işçi olarak çalıştığı anlaşılmış bulunmaktadır. Ne var ki hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda mevsimlik çalışılan dönemi de kapsayacak şekilde yıllık izin ücreti hesabı yapılmıştır. Bu nedenle mevsimlik dönemi dışında kalan başka deyişle sürekli çalışılan dönem için yıllık izin ücretlerinin hesaplanması gerekir.” Yrg. 9.HD 20.6.2000, E. 2000/7301 - K. 2000/8776.
- 23 Yrg. 9.HD. 02.04.1997, E. 1997/649 - K. 1997/6557.
- 24 Yrg. 9.HD. 16.7.2007, E.2007/ 17427 - K.2007/ 24063.

- 25 Yrg. 9.HD. 14.9.1999, E. 1999/11375 - K. 1999/13226.
- 26 Yrg. 9.HD. 8.5.2000, E. 2000/2665 - K. 2000/6668.
- 27 Yrg. 9.HD. 22.5.2006, E.2006/11541, K.2006/14958.
- 28 Bkz. Yrg. 9.HD. 20.10.1994, 1994/10367-14461, Tekstil İşveren D., Mart 1995.
- 29 Tunçomağ-Centel, s. 171. s.142; Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1987, s. 349; Narmancıoğlu, Ünal, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, B.3, İzmir 1998,s. 422, Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri,B.15, İstanbul 2000,s.286, Şahlanan (Seminer) 1996, s.16; Yrg. 9.HD. 4.4.1991, E: 1990/14393-K,1991/7202 Caniklioğlu'nun incelemesiyle birlikte İHD, Nisan-Haziran 1993 s.257-262; Yrg. 9.HD. 27.2.1995, 1994/16833, 1995/5974, İşveren D. Ağustos 1995, s.17.
- 30 Yrg. 9.HD. 08.05.1997, E. 1997/3705 - K. 1997/8536.
- 31 Yrg. 9.HD. 27.05.1993, E. 1993/8915 - K. 1993/9235.
- 32 Yrg. 9.HD. 05.06.1996, E. 1996/227 - K. 1996/12679.
- 33 Bkz. Yrg. 9.HD. 13.2.2002, E.2001/17459, K.2002/2727; "Dinlenen bir davacı tanığı davacının yıllık iznini kullanmak istediğini kullandırılmayınca da sözleşmesini işe gelmemek suretiyle kendisinin haklı olarak feshettiğini söylemiştir. Gerçekten dosya içeriğinden davacının çalıştığı üç yıllık süre içinde iznini kullanmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenledir ki mahkemece de yıllık ücretli izin parası hüküm altına alınmıştır. Esasen bu husus savunma ile de belirlenebilmektedir. Savunmada belirli süreli hizmet akdi ile çalıştığından davacının yıllık ücretli iznine hak kazanmadığı ileri sürülmüştür. Bu delil durumu karşısında uzun bir süreden beri yıllık iznini kullanmayan davacı işçinin sözleşmesini haklı olarak feshettiğinin kabulü ile kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir." Yrg. 9.HD. 18.09.1997, E. 1997/12031 - K. 1997/16038.
- 34 Çelik (15), s.284; Akyiğit, s.665, Tunçomağ-Centel, s. 173.
- 35 Akyiğit, s. 69.
- 36 Davacının isteği ile kullanılan yıllık izin ücreti 10 günden aşağı olsa da izin ücreti alacağından düşülmelidir. Yrg. 9.HD. 10.11.2004, E. 2004/18845 - K. 2004/25619.
- 37 Yrg. 9. HD. 28.9.2004, E. 2004/23099 - K. 2004/23100; Yrg. 9.HD. 2.5.2000, E. 2000/1051-K. 2000/6476.
- 38 Yrg. 9.HD. 28.4.1999, E. 1999/3875 - K. 1999/8117.
- 39 Yrg. 9.HD. 12.09.1995, E. 1995/6773 - K. 1995/25418.
- 40 Yrg. 9.HD. 13.2.2002, E.2001/17459, K.2002/2727.
- 41 Yrg. 9.HD. 12.02.1996, E. 1996/507 - K. 1996/1779.
- 42 "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacı işçi işyerinin 20.12.1997 devir tarihinden sonra da davacının çalışmasını sürdürdüğü anlaşılmaktadır. Esasen bundan dolayı ihbar ve kıdem tazminatı istekleri mahkemece reddedilmiştir. Dairemizin içtihatlarına göre işçinin çalışmasına devam ettiği sürece izin hakkını kullanmaksızın bundan mütevellit izin ücretini istemeye hakkı yoktur. Davacı her zaman usulüne uygun biçimde yeni işverenden yıllık ücretli izinlerini kullanmayı isteme imkanına sahiptir. İşveren böyle bir talebi kabul etmediği takdirde davacı her zaman yasal haklarını kullanabilir. Bu itibarla yıllık ücretli izinle ilgili isteği reddine karar verilmelidir." Yrg. 9.HD. 7.2.2000, E. 1999/18910 - K. 2000/1062.
- 43 Çöğenli, s.154; Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986 s. 645; Akyiğit, s.84.
- 44 Tunçomağ-Centel, s.172.
- 45 Dava tarihine göre 5 yıl öncesinin zamanasına uğrayacağı yolunda karşı görüş için Bkz. Reisoğlu, Seza: Akdın Feshinde Yıllık İzin Ücretini İşçinin Son Ücret Üzerinden Ödenmesi, Tühis XIV, Kasım 1997.
- 46 Akyiğit, s. 609.
- 47 Çöğenli, s.155-156; Akyiğit, s.610; Tunçomağ-Centel, s. 174; Günay, Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, B.2, Ankara 2010, s.421.
- 48 Çenberci, s.651; Yrg. 9.HD. 4.4.1967, 1967/2392-2912; Tunçomağ-Centel, s.174.
- 49 Yrg. 9.HD. 19.3.1998, E. 1998/3136 - K. 1998/5525.
- 50 Karş. Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, B.3, Ankara 2009, s.2199-2120.
- 51 Yrg. 9.HD. 6.7.1999, E. 1999/10599 - K. 1999/12130.
- 52 Tunçomağ-Centel, s.173.
- 53 Yrg. 9.HD. 19.06.1996, E. 1995/1609 - K. 1996/14054.
- 54 Yrg. 9.HD. 20.11.1998, E. 1998/16792 - K. 1998/16527.
- 55 Yrg. 9.HD. 15.6.1998, E. 1998/8474 - K. 1998/10306.
- 56 Karş. Yrg. 9.HD.18.7.2007 E.2007/17745, K.2007/24823 "Uyuşmazlık Toplu İş Sözleşmesinden doğan yıllık izin ücreti alacağına ilişkindir. Davacı dava dilekçesinde davalı Bakanlığa ait hastanede iş sözleşmesi ile çalıştığını 16.2.2006 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını, emekli olmadan önce Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyesi olduğunu, tüm Toplu İş Sözleşmelerinde yıllık izin sürelerinin 30 gün olduğunu, imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin "izinler" kenar başlığı altındaki hükümlerinde yıllık izin haklarının ve ücretlerinin içeriğinin belirlendiğinden söz ederek ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağı talebinde bulunmuştur. Mahkemece istekler hüküm altına alınmıştır. Karar davalı Bakanlıkça temyiz olunmuştur. Davacının her ne kadar sendika üyelik fişi dosya içeriğinde bulunmakta ise de sendika üyeliğinin işverene bildirilip, bildirilmediği araştırılmamıştır. Emeklilik süresine kadar devam eden Toplu İş Sözleşmelerinden 1997 yılından önceki süreye ilişkin imzalanmış olan Toplu İş Sözleşmelerinin "İzinler" kenar başlığı ile düzenlenen hükümlerin 6. fıkralarında yıl içerisinde kullandırılmayan izinlerin ücretinin ödeneceği ifade edilmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ve mahkeme kararında anılan hüküm değerlendirilmemiştir. Mahkemece yukarıda sözü edilen Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dikkate alınmalı işverence söz konusu sürele ilişkin ödemelerin yapıp yapılmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, diğer delillerle bir bütünlük sağlanarak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Öte yandan davacı işçinin memuriyette geçen süresi var ise anılan sürenin izin ücreti hesabında dikkate alınmaması gerekir."
- 57 1475 sayılı Yasa döneminde hak kazanılan izinler anılan yasaya göre ve 4857 sayılı İş Kanunu döneminde doğan izinler ise belirtilen kanun hükümlerine göre hesaplanma-

- lıdır. İzin ücreti yönünden tüm süre için 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre hesaplama yapılması hatalı olmuştur. Yrg. 9.HD. 26.6.2007, E.2007/15768, K.2007/20909.
- 58 Karş. ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan: http://www.alomaliye.com/2010/cumhur_sinan_yillik_izin_uyg.htm.
- 59 Yrg. 9.HD., 12.6.2006, E.2006/12432, K.2006/16563 "Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tarafından imzalı ve onaylı yıllık ücretli izin belgelerine göre kullandığı izin günleri hesaplanırken hafta tatillerinin izin gününden sayılmayacağı belirtilerek hafta tatiline rastlayan günler kullanılan izin süresine dahil edilmeyerek toplam 298 iş günü olarak bulunmuş kullanılması gereken 450 günden düşülerek bakiye izin gününe göre yıllık izin ücreti hesaplanmıştır. Davalı bankada davacının çalışma süresi boyunca yürürlükte bulunan Personel Yönetmeliklerine göre "deneme süresi dahil Bankada bir tam hizmet yılını dolduranlara, doldurdukları tarihten başlamak üzere o takvim yılı içinde otuz gün ücretli izin verilebilir" hükmü ve başka bir madde de "izin başladığı günden, göreve döndüğü güne kadar ki tüm günler (ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili dahil) yıllık izinden sayılır." şeklinde düzenleme mevcuttur. Buna göre bir yıllık bir dönem içinde 30 günlük izin süresinde hafta tatili ücretini de işçinin aldığı kabulü gerekir. Aksi halde anılan hafta tatili günleri için mükerrer ödemeye yol açılmış olur. Dolayısıyla yıllık ücretli izin belgelerine göre davacının kullanmış olduğu izinlerin kullanılması gereken izin günlerinden düşülerek bakiye izin ücreti alacağının hesaplanması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.
3. Kabule göre de mevcut kamp yazılarına göre davacının 29.6.1991-11.7.1991 ve 18.6.1990-30.6.1990 tarihleri arasında yıllık izinlerini kampta geçirdiği anlaşıldığına göre kullanmış olduğu izin günlerinin 1990 ve 1991 yılları için eksik hesaplanmış olması da hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."
- 60 Çelik, s.287.
- 61 Yrg. 9.HD. 31.10.1996, E. 1996/17555 - K. 1996/20238.
- 62 Yrg. 9.HD. 26.5.1998, E. 1998/9248 - K. 1998/9231.
- 63 Yrg. 9.HD. 28.4.1998, E. 1998/2181 - K. 1998/7812.
- 64 Davacı işçi, davalı banka işyerinde alt işveren işçisi olarak bir süre çalıştıktan sonra 28.2.2002 tarihinden itibaren alt işverene ait işyerinde çalışmaya devam etmiş, daha sonra hizmet akdini 5.4.2002 tarihinde sona erdirmiştir. Asıl işveren olan bankaya ait işyerinden ayrıldığı sırada hizmet akdi henüz sona ermediğine göre davalı asıl işverenin yıllık izin alacağından sorumlu tutulması doğru değildir. Yrg. 9.HD. 6.5.2004, E. 2004/607 - K. 2004/10743.
- 65 Yrg. 9.HD. 28.01.2010, E. 2008/16260 - K. 2010/1410.
- 66 "Davacı işyeri sendika temsilcisi olup, fesihten sonra İstanbul 4. İş Mahkemesinde 2000/471 Esas sayılı dava dosyasında işe iade davası açmış olup, davanın derdest olduğu uyuşmazlık dışıdır. İşe iade davasının kabulü halinde iş ilişkisi kesintisiz devam edecektir. İş ilişkisi devam ettiği sürece yıllık ücretli izin alacağı muaccel olamayacaktır. Zira izin alacağı ancak fesih halinde muaccel olacaktır. Mahkemece işe iade davasının sonucunun bekletici mesele yapılması gerekir. Yazılı şekilde "davalı banka tasfiye halinde olup işe iadesi davası sonuçlansa dahi davacı lehine, fiilen işe başladığı gibi bir durum olamayacağı" gerekçesi ile alacağı karar verilmesi hatalıdır. Davalı banka 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nun 14. maddesi gereğince harçtan muaf olduğu halde, sorumluluğuna karar verilmesi de ayrı bir bozma nedeni yapılmıştır." Yrg. 9.HD. 20.12.2004, E. 2004/18126 - K. 2004/28372.
- 67 Yrg. 9.HD., 18.9.2002, E. 2002/3052 - K. 2002/15986.
- 68 Yrg. 9.HD. 3.7.2000, E. 2000/6962 - K. 2000/10213; Yrg. 9.HD. 13.05.1997, E. 1997/4912 - K. 1997/8961.
- 69 Yrg. 9.HD. 7.6.1999, E. 1999/8166 - K. 1999/9828 "Davacı her yıl 15 günlük ücretli izin hakkını kullandığını bildirmiş olup, tüm çalışma süresi iki yıldır. Oysa mütalaaasına başvurulmuş bilirkişi düzenlediği raporda 56 günlük tüm izin süresinden 41 gününü kullandırılmadığını belirterek hesaplama yapmıştır. Bu hesaplama HUMK'nın 74. maddesinde öngörülen istekle bağlilik kuralına aykırılık oluşturduğundan bozmayı gerektirmiştir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş öncelikle her yıl için kullandırılması gereken izin süresini tespit etmek ve dava dilekçesinde belirtilen açıklamalar dikkate alınarak hesaplama yapıp hüküm altına almaktan ibarettir."
- 70 Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:
- Dava, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti alacağı istemine ilişkindir.
- Mahkemenin davanın kısmen kabulü, kısmen reddine dair kararı yukarıda belirtilen nedenle izin ücreti alacağı yönünden bozulmuştur.
- Mahkeme, yıllık ücretli izin alacağının şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığı mirasçıya intikalini engelleyen bir hükmün bulunmadığı gerekçesiyle önceki kararında direnmiştir.
- Somut olayda ölüm ve fesihle hizmet akdinin sona ermesi söz konusudur. Bu durumda ücretli izin hakkı ücretli izin alacağına dönüşmüştür. O nedenle mirasçıların ücretli izin alacağı davası açmalarının mümkün olmasına göre bu konudaki yerel mahkemenin direnme kararı yerindedir.
- Ne var ki, işin esaslı Özek Dairece incelenmediğinden esasa ilişkin temyiz itirazlarının incelenmesi için dosya Özel Daire'ye gönderilmelidir." Yrg. HGK 19.4.2000, E. 2000/9-790 - K. 2000/803.
- 71 Davacı yıllık ücretli iznini kullanmakta iken emekli olmak istediğini işverene bildirmiş ve emekli de olmuştur. İznini kullanırken kendi arzusu ile artık geri kalan bölümünü kullanmayacağını beyan edip, bu hakkından feragat ettiğini bildirdiğine göre şartları oluşmuş, somut gerçekleşmiş ve bir kısmı da kullanılmış olan bir haktan feragat söz konusudur. Bu durumda bakiye süre için izin alacağına karar verilmesi doğru değildir." Yrg. 9.HD 11.4.1996, E. 1996/7413 - K. 1996/8106.
- 72 Davacı ile davalı arasında hizmet akdi kurulduğu, davacının davalı lojmanında oturduğu ücret ve primlerinin davalı tarafından ödendiği hususunda ihtilaf yoktur. Davalının işçisi olan davacının ödünç iş ilişkisiyle dava dışı Ulaştırma Bakanlığında çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle dava konusu ücretli izin alacağından işveren davalı genel

müdürlük sorumludur. Mahkemenin yazılı şekilde davayı reddetmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9.HD. 21.10.2004, E. 2004/7545 - K. 2004/23792.

- 73 Yrg. 9.HD 30.10.1995, E. 1995/13206 - K. 1995/33114.
- 74 “Davacının kullanmadığı yıllık ücretli izin alacaklarına ilişkin talebi haklı görülerek hüküm altına alınmış olup, kullanmadığı açıkça belli olan bu izinler için bir hakkaniyet indirimi yapılmasının yasal dayanağı bulunmamaktadır. Hesaplanan ücretli izin alacağının tamamına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde indirim yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9.HD. 15.6.2004, E. 2004/2560 - K. 2004/14957.
- 75 “Taraflar arasında uyumsuzluk, davacı işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır. İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez, işçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir, işveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Akdin 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. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihle karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir, işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine

engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki somaki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da artırılmış bildirim öneleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar öneli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2007/ 30158 E, 2008/ 28418 K). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır. Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte olması gereken ücret dikkate alınmalıdır.

İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu nun tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut olayda davalı işveren temyiz aşamasında davacının yıllık izinlerini kullandığına ilişkin imzalı izin belgeleri ibraz etmiştir. Bu izin belgeleri davacıya gösterilerek diyecekleri sorulmalıdır. İzin belgeleri yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle davacının izin alacağı konusunda yeniden bir karar verilmelidir.” Yrg. 9.HD. 25.02.2010, E.2008/19000, K.2010/4983; Yrg. 9.HD., 28.2.2002, E. 2001/17750

- K. 2002/3047; Yrg. 9.HD. 2.5.2000, E. 2000/1051 - K. 2000/6476.
- 76 Yrg. 9.HD., 19.2.2002, E. 2002/2942 - K. 2002/2914.
- 77 Yrg. 9.HD., 19.2.2002, E. 2001/16952 - K. 2002/2908.
- 78 Yrg. 9.HD. 12.06.1996, E. 1996/436 - K. 1996/13561.
- 79 Yrg. 9.HD. 4.6.2007, E.2007/ 3941, K.2007/ 17789.
- 80 “Davacının davalı işyerinde 1981 yılında çalışmaya başladığı müfettiş ve insan kaynakları müdürü olarak üst düzey görevlerde bulunduğu, 1993 yılından önce ücretli izin kullanması ile ilgili işyerinde davacının imzasını taşıyan bir belge düzenlenmediği ancak izin onaylarıyla ilgili işyeri yazışmaları mevcut olduğu görülmüştür. Mahkemece 1993 yılından sonra davacının imzası yıllık izin çizelgelerine değer verilmiş, bunun dışındaki işyeri kayıtları nazara alınmadan hüküm kurulmuştur. Davalı bir kamu bankasıdır. İzin ile ilgili resmi iç yazışmalara değer vermek gereklidir. Zira bir kimsenin 12 yıl gibi uzun bir süre hiç izin kullanmadığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. İşyerinde bulunan davacının ücretli izne ayrılmasıyla ilgili iç yazışmalara da değer verilerek davacının bakiye izin ücreti alacağına bulunup bulunmadığı değerlendirilmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.” Yrg.. 9.HD. 9.6.2004, E. 2004/2800 - K. 2004/14396.
- 81 “Her ne kadar bilirkişi raporuna göre davacının bakiye 363 günlük izin alacağı kabul edilmiş ise de, davacı dava dilekçesinde kullanmadığı izin süresinin 150 gün olduğunu açıkça belirtmiş bulunmaktadır. Öte yandan davalı işverence akdin sona ermesinden sonra davacıya 147 günlük izin alacağının ödendiği de dosyada mevcut banka dekontundan anlaşılmaktadır. Bakiye izin alacağı belirlenirken davacının talebi ve anılan ödeme belgesinin dikkate alınmamış olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9. HD., 5.6.2003, E. 2003/210 - K. 2003/10142.
- 82 Yrg. 9. HD., 5.6.2003, E. 2002/209 - K. 2003/10141.
- 83 Yrg. 9.HD., 15.5.2002, E. 2002/8898 - K. 2002/8512; Yrg. 9.HD. 24.4.2000, E. 2000/2148 - K. 2000/6045.
- 84 “Davalı vekilince dosyaya bazı izin belgeleri ile yıllık izin bedeli ödendiğine dair makbuz sunulmuştur. Mahkemece anılan belgeler üzerinde durularak davacının yıllık ücretli izin alacağına hak kazanıp kazanamayacağına dair bir karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.” Yrg. 9.HD., 11.6.2002, E. 2002/4137 - K. 2002/9662.
- 85 “Hükme esas alınan bilirkişi raporu yıllık ücretli izin talebi davalı şirkete ait 01.01.1989 tarihli yönetmeliğin 13. maddesine göre tespit edilmiştir. Davalı vekili ek davaya verdiği cevapta yıllık ücretli izinlerin kullanıldığını ifade etmiş ve dilekçe ekinde yıllık ücretli izin defterini ibraz etmiştir. Her ne kadar sözü edilen belgeden davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığı belirtiliyorsa da izin dönemine ilişkin ücretin ödendiğine dair bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, ücretli izin defterindeki kullanılan izin sürelerine ait ücretlerin ödenip ödenmediği konusunda davalıdan diyecekleri sorulup delilleri toplanmalı ve sonrada varsa mukabil delilleri karşı taraftan istenerek yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar vermektir.
- Yargılama sırasında ibraz edilmeyen belgelerin temyiz
- aşamasında dikkate alınması olanağı bulunmadığından az önce belirtilen inceleme ve araştırma yapılmalıdır.” Yrg. 9.HD. 18.06.1996, E. 1995/5834 - K. 1996/13939.
- 86 “Mahkemece iş müfettişinin yaptığı hesaplama yeterli görülerek davacının yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmış ise de, davalı işveren yargılama sırasında davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığına dair imzalı belgeler sunmuş olup, söz konusu belgelere karşı davacı işçiden diyecekleri sorulmadan ve anılan belgeler değerlendirilmeden izin alacağı hakkında karar verilmiş olması hatalıdır.” Yrg. 9.HD. 9.12.2004, E. 2004/10648 - K. 2004/27184.
- 87 “Davacı, 1.3.2001 tarihinde hak ettiği son yıla ait yıllık ücretli izninin kullanılmadığını ve ücretinin de ödenmediğini ileri sürmektedir.
- Bilirkişi raporunda; davacının 1.3.2001 tarihinde hak ettiği son yıla ait yıllık iznini kullanmadığını; ancak fesihden sonra 17.7.2001 tarihli izin bordrosu ile ücretinin ödendiğinden bahisle yıllık ücretli izin alacağına bulunmadığını bildirmiştir.
- Davacı, bilirkişi raporuna yazılı itirazında; bu belgede imzasının bulunmadığını, izin bedelinin hesabına yatırıldığını gösteren bir dekontun bulunmadığını ileri sürmüştür.
- Mahkemece davacının bu itirazının üzerinde durulmamış ve incelenmemiştir. Gerçekten de davalı işverenin ibraz ettiği 27.7.2001 tarihli izin bordrosunda davacının imzası bulunmamaktadır. Davalı işveren hak edilen son yıl izin ücretinin ödendiğine dair imzalı başka bir belge ibraz etmemiştir.
- Mahkemece eksik inceleme ile davanın son yıla ait izin ücreti isteğinin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9. HD., 22.5.2003, E. 2003/9168 - K. 2003/8923.
- 88 “Davalı işveren tarafından dosyaya ibraz edilen ücretli izin defterinde davacının imzası mevcuttur. Bu imza davacıya gösterilmeden ve davacıya ait olup olmadığı usulünce araştırılmadan ücretli izin defterine değer verilmeyecek eksik inceleme ile izin ücreti alacağına hüküm altına alınması bozmayı gerektirmiştir. Yrg. 9.HD., 8.10.2002, E. 2002/4176- K. 2002/18536.
- 89 “Hizmet akdinin feshinden sonra davacı adına Mart 2001 tarihinde X Bankası İzmir Şubesine 411.600.000 TL izin ücreti yatırıldığı savunulmuş ve bu konuda dosyaya belge fotokopisi sunulmuştur. Bu konu araştırılmadan izin ücreti alacağına hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9.HD., 2.4.2002, E. 2001/19674 - K. 2002/5722.
- 90 “Bilirkişi tarafından 1990 yılından önce düzenlenen ücretli izin defterinde davacının imzasının bulunmadığı, anılan tarihten önceki ücretli izinlerin kullanılmadığı gerekçesi ile 1982-1990 arası ücretli izin alacaklarının tahsiline karar verilmiştir. İşyeri uygulamasında 1990 yılından önce ücretli izin belgelerinde çalışanın imzasının alınmadığı, izne çıkış ve izinden dönüş tarihlerinin yazılması ile yetinildiği anlaşılmaktadır. 8 yıl süre ile bir kimsenin hiç ücretli izin kullanmaması hayatın olağan akışına uygun düşmediği gibi, önceki yıllara ait izinler mevcutken, daha sonraki yıllara ait izinlerin kullanılması da çalışma yaşamının gerçekleri ile bağdaştırılmaz. Davalı bir kamu bankasıdır. İşyeri kayıtlarına itibar edilmesi gerekir. İşyerinde mevcut

davacının izne ayrılma ve izinden dönüş yazışmaları ve kayıtları incelenmeli, bunlara değer verilerek bakiye izin ücreti alacağının bulunup bulunmadığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.” Yrg. 9.HD. 5.4.2004, E. 2003/18884 - K. 2004/7304.

- 91 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu izin defterinde işçinin yıllık izin kullandığı yolunda bir kayıt bulunmasa da imzasını bir olayda yeterli sayan Özel Daire kararını yerinde bulmuştur. Bkz. Yrg. HGK. 6.4.1994, E.1993/9-985, K.1994/199; Eyrenci (Seminer) 1995, s.15.
- 92 Yrg. 9.HD. 27.4.2006, E.2005/30924, K.2006/11808 “Davalı, ücretli izin alacağı hususunda yemin deliline dayanmıştır. Mahkemece bu hususun davalıya hatırlatılıp, davacıya karşı yemin teklifinde bulunup bulunmayacağı sorularak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile izin ücreti talebinin kabulü hatalıdır.”
- 93 Yrg. 9.HD. 19.6.2000, E. 2000/6484 - K. 2000/8687.
- 94 “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalıya ait işyeri 7.7.1995 tarihinde tadilat sebebi ile kapatılmış bulunmaktadır. Bunun üzerine davalı işveren davacıya ücretli izin verdiğini ileri sürmüştür ise de bu iznin ücreti ödenmemiş olduğu anlaşılmaktadır. Daha sonra davacı davalı işverene başvurarak işe alınmasını istemiş ise de bu istek kabul edilmemiştir. Bu durumda iş sözleşmesi davalı işverence feshedilmiş sayılmalıdır. O halde davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmış bulunmaktadır. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki 1475 sayılı İş Kanunu’nun 54/1. maddesine göre ücreti peşin ödemek suretiyle usulüne uygun olarak yıllık izin verilmiş değildir. Tüm bu maddi olgular karşısında kararın bu yönde bozulması gerekir.
- Davacı 1995 yılı Haziran ayına ait ücretinin ödenmediğini ileri sürmüştür. Davalı buna karşılık olmak üzere o ayın imzası ücret bordrolarını ibraz etmiş ve mahkemece de imzasız bu bordroya istinaden bu aya ilişkin ücret isteği reddedilmiştir. Ücretin ödendiğine ilişkin savunmanın davalı işverence kanıtlanması gerekir. İmzasız bordro davalının savunmasını doğrulamış olduğu kabul edilemez. Bu nedenle mahkemece davacının 1995 yılı Haziran ayı ücret alacağına da hükmetmesi gerekirken reddetmiş olması da hatalı olup hükmün bu nedenle de bozulması gerekmektedir.” Yrg. 9.HD. 12.05.1997, E. 1997/3739 - K. 1997/8783.
- 95 Yrg. 9.HD. 24.02.1997, E. 1996/20043 - K. 1997/28.
- 96 “Dosya içeriğinden; davacı ve diğer işçilerin fesihden birkaç ay önce davalı hakkında şikayetçi olması üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan denetim sonucunda; yıllık izin defterinin işçiler tarafından imzalanmış olmasına rağmen gerçekte tüm işçilere çalışma süreleri boyunca bir kez on dört gün yıllık izin kullanıldığı ve ücretinin ödendiği diğer izinlerinin ise kullanılmadığı, işçilerin beyanlarına ve yıllık izin defterinde işçinin imzası olmasına rağmen gidiş ve dönüş tarihlerinin belirtilmemiş olması ücret ve SSK Prim bordrolarında gösterilmemesi gibi bu hususu doğrulayan belgelere dayanılarak saptanmıştır. Davalının yıllık izin defterinin ibraz edildiğini ileri sürdüğü başka dava dosyasındaki tanık beyanları ile de doğrulanmıştır. Bu nedenle artık yıllık izin defterine dayanılmazsa da, Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün tespiti karşısında davacının 14 gün yıllık iznini kullandığı ve ücretini aldığı kabul edilmeli ve davacının yıllık izin alacağından indirilerek he-

saplama yapılmalıdır. Yazılı şekilde, bu husus nazara alınmadan karar verilmesi hatalıdır.” Yrg. 9.HD., 18.9.2002, E. 2002/3005 - K. 2002/15978.

- 97 “Mahkemece uyulan bozma kararından önce yapılan bilirkişi incelemesinde, davacının şahsi dosyasındaki izin istek belgesine itibar edilerek 14.9.1998-28.9.1998 tarihleri arasında 12 işgünü yıllık iznini kullandığı kabul edilmiş, davacı bu hesaplama itiraz etmediği gibi, kararı bu yönden temyiz de etmemiştir. Bozma kararından sonra yapılan hesaplama, davacının kullandığı kesinleşen bu yıllık izin süresinin, yıllık izin alacağından indirilmemesi hatalıdır.
- Davacı, bozma kararından sonra, yıllık izin yönünden davasını islah etmiştir. Yargıtayın kararlılık kazanmış uygulamasına göre, bozma kararından sonra davanın islahı mümkün bulunmamaktadır. Buna göre, islah nazara alınmaksızın hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması da doğru değildir.” Yrg. 9.HD. 27.5.2004, E. 2004/12041 - K. 2004/13041.
- 98 “Davacı işçinin imzasını taşıyan izin defterine göre 1996 yılında 15 gün izin kullandığı anlaşılmaktadır. Aynı belgede 1997 yılında 1.7.1997-11.8.1997 tarihleri arasında 40 gün izin kullandığı yazılı ise de; rakamlar üzerinde düzeltmeler yapıldığı ve aslında işçinin 1.7.1997-11.7.1997 tarihleri arasında 10 gün izin kullandığı izlenimi uyanmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda tarihler üzerinde düzeltmeler yapıldığı gerekçesiyle söz konusu belge dikkate alınmaksızın yıllık ücretli izin alacağının hesaplandığı görülmektedir. Bu konuda belirtmek gerekir ki davacı işçi imzasını inkar etmiş değildir. Kaldı ki 1996 yılında 15 gün izin kullandığı da anlaşılmaktadır. 1997 yılı için ise tarafların belgedeki tarihlere karşı diyecekleri sorulmalı, alınacak cevap bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.” Yrg. 9.HD. 12.4.2000, E. 2000/1535 - K. 2000/5079.
- 99 Yrg. 9.HD. 11.5.2006, E.2005/28459, K.2006/13257 “4857 sayılı Kanunun “3. Bölüm” başlığı altında düzenlenen “Ücretin Gününde Ödenmemesi” başlıklı 34. maddesinde, gününde ödenmeyen ücretler için en yüksek mevduat faizi yürütüleceği öngörülmüştür. Ancak bu husus, hizmet akdinin devamı sırasında hak kazanılan ücret ve ücret benzeri alacaklarla ilgilidir.
- Yıllık izin ise; hizmet akdinin devamı sırasında kullanılması işverenin yönetim hakkına bağlı olan, hizmet akdi sırasında kullanılmamış ise, fesih ile birlikte alacağına dönüşen bir haktır. Bu nedenle davacının yıllık izin ücreti alacağına en yüksek mevduat faizi değil, yasal faiz uygulanmalıdır.”
- 100 “Davacı işçi, dava açmadan önce 16.5.2000 tarihli ihtarnâme ile davalı işverenden dava konusu işçilik alacaklarının ödenmesini istemiştir. Bu ihtarnâmenin davalı tarafa 22.5.2000 tarihinde tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. O halde işverenin temerrüde düşürüldüğü 22.5.2000 tarihinden itibaren ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağına faiz yürütülmesi gerekirken dava tarihinden itibaren faize karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yrg. 9.HD., 7.10.2002, E. 2002/4161 - K. 2002/18499.
- 101 Yrg. 9.HD. 24.2.1998, E. 1998/2068 - K. 1998/2393.
- 102 Yrg. 9.HD. 20.05.1996, E. 1995/37734 - K. 1996/10802.
- 103 Yrg. 9.HD. 12.10.2004, E. 2004/6433 - K. 2004/23010.
- 104 Yrg. 9.HD. 10.11.1999, E. 1999/13683 - K. 1999/16979.

- 105 Davanın açıldığı 24.12.1998 tarihinden önce davalı işveren kıdem tazminatının bir kısmı ile izin alacağını davacı işçi adına bankaya yatırdığı, ancak bunun davacı tarafından öğrenilmesine rağmen süresi içinde çekilmediği için davalı işverene bankaca iade edildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda izin alacağı için davalı işveren davaya sebebiyet vermiş olduğundan izin alacağına faiz yürütülmesi hatalıdır. Yrg. 9.HD. 14.2.2000, E. 1999/19609 - K. 2000/1496.
- 106 Yrg. 9.HD. 11.10.1999, E. 1999/12750 - K. 1999/15605.
- 107 Davacı işten ayrıldıktan sonra yıllık ücretli izin alacağı olduğunu belirterek istemde bulunmuştur. Mahkemece bu istek kısmen hüküm altına alınmıştır. Davacı tarafından imzası inkar edilmeyen 5.4.2002 tarihli belge ile davacının 112 gün yıllık ücretli izin alacağı olduğu ve bu izin alacaklarından 21.10.2002 tarihli ibraname feragat başlıklı belgede vazgeçtiğini belirtmiştir. Sözü edilen belge ile dava hakkında feragat ettiği açık ve kesin olarak anlaşıldığından davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır. Yrg. 9.HD. 26.5.2004, E. 2004/1055 - K. 2004/12569.
- 108 Geniş bilgi için bkz. Şahlanan (Seminer) 1995, s.17-18.
- 109 Yrg. 9.HD. 27.03.1995, E. 1994/18648 - K. 1995/9774.
- 110 Yrg. 9.HD. 8.5.2006, E.2005/33720, K.2006/12684.
- 111 Yrg. 9.HD. 22.3.2000, E. 2000/527 - K. 2000/3173.
- 112 Yrg. 9.HD. 6.7.1998, E. 1998/9953 - K. 1998/11357.
- 113 Yrg. 9.HD. 25.12.1996, 1996/16099-24126.
- 114 Ekonomi, Münir, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri Tühis Yay, Ankara 1997, s.258, 259; Kutal, M., aynı yayın s.280-281; Akyiğit, Ercan, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Tühis, Şubat-Mayıs 1999, s.31-32; Çelik (15), s.290; Narmanlıoğlu, I, s.557-559, Karşı görüş için Bkz. Reisoğlu; s.6-7; Tunçomağ, K-Centel, T., İş Hukukunun Esasları, B.2, İstanbul 1999, s.166; Soyer, Polat, 1997 yılı Kararları Semineri s.54-55; Çubukçu, Erdoğan Karar İncelemesi, Kasım 1999-Şubat 2000, s.61 vd. s.258-259.
- 115 "Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Adana 1. İş Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne dair verilen 17.8.1999 gün ve 1999/259-679 sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 30.11.1999 gün ve 1999/15166-18132 sayılı ilamıyla; (...1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
- 2- Hizmet sözleşmesinin feshinden sonra beş yıl içinde dava açılmış olup dairemizin öğretide de benimsenen oluşan içtihatlarına göre yıllık ücretli izin alacağı yönünden somut olayda zamanaşımı süresinin geçmediğinin kabulü gerekir. Bu durumda davacı işçinin kullanmadığı ve karşılığının ödenmediği anlaşılan yıllık ücretli izin sürelerine göre gerçekleşen daha fazla bir hakkı varsa onunda hüküm altına alınması gerekir.
- 3- Davacı işçi dava tarihine kadar işlemiş olan kıdem tazminatı faizini de talep etmiş ve mahkemece kabul edilmiş olduğuna göre hüküm altına alınan bu tazminat için fesih tarihinden faiz yürütülmesi mükerrer ödeme ve yararlanmaya yol açar. Bu nedenle kıdem tazminatı için somut

olayın özelliği dikkate alınarak dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

4- Ücret farkı alacağı yasadan değil yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu niteliği dikkate alınarak 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir. Gerçi bu faizde yasal niteliktedir. Ancak uygulamada tereddüde yer vermemek için bunun açıklığa kavuşturulması doğru olur...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara bozma kararında açıklanan nedenlere göre, mahkemenin kabulünün aksine, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 49/son maddesi uyarınca söz konusu olamayacağı gibi, muaccel olmayan bir alacak için zamanaşımının başlaması da mümkün değildir.

Gerçekten Borçlar Kanunu'nun 128. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin alacağı hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından haklı sebeple olsun veya olmasın feshedilmesi anında doğmaktadır. Öncelikle belirtelim ki yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirlerinden farklı kavramlardır. İşçinin yıllık izin süresi, işyerindeki kıdem ve yaşı esas alınmak suretiyle tespit edilmektedir. Hizmet süresinin deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl olması halinde hak kazanılan yıllık ücretli izin hakkı, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan sürelere göre belirlenmektedir. 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 kullanırmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullanılması zorunludur. Bu zorunluluk Anayasa'nın "çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50/III-IV. maddesi uyarınca çalışanların yıllık ücretli izin ile her yıl dinlendirilmeleri gereğinin sonucudur. Bu bakımdan işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmiş olsa da bu hukuken geçerli sayılamaz. İşçilerin izin hakkı kişilik haklarına ilişkin bulunmaktadır. (Bkz. Mustafa Çenberci İş Kanunu Şerhi Ankara-1984, s.645; T. Çögenli, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, s.154 Prof. Dr. Kenan Tunçomağ- Prof. Dr. Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s.163) İşçinin paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermiş olması, hatta yıllık iznini parayla satmış olması da Borçlar Kanunu'nun 65. maddesi karşısında geçerli değildir. Böyle bir durumda işçi aldığı parayı iade etmeksizin izin hakkını kullanma yetkisine sahiptir. (Tunçomağ-Centel, a.g.e. s.164)

Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullanılmaması bunun alacağı dönüşmesine neden olmayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretinin istenmesi olanağı da bulunmamaktadır. Zira İş

Kanunun 54. maddesinde sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücreti izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. Öte yandan yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçinin hizmet akdi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması karşısında, muaccel olmayan bir alacak için zamanaşımı süresinin başlamasından da söz edilemez.

Yine İş Kanunu'nun 56. maddesinde akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yıllık izin süresi için ücretin hesaplanmasının öngörülmesi, önceki yıllarda kullanılmamış yıllık izinlerin işvereni bir tür cezalandırma ile son ücret esas alınarak ödenmesi hükmü, bu düzenlemenin son yılın değil önceki yılların da izin ücretini içerdiğini göstermektedir.

O halde hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre davacının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın hüküm altına alınmasını kabul eden Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır." Yrg. HGK 5.7.2000, E. 2000/9-1079 - K. 2000/1103.

- 116 "14.2.2001 tarihinde emekli olan davacı, kullanılan ve ücreti de ödenmeyen 1996 yılına ait yıllık izin ücret alacağını talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek izinin 1996 yılına ait olduğu dava tarihine göre 5 yıllık zamanaşımı süresinin doğduğu gerekçesi ile istek reddedilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nun 5.7.2000 gün ve 2000/9-1079-1103 sayılı kararı ile de benimsenen ve öğreti tarafından da kabul edilen Dairemiz uygulamasına göre; yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçi hizmet akdi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Bu durumda alacağın muaccel olmasından söz edilemeyeceğinden, Borçlar Kanunu'nun 128. maddesi uyarınca zamanaşımı süresinin başlamasından da bahsedilemez. Keza yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirinden farklı kavramlardır. Bu hukuksal olguya göre, hizmet ektinin feshi ile doğan yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresinin de muaccel olduğu fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda fesih 2001 yılında gerçekleştiğine göre dava süresinde açıldığından zamanaşımı nedeniyle, reddine karar verilmesi hatalıdır." Yrg. 9.HD., 23.12.2002, E. 2002/26577 - K. 2002/24631.

- 117 "Mahkemece verilen ilk kararın, kısmi davada fazlaya ait hakkın saklı tutulduğu bu nedenle ek davaya konu alacakların incelenerek hüküm altına alınması gerekir gerekçesiyle Dairemizce bozulması üzerine bozmaya uyularak, bakiye faiz alacağı kabul edilmiş, ancak son beş yıl dışında kullanılan izin günlerine karşılık ücretli izin alacağı ise, ilk davada son beş yıl dışındaki izinlerin zamanaşımına uğradığının davacılar tarafından kabul edildiği, bu

yönde fazlaya ait hakların saklı tutulmadığı gerekçesi ile reddedilmiştir.

Belirtmek gerekir ki bir kişinin dava dilekçesinde "zamanaşımı süresi dikkate alınarak son beş yıl kullanılmayan izin alacağını istemiş olması, önceki yıllara ait izin alacağından vazgeçtiği anlamına gelmeyeceği gibi" söz konusu alacağın da zamanaşımına uğradığını göstermez. Ayrıca bir işçinin iş akdinin feshinden sonra yıllar itibariyle ayrı ayrı fazlaya ait haklarını saklı tutmadan yıllık ücretli izin alacağını talep etmesinde yasal bir engel de bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla son beş yıl dışındaki ücretli izin alacağının istenilmesinde ek bir davadan söz edilemez. Bu hukuksal olguya göre, istemin kabulü yerine reddi hatalıdır." Yrg. 9.HD., 4.3.2002, E. 2002/4196 - K. 2002/3226.

- 118 Yrg. HGK. 5.7.2000; E. 2000/9-1079, K:2000/1103; Aktay, N., Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Bazı Uygulama Sorunları, Tühis XV, Kasım 1998, Sa:2, s.16; Eyrenci (Seminer), s.15; Akyiğit, s.656.

- 119 Yrg. 9.HD. 30.11.1999, E. 1999/15166 - K. 1999/18132 .

- 120 "İşverenler, işyerinde işçilerin yıllık izinlerini gösteren defter tutmak zorundadır.

İşverenleri, işyerinde çalışan işçilerin yıllık izinlerini gösteren kayıt tutmaya zorunlu kılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 58. maddesi, "bu kayıtların şekli 57. maddede sözü edilen yönetmelikte belirtilir" hükmünü ihtiva etmesine ve 57. maddeye dayanılarak Çalışma Bakanlığı'nca hazırlanıp Resmi Gazetenin 25.7.1972 gün, 14256 sayılı nüshasında yayımlanmak suretiyle yürürlüğe konulan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 15. maddesinde de "İşverenlerin örneği bu yönetmeliğe ekli yıllık izin defteri tutmak zorunda" oldukları belirtilmiş bulunmasına göre işyerinde kanun ve yönetmeliğin öngördüğü izin defterini tutmayan işveren sanık hakkında 99/B-III madde uyarınca mahkumiyet kararı verilmesinde bir isabetsizlik görülmemiş ve tebliğnamedeki aksi düşünceye iştirak edilmemiştir.

Yapılan duruşmaya, toplanan delillere, incelenen dosya münderecatına uygulamaya göre mahalli C. Savcısının yerinde olmayan temyiz itirazının reddiyle usul ve kanuna uygun bulunan hükmün isteme aykırı olarak (ONANMASINA), 6.11.1978 gününde oybirliği ile karar verildi." Yrg. 9.CD. 06.11.1978, E. 1978/4273 - K. 1978/4206.