

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin

### 1. GİRİŞ

Bilindiği üzere yıllık ücretli izin, temel çalışan hakkı olarak anılır ve zaten Anayasa'da da ekonomik ve sosyal temel haklar arasında sayılmıştır (AY.50). Genel olarak bir tanım vermek gerekirse, yıllık ücretli izin; “işgörebilir ama bir süre çalışıp yorulduğu varsayılan işçinin parası da peşin ödenerek dinlenmesi amacıyla işverence işgörme borcundan kurtarıldığı bir izin” olarak anılabilir<sup>1</sup>.

818 sayılı BK.'da yıllık ücretli izinle ilgili bir hükme yer verilmediğinden, bu yasaya tabi çalışan işçilerin “yasaca öngörülmüş” bir yıllık ücretli izin hakkı yoktu. Bununla Anayasa'nın “sosyal devlet” (AY.2) ve “eşitlik” ilkesi (AY.10) ile “dinlenme hakkı”na (AY.50/2, 3) açıkça aykırı bulunduğu açıktır<sup>2</sup>. Bu alandaki yasal düzenleme eksikliği ya bireysel olarak iş sözleşmeleriyle ya da TİS'e konulan hükümlerle kolektif düzeyde giderilmeye çalışılıyor(du) ve 6098 sayılı Yeni Türk Borç-

lar Kanunu yürürlüğe girene (01.07.2012'ye) kadar da (başka bir gelişme olmazsa) bu durum devam edecektir.

İşte durum böyle sürerken, önce Türk Borçlar Kanunu Tasarı Taslağı hazırlanmış ve TBMM'nin ilgili Komisyonunda kimi değişiklikler geçirmiş ve nihayetinde bu Tasarı 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu adıyla yasalaşmış ve fakat yürürlüğe gireceği tarih 01.07.2012 olarak belirlenmiştir (BK.648).

6098 sayılı BK.'nın 393-469. maddeleri (dahil) arasında yer alan hükümlerde hizmet sözleşmesi ve çeşitli türleri düzenlenmiş ve iş hukukuna ait kimi yeniliklere yer verilmiştir. İşte bu yeniliklerden birisi de, bu yasa bağlamında ilk kez yıllık ücretli izin kurumuna açıkça ve toplam 4 maddede yer verilmiş olmasıdır (BK.422-425).

Biz de bu yazımızda, 6098 sayılı BK.'nın yıllık ücretli izinle ilgili bu hükümlerini incelemeye ve tanıtmaya çalışacağız.

## II. 6098 SAYILI BK.'NİN YILLIK ÜCRETİ İZİNLE İLGİLİ HÜKÜMLERİ VE GENEL DEĞERLENDİRME

01.07.2012'den itibaren yürürlüğe gireceği söylenen (BK.648) 6098 sayılı yeni BK.'nın yıllık ücretli izinle ilgili hükümlerini detaylandırarak ele almadan önce anılan yasa hükümlerini metin olarak sunmayı ve sonrasındaysa, bu hükümlere dair ilk ve genel izlenimlerimizi dile getirmeyi düşünüyoruz.

**1- 6098 sayılı BK.'nın Yıllık Ücretli İzne Yönelik Hükümleri:** Yeni BK. konuyla ilgili hükümlerine genel hizmet sözleşmesini düzenleyen 6. Bölüm 1.Ayırım'da md.422, 423, 424 ve 425'de yer vermiştir. Toplam 4 maddeden oluşan ilgili hükümlerin metni aynen şöyledir;

### “2. Yıllık izin

#### a. Süresi

MADDE 422- İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.

#### b. İndirimi

MADDE 423- İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.

İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.

İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.

Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz.

#### c. Kullanılması

MADDE 424- Yıllık ücretli izinler, kural ola-

rak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.

İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.

#### d. Ücreti

**MADDE 425-** İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür.

İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez.

Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.”

**2- 6098 sayılı BK.'nın Yıllık İzinle İlgili Hükümlerine Dair Genel İzlenim:** 6098 sayılı BK.'nın yukarıda metinleri verilen (ve aşağıda detaylandırılacak) hükümleri incelendiğinde, ilk izlenimler olarak şunları söyleyebiliriz:

**a)** Söylenecek ilk şey, maalesef bu hükümlerin de genelde İsviçre Borçlar Kanunu'nun konuyla ilgili hükümlerinin (OR. Art. 329a-329d) neredeyse birebir tercümesi niteliğinde olduğudur. Nitekim bu husus, aşağıda da sunacağımız üzere İsviçre BK. hükümleriyle bizimkinin karşılaştırılmasından rahatlıkla anlaşıldığı gibi, bizzat 6098 sayılı BK.'nın ilgili madde gerekçelerinde (Bkz. Md.422, 423, 424 ve 425 Gerekçeleri) de dile getirilmiştir. Bunun çok da isabetli bir yaklaşım olduğunu sanmıyoruz. Her ne kadar İsviçre BK., 818 sayılı BK.'ya kaynak (birebir tercüme) olmuşsa da, aynı eğilimin 6098 sayılı yeni BK.'da da sürdürülmesi hem işin kolayına kaçıldığı ve hem de (aslında iş hukuku bizden daha az gelişmiş bir ülkenin kurallarını almak gibi) gelişmelere pek ayak uydurulamadığı izlenimini uyandırabilecektir.

**b)** Herhalde bundan olsa gerek, İsviçre BK.

## BK.'da yıllık ücretli izine hak kazanabilmek için öngörülen bir bekleme süresinin bulunup bulunmadığı konusunda yasa “en az bir yıl çalışmış” olan işçilere yıllık izin verileceğinden söz etmektedir.

hükümleri büyük oranda ve birebir tercümeyle yeni BK.'ya aktarılırken; yer yer ondan ayrılan düzenlemelere de yer verildiği anlaşılmaktadır. Aşağıda da değinileceği üzere, örneğin “işçinin yıllık izin esnasında üçüncü bir kişi için ücretli bir işte çalışması halinde yıllık izin ücretinin ödenmeyeceği veya geri alınabileceği” kuralına (OR. Art.329d/Abs.3). 6098 sayılı BK.'da yer verilmemiştir. Aslında bununla ilgili bir hükme Bilim Komisyonu Taslağında yer verilmişti (Taslak md.424/son fıkra) ama TBMM Adalet Komisyonu bu fıkra hükmünün “yıllık izinin ücret hakkının kişiye bağlı bir hak olması ve işçinin izin hakkını kullanırken çalışması durumunda izin süresi için ödenecek ücretin geri alınabilmesinin nesafet ilkesi ile bağdaşmadığı ve bu hakkı kullanılmaz hale getireceği” gerekçesiyle madde metninden çıkarmıştır. İşte yasalaşan da bu halidir.

Sonra İsviçre BK.'nın okula gitmeyen gençlerin çalışmasında ona verilecek ücretsiz tatil/izin (Urlaub) ile ilgili hükmü (OR. Arz. 329e) de 6098 sayılı yeni BK.'da yer bulmamıştır.

Bunlar dışında yeni BK.'da, İsviçre Borçlar Kanunu'nda (İBK.) yer almayan ve öğretilde çeşitli yönleriyle tartışılan<sup>3</sup>, bir hüküm olarak, hizmet sözleşmesinin son bulması halinde işçinin hak edip de kullanmadığı izinlerin ücretinin kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği kuralı düzenlenmiştir (BK.425/son fıkra).

### III. BK.'DA YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

6098 sayılı BK.'nın ilgili hükümleri incelendiğinde, yıllık ücretli izne hak kazanmak için de kimi şartların arandığı görülür ve bunlar şöylece sunulabilir.

#### 1- BK.'ya Tabi Bir İş Sözleşmesiyle Çalışma

**İşma Bulunmalıdır:** BK. çerçevesinde bir yıllık ücretli iznin gündeme gelebilmesi için, öncelikle 6098 sayılı BK.'ya tabi bir hizmet (iş) sözleşmesiyle çalışmanın bulunması gereği kendiliğinden anlaşılır. Zira diğer iş yasaları kapsamındaki yıllık ücretli izinler her bir ilgili yasa da ayrıca düzenlendiğinden, BK.'nın yıllık izine dair hükümlerinin onlarda da doğrudan kendiliğinden uygulanacağı söylenemez<sup>4</sup>.

Hangi hizmet sözleşmesiyle çalışmanın (hangi işlerdeki çalışmanın) BK.'ya tabiliği konusunda diyebiliriz ki; 4857 sayılı İşK. (md.1, 4) ve Bas. İşK. (md. 1 vd.) Den. İşK.'nın (Md. 1 vd.) kapsamına tümüyle giremeyen her işteki iş sözleşmesiyle çalışma BK.'ya tabidir.

Faaliyet ve onda çalışmayı içeren hizmet sözleşmesi BK.'ya tabi olduktan sonra, onun tam veya kısmi süreli (BK. 393/2) yahut belirli veya belirsiz süreli olması farksızdır. Yıllık ücretli izin, hepsinde gündeme gelebilir. Yani tipik veya atipik bir iş sözleşmesiyle çalışma birbirinden farksızdır<sup>5</sup>. Hatta, (İşK.'dan farklı olarak) hizmet sözleşmesinin mevsimlik veya (BK.'da yok ama) sürekli/süreksiz işte çalışmayı öngörmesi de farksızdır. Çünkü, temelde İşK.'ya tabi olan ama yıllık izinden dışlanan süreksiz işlerde (İşK.10) ve mevsim/kampanya işlerinde (İşK.53) BK.'nın ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıktır (İşK.10). Hal böyle olunca; denilebilir ki, (Bas. İşK. ve Den. İşK. ile) İşK.'dan tümüyle dışlanan işçilere (İşK.4) ve kısmen (yıllık izinden) dışlanan işçilere de, BK.'nın yıllık ücretli izinle ilgili hükümleri uygulanacaktır (İşK.10).

#### 2- Bekleme Süresi Gerçekleşmelidir:

Diğer iş yasalarında da görüldüğü (İşK.53-61, Bas. İşK.21, Den. İşK.40) ve yıllık iznin bir süre çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye verileceğine dair düşünce dikkate alınır; yıllık ücretli izine hak kazanmak için, ilgili işçinin belli bir süre hizmetinin varlığını aramak uygundur. İşte bu süreye, “bekleme süresi” (Wartezeit) adı verilir<sup>6</sup>. Örneğin bu süre, 4857 sayılı İşK.'da “bir yıl” olarak ifade edilmiştir (İşK.53/1).

a) *Bekleme Süresinin Aranıp Aranmadığı:* İşte BK.'da da yıllık ücretli izine hak kazanabilmek için öngörülen bir bekleme süresinin bulunup bulunmadığı konusunda yasa “en az

bir yıl çalışmış” olan işçilere yıllık izin verileceğinden söz etmektedir (BK. 422). Burada ki “en az bir yıl çalışma”nın (kaynak İBK.’dan farklı olarak) yıllık izine hak kazanabilmek için aranan bekleme süresi olduğu söylenebilir. Yalnız, bunun işe girişten itibaren geçecek ilk yılı anlattığı, sonraki sürede yıllık izin için çalışılmış bir yıllık sürenin (en azından hizmet yılı anlamında) geçmesine gerek olmadığı söylenebilir.

BK.’nın en az bir yıl çalışmayı arayan hükmü, (madde gerekçesinde İBK. 329a maddesi göz önünde tutularak hazırlandı dense de) aslında İsviçre BK. sisteminden farklıdır. Gerçekten İsviçre’de yasa işverenin (en az 1 yıl çalışmış olan işçiye değil), işçiye her hizmet yılı için bir miktar yıllık ücretli izin vereceğinden söz etmektedir (OR. Art. 329/a/Abs. 1). Bunun, “en az bir yıl çalışmış olan işçi” (BK. 422) ile aynı olduğu söylenemez. Bunu doğrulayan ama İsviçre BK.’nın bize alınmayan hükmünde tam bir hizmet yılını doldurmayan hallere ilişkin olduğu, hizmet yılında iş ilişkisinin devam süresine uygun olarak işçiye yıllık izin verileceğinden söz edilmektedir (OR.Art.329A/Abs.2). Bu hükmün açılımı bağlamında da zaten, yıllık izine hak kazanmak için belli bir süre çalışmış olmanın gerekmediği dile getirilmektedir. Minimum bir süre beklemenin 1972’de yapılan değişiklikle kaldırıldığı, artık 1 gün çalışan işçinin bile yıllık ücretli izine hak kazanacağı benimsenmektedir<sup>7</sup>.

İsviçre BK.’nın bu hükmünün bize alınması; ülkemizdeki diğer iş yasaları gibi belli bir bekleme süresinin aranması, diğer iş yasaları ile bir paralellik taşımaktadır ama İsviçre BK.’dan da bilinçli bir ayrılmayı işaret ediyor, denilebilir.

*b) Bekleme Süresinin Niteliği ve Nasıl Gerçekleşeceği:* 6098 sayılı BK.’nın aradığı “en az bir yıl çalışma”nın yıllık izine hak kazanabilmek için gerçekleşmesi zorunludur (ama sözleşmeyle azaltılabilir). Fakat neyi ifade ettiği ve nasıl gerçekleşeceği üzerinde de durulması gerekir.

Bir kere, Yasada geçen “en az bir yıl” çalışmış olma deyimi (BK. 422) Yasanın bir başka hükmündeki “bir hizmet yılı” ifadesiyle

(BK.423/1-2) birlikte ele alındığında çeşitli ihtimaller akla gelebilir. Şöyle ki;

- Acaba bu ifadeler bir yılın, “bir takvim yılı” olduğuna götürür mü? Kanımca, çok istisnaen denk gelebilecek tesadüfler dışında, bunun (her yıl 1 Ocak’ta başlayan ve 31 Aralık’ta son bulan) bir takvim yılını anlattığı söylenemez. Sadece tesadüfen işçinin 1 Ocak’ta işe girip de bir yılının 31 Aralık’ta dolması dışında böyle bir ihtimalle karşılaşılmaz. Böylesi tesadüflerde istenirse, hizmet sözleşmesi ve/veya TİS’de bekleme süresinin bir takvim yılından oluşacağı kararlaştırılabilir.

- Anılan ifadenin (365 gün içinde sadece çalışılan sürelerden oluşan süre anlamında) “iş yılı” mı anlattığı da sorulabilir. Üstelik Yasanın “en az bir yıl çalışmış olan işçi”den (BK. 422) ve “bir hizmet yılı”ndan söz eden (BK. 423/1-2) anlatımı da, bunu destekler gibidir. Fakat hizmet yılı içinde işçinin çalışmadığı süreler kadar bir sürenin ayrıca eklenmesi yerine, o süreyle orantılı olarak yıllık izinden indirim gidilmesi (BK. 423/1-3), bunun “iş yılı” olmadığını da anlatır. Ayrıca bu nokta, bir yıl içinde hesaba katılmayan süreler kadar sürenin beklenip eklenmesini arayan İBK.’dan da farklı bir yön olarak dikkate değerdir.

Sonuçta, kanımızca; burada aranan “bir yıl”; işçinin işe başladığı tarihten itibaren geçecek 365 günlük süreden oluşur. Bunun çalışılan ve/veya çalışılmayan günlerden oluşması mümkündür. Hatta, bu sürenin içinde, izinden indirim neden olan süreler (BK. 423/1-3) de bulunur. O süreler de bir yılda dikkate alınırlar. Fakat yıllık izin miktarında belli ölçekte indirim neden olurlar (BK.423/1-3). Zaten bu indirim kuralı da gösteriyor ki; yıl içinde yaşanan (ve izinde indirim neden olan) bu süreler, izine hak kazanmak için aranan bir yılın hesabında dikkate alınırlar ama hak kazanılan yıllık izin miktarının biraz azaltılmasına yol açabilirler.

Böylece bekleme süresi olan “bir yıllık süre”nin hesabına nelerin gireceğine de gelmiş oluyoruz. Yasa hesaba katılacak ve/veya belli ölçekte dışlanacak olguları ve süreleri kendisi belirlemiştir (BK. 423/1-2). Bunların mutlak emredici değil, nispi emredici olduğu, yani işçi

lehine olarak hesaba tümünden veya (Yasadakin-den daha çok olacak şekilde) kısmen katılması sözleşmeyle kararlaştırılabilir (BK. 423/son).

Yasanın hizmet süresine eklenmesine karşı çıkmadığı ve fakat hak edilen yıllık izinde indirim neden olacağını öngördüğü halleri de dikkate alırsak; yıllık izin için aranan bir yıllık bekleme süresine;

**ba)** İşçinin ilk yılı için iş sözleşmesi yapıp da buna göre işe başlaması gereken tarihten itibaren 365 gün içindeki her sürenin;

**bb)** Sonraki yılların izinleri için aranan bir yıllık bekleme süresine ise; önceki yılın bittiği tarihten itibaren işleyen 365 gün içindeki her sürenin katılması gerekir. Bu 365 günlük (1 yıllık) süre içinde önemli olanı, işçinin sözleşmesinin hukuken devam ettiği süredir. Böyle olduktan sonra, işçinin hukuken ve fiilen işe gelip gelmediği, çalışıp çalışmadığı önemli değildir. Sözleşme askıda kalsa bile askı süresinin

maması halinde ise; devamsızlığın yaşandığı üç aya kadar bir süre için izinden indirim bile gidilemez. (BK. 243/2,3)<sup>9</sup>. İndirim dahi, ancak bu nedenlerle devamsızlığın üç ayı aşan her bir tam ayı için bir gün şeklinde olabilecektir. Yani bu ihtimalde de minimum yıllık izin süresinden bile artan bir süre kalmaktadır ve işçiye verilmesi gerekmektedir.

Üstelik, Yasanın izinde indirim imkanı verdiği hallerde hiç ya da o kadar indirim gidilemeyeceği sözleşmelerle geçerli biçimde kararlaştırılabilir (BK. 423/Son Fıkra). Fakat Yasadakinden çok indirim gidileceği yahut tam ay olmayan sürelerden de indirim gidileceği veya Yasanın indirim yapılmaz dediği sürelerde (BK.243/1-3) bile indirim gidileceğine dair sözleşme geçersiz olur, yasal sistem uygulanır.

Neticede bir yıllık bekleme süresine; işçinin kendi kusuruyla ve/veya kusuru olmadan yaşadığı bir olgu nedeniyle işe devam etmediği,

## Yasa yıllık ücretli izin miktarını belirlerken, işçinin toplam hizmet süresiyle (kıdemiyle) ilgilenmemiş, asgari bekleme süresini dolduran her işçinin en az iki haftalık bir yıllık izne hak kazanacağını öngörmüştür.

dahi hesaba katılması gerekir. Üstelik askının hukuka uygun bir grev/lokavttan yahut sözleşmeden veya yasadan doğmasının farksız olduğunu sanıyoruz<sup>8</sup>. Kısacası, BK anlamında bekleme süresi, ilgili işçinin hizmet sözleşmesinin hukuken devam ettiği sürelerden oluşur.

Yıllık izin miktarının indirime yol açan hallerde ise; örneğin işçinin kendi kusuru ile bir aydan fazla işe gelmediğinde, indirim çalışılmayan her tam ay için bir gündür (BK. 243-1) ve işçi bir yıl hiç işe devam etmese bile bekleme süresi oluşur. Fakat kendisinden 12 gün izin kesilir. Kendisine iki hafta izin verilirse geriye izin kalıp kalmadığı tartışılabilir. Ama izin iki haftadan çoksa, yine de verilmesi gereken bir yıllık izin hakkının bulunduğu tartışmasızdır (BK.422).

İşçinin kusuruna yüklenemeyen hamilelik, hastalık, kaza, yasal bir ödevden dolayı çalışma-

hatta kasıtlı suçtan dolayı gözaltı/tutuklu/hapiste geçirdiği (vs.) tüm süreler de dahildir. Yeter ki, bu esnada iş sözleşmesi hukuken halen devam ediyor olsun. Sözleşme sona erdiğindeyse; anılan nedenlerle devamsızlığın sözleşme sona erene dek geçen miktarının hesaba katılması gerekir. Üstelik; tüm bu hallerde yaşanan devamsızlık süresinin kısmen/tümünden hizmet süresine katılmayacağına dair sözleşme hükümleri de geçersiz olur (BK. 423/son fıkra).

- Keza Yasada açıklık olmamakla birlikte; yıllık izne esas bekleme süresine, işçinin BK.'ya tabi tüm çalışması katılacağı gibi, aynı sözleşmeyle farklı iş yasalarına bağlı geçirdiği sürelerin de katılması gerekir.

- İşçinin iş ilişkisinin işyerinin devri (BK.428) yahut iş sözleşmesinin devri (BK.429) yollarından biriyle bir işverenden diğerine geçtiği hallerde; o sözleşmeyle değişik işverenler yanında

geçirdiği sürelerin de hizmet süresine ekleneceği açıktır (BK. 428/2; 429/2).

- Yine yeni BK.'da açıkça düzenlenmemekle birlikte, engellenmediği de düşünülerek işçinin ödünç (geçici) iş ilişkisi çerçevesinde ödünç veren ve ödünç alan yanında geçirdiği sürelerin de “aynı sözleşmeyle ayrı ayrı işverenler yanında geçen süreler” olarak hizmet süresinin hesabında dikkate alınması gerekir, kanısındayız.

- Bununla birlikte işçinin aynı işveren yanında gerçekten birbirinden ayrı, aralıklı sözleşmelerle geçirdiği sürelerin birlikte hesaba katılıp katılmayacağı akla gelebilir. İşK. kapsamında tartışılan bu tür sürelerin<sup>10</sup> BK.'da dışlanmadığı bir yana, izinde indirim nedeni olacağından da söz edilmemiştir. Bu yüzden, hesaba katılması savunulabilir ama yine de konunun tartışmaya açık olduğu söylenebilir. Fakat sözleşmeyle katılacağını öngörmek geçerlidir.

- İşçinin ayrı ayrı hizmet sözleşmeleriyle ayrı ayrı işverenler yanında geçirdiği sürelerin işverenler kamu işvereni olsa bile birleştirileceğine dair bir hükme BK'da yer verilmediğinden, özelde de kamuda da bu tür sürelerin hesaba kendiliğinden katılmayacağı kanısındayız<sup>11</sup>. Lakin yıllık izinle ilgili hükümlerinin nispi emredici niteliği, anılan sürelerin de hesaba katılacağına dair sözleşme hükümlerinin geçerli olacağı sonucuna götürür.

- Sözleşmenin hangi tarafça olursa olsun öneli feshinde (BK.432) tanınan önelerde de sözleşme halen varlığını sürdürdüğünden önelerin de hesaba katılması gerekir<sup>12</sup>.

- BK.'da ilk kez yer verilen “peşin parayla fesih”te (BK.432-4) uyulmayan (verilmeyen) önelin hesaba katılıp katılmayacağı; bunun nasıl bir fesih olduğuna ve nasıl kullanıldığına da bağlı olarak tıpkı İşK.'daki gibi çeşitli fikirlerin ortaya atılmasına müsaittir<sup>13</sup>. Yine deneme süresinin de hesaba katılması gerekir.

- Sonuçta belirtilsin ki; yukarıda değinilen olgularla bağlantılı ele alınan süreler, BK. sisteminde sadece ait olduğu her bir yıl için yıllık izinde dikkate alınır. BK. verilecek yıllık izin sürelerini işçinin toplam hizmet sürelerine göre belirlemediğinden, bir de “toplam hizmet süresi” yoktur ve onu da hesaba katmanın anlam

ve önemi de bulunmamaktadır. Bu husus, olsa olsa, işçiye sözleşmeyle daha uzun izin süresi getirilmişse; bu ekstra yıllık izin sürelerinin ne kadar olacağını işçilerin kıdemine/hizmet sürelerine göre belirlemede öngörülebilir. Kanımca, böyle bir sözleşme geçerlidir ve eşitlik ilkeleri de ihlal etmez.

## IV. YILLIK ÜCRETİ İZİNİN MİKTARI VE KULLANIMI

BK. çerçevesinde verilecek yıllık ücretli izin miktarı ile kullandırılma gidildiğinde, kullandırılmasının gösterdiği özelliklere de değinmek gerekir.

**1- Yıllık İzin Miktarı:** Yasa işçinin hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin ne uzunlukta (ne kadar) olacağını belirlerken, öncelikle ilgili işçinin yaşına bakmaktadır.

**a)** Öyle ki, işçi onsekiz yaşından küçük veya elli yaşından büyükse, ona verilecek yıllık izin en az üç haftadır (BK.422).

**b)** Fakat ilgili işçi onsekiz ya da daha büyük ama en çok elli yaşındaysa; bu durumda (kaç yıllık toplam kıdemi olursa olsun) ona verilecek yıllık izin süresi en az iki haftadır (BK.422).

Görülüyor ki, yasa yıllık ücretli izin miktarını belirlerken, işçinin toplam hizmet süresiyle (kıdemiyle) ilgilenmemiş, asgari bekleme süresini dolduran her işçinin en az iki haftalık bir yıllık izne hak kazanacağını öngörmüştür (BK. 422). BK.'nın getirdiği bu sistem 4857 sayılı İşK. sisteminden (İşK.53) farklılık, kaynak İsviçre BK.'dan da farklı gözükmektedir. Zira, mehz İsviçre BK. bu konuda bir ayrıma giderek; 20 yaşını bitirene dek işçiye her bir hizmet yılı için en az 5 hafta; 20 yaşın üstündekiler içinse en az 4 hafta yıllık izin verileceğinden söz etmektedir<sup>14</sup> (OR.vArt. 329a/Abs.1).

Şüphesiz BK.'daki bu süreler en az süreler olup azaltılamaz ama sözleşmelerle artırılabilir. Artırım yapılırken de, kıdemi ne olursa olsun, herkes için tek düze ve aynı miktarda bir artırıma gidilebileceği gibi, işçilerin kıdemine göre artan bir artırım da getirilebilir. Hatta 12.09.2010'da yapılan AY. değişikliği sonucu anayasal dayanak elde eden kadınlara karşı pozitif ayrımcılık (AY. 10/2, c, son) bağlamında; aynı kıdemdeki kadınlara erkeklere nazaran

biraz daha fazla yıllık izin tanınması da geçerlidir. Böyle bir şeyin özellikle de kadın işçinin küçük bebeğinin vs. bulunduğu hallerde ifade edeceği anlamın ne kadar önemli ve anlamlı gözükeceği söylenebilir.

- Yasada yıllık ücretli iznin “hafta” olarak verileceği öngörülmüştür. Bundan kasıt o kadarlık haftada ilgili işçi; o işverene ne kadar çalışma yükü (işgörme borcu) taşıyorsa, o kadar süre yıllık ücretli izine hak kazandığı biçimindedir. Örneğin işçi her hafta 2 gün çalışıyorsa; 2 haftalık bir yıllık iznin onun için anlamı, bu iş ilişkisindeki her hafta 2’şer günden toplam 4 gün izinli olacaktır. Fakat işçi tam süreli veya kısmî süreli de olsa (hafta tatili dışında) her gün çalışıyorsa, iznin her bir haftasında da o kadar süre çalışma borcundan kurtarılıp yıllık izine hak kazandığı söylenecektir. Aslında böy-

kapsadığı ve yasaklayıp geçersiz kılacağı açıktır. Kaldı ki BK.423/son fıkra hükmünden de aynı sonuca varabiliriz.

Buna karşın, Yasa; kimi hallerde hak kazanılan yıllık izin miktarından, işverenin, isterse indirim yapabileceğini açıkça öngörmüştür (BK. 423/1-3). Aşağıda detaylandıracağımız bu hallerde, yıllık izinde indirim otomatik olarak kanunen/kendiliğinden gerçekleşmez. İşverenin de indirime gitmek zorunluluğu yoktur, bu yola başvurmak onun için, sadece, isterse başvurabileceği yasal bir imkândır. O, buna başvurmadan kısmen veya tamamen kendiliğinden vazgeçebileceği gibi, hizmet sözleşmesi ve/veya TİS ile de vazgeçebilir. Yalnız bu imkândan vazgeçerken, eşitlik ilkesini zedelememeli, haksız ayrıma götüren tutum sergilememelidir, denilebilir.

## Yasa; kimi hallerde hak kazanılan yıllık izin miktarından, işverenin, isterse indirim yapabileceğini açıkça öngörmüştür. Bu hallerde, yıllık izinde indirim otomatik olarak kanunen/kendiliğinden gerçekleşmez.

lece, işçinin tam süreli iş ilişkisinde de kısmî süreli iş ilişkisinde de yıllık ücretli izne yine aynı haftalar olarak hak kazanacağını söylemiş olduk. Kaldı ki, İşK. kapsamında zaten Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde bu yönde hükmün olduğu da belirtilmelidir (YÜİY.13). Hatta işçinin bir başka yerde ödünç/geçici işçi olarak çalışması da yıllık ücretli izine engel değildir ve kullanılır (YÜİY.14).

**2- İzin Miktarında İndirim:** 6098 sayılı BK., Yasaca belirlenen yıllık izin sürelerinin sözleşmeyle artırımına imkân verip, azaltılmasına hoşgörüle bakmamıştır (BK.423/son). Bundan dolayı, yasal en az yıllık izin süresinde indirim öngören sözleşme hükümlerinin de, işverenin tek taraflı başvuracağı indirimin de geçersizlikle karşılaşacağını söyleyebiliriz. Yani yasal en az yıllık izin sürelerinde iradi/sözleşmesel indirim kesinlikle geçersizdir ve buna karşılık işçinin işverenden herhangi bir bedel alıp almayışı da önemli değildir. Zira, izinden feragat yasağının (BK. 425/2) bu olguyu da

Yasanın yıllık izinde indirime imkân verdiği haller şöyledir:

*a) Bir yasal ihtimal;* işverenin işçinin bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan uzun bir süreyle çalışmaması (hizmeti yerine getirmemesi) halinde, çalışılmayan her tam ay için, yıllık izin süresinden indirim yapabileceğidir (BK.423/1). Bu yönde kelimesiyle aynen bir hüküm İsviçre BK.’da vardır ama aralarındaki tek fark; çalışılmayan her bir tam ay için, yıllık izinden 1/2 oranında indirim yapılacağıdır (OR. Art.329b/Abs.1).

Bu izinde indirim imkânı için, bir hizmet yılı içerisinde, işçinin aralıklı veya devamlı biçimde toplam en az 1 ay, kendisine yüklenen bir kusur yüzünden çalışmaması gerekir. Toplam devamsızlık süresi bir aydan az ise, izinde indirim imkânı yoktur ve sözleşmeyle de orantılı indirim kararlaştırılamaz. Hizmeti yerine getirmemenin işyerine gelip çalışmamak değil de<sup>15</sup>, gelmemek/devam etmemek biçiminde anlaşılması uygundur.

İzinde indirim için aranan süre toplam devamsızlığın, işçinin kendi kusurundan kaynaklanması da gerekir (BK.423/1; OR. Art.329b/Abs.1). Bunun içine; kendi kusuruyla yakalandığı bir hastalık, kusurlu olduğu suç yüzünden tutuklanma, keyfi gelmeme vs. girer. Hatta işçinin yasadışı greve katılarak işgörmeye yanaşmayı da böyledir. Lakin hukuka uygun bir greve katılma yahut lokavta veya işverenin çalıştırmama yetkisiyle karşılaştığı için, işe gelmemenin kusurlu bir devamsızlık sayılarak izinde indirime götürüp götürmeyeceği üzerinde de durulabilir. Kaynak İsviçre hukukunda, işçinin greve katılarak işe gelmeyişi de, izinde indirime götüren bir hal olarak kabul edilmektedir. Gerek bunun ve gerekse ücretsiz iznin, “alan teorisi”ne (Sphaerentheorie) göre, işçiye mal edildiği ve izninden indirime yol açacağı söylenir<sup>16</sup>.

Kanımca, Türk hukuku bakımından işçinin yasal grev/lokavt/işverenin çalıştırmama yet-

• İşçinin geçmiş döneme ait ücreti ödenmediği için iş görmekten kaçınması (İş K. 34'den farklı olarak) BK.'da açıkça yer almamıştır. Bu yüzden de 818 sayılı BK. döneminde bu konu tartışmalıdır. Kimileri bunu ödemezlik definin uygulanması sayarak mümkün görürse de; isabetli olanı, olayda bir alacaklı temerrüdü olarak işverenin işi kabulde temerrüdünün bulunduğudur. Çünkü; ödemezlik def'i sadece karşı edimi yerine getirmekten kaçınma hakkı verip, karşı taraftan bedel isteme imkânı vermez. Ayrıca, geçmiş ayların ücretinin karşılığı olan çalışma zaten önceden yapılmıştır. O ücret şimdiki çalışılacak sürenin karşılığı olamaz. Bu yüzden, bizce; geçmiş ayların/sürenin ücreti, yeni dönem çalışma için, işverene düşen bir hazırlık hareketi sayılmalı ve bunu yerine getirmediğinde de, işçi çalışmazsa, işveren alacaklı temerrüdüne düşmüş kabul edilmelidir (BK 106/1). O halde işçinin bu yüzden çalışmadığı süreleri de, izinde indirime götüren bir

## Kısa çalışmaya dayalı devamsızlığın boyutu ne olursa olsun (ki mortgage krizi evresi hariç zaten süresi normalde 3 aydır), yıllık izinden indirime götürecektir bir hal olarak görmemek gerekir.

kisi sonucu sözleşmesinin askıda kaldığı süredeki devamsızlığı, işçinin kendi kusurundan kaynaklanan devamsızlık sayarak izinde indirime vesile yapmak isabetli değildir. Çünkü o, grevde anayasal bir temel hakkını kullanırken; diğerlerinde devamsızlıkta dahil bulunmayıp, onlar işverenin kendi tasarrufundan kaynaklanır. Bizce yasal grev/lokavt/işverenin çalıştırmama yetkisi nedeniyle devamsızlığı, ancak kusursuz devamsızlık (BK. 423/2; OR. Art.329b/Abs.2) saymak mümkün ve ortalama bir yol gibi gözükmektedir.

• İşverenin işi kabulde temerrüdü (eski BK.325; BK.408; OR. Art.324) sonucu işçinin iş görmediği sürelerinse, hiçbir şekilde devamsızlık sayılamayacağı ve izinde indirime götürmeyeceği kanısındayız. Çünkü; işverenin işi kabulde temerrüdü halinde, işçi o süreyi (çalışmamış değil) çalışmış sayılarak işlem görür<sup>17</sup>.

devamsızlık sayamayız. Tam tersine, burada da işçinin çalışmış sayıldığı bir durum var demektir.

• Sonra, izinde indirime götürecektir devamsızlık süresinin tümünün, bu fıkrada belirtildiği üzere, işçinin kusurundan kaynaklanan bir devamsızlık olması şarttır. Yoksa örneğin 20 günü kusurlu devamsızlık ve 20 günü de kusursuz devamsızlıktan oluşan 40 günlük bir devamsızlık yıllık izinde hiçbir indirime götürmez<sup>18</sup>. Böyle bir halde orantılı veya tümünden indirim imkânının sözleşmeyle getirilmesi de geçerli görülmez.

b) *İşçinin kusurundan kaynaklanmayan devamsızlık halinde izinden indirim;* İşçinin bir hizmet yılı içindeki, işçiye yüklenemeyen (kusurlu olmadığı) hastalık/kaza/yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerden dolayı,



en çok üç ay süreyle iş göremediği hallerde<sup>19</sup>, yıllık izinden indirimle gidilemez (BK. 423/2).

Burada işçinin kusurundan kaynaklanmayan hallere dair sayılan hastalık vs.'nin sadece birer örnek bağlamında alınması gerekir. Çünkü; Yasadaki "... gibi kişiliğine bağlı sebepler..." deyimini, bunu anlatır. İşte bu çerçevede; işçinin oturduğu yerin karantinaya alınması yahut işçinin hamilelik-doğum nedeniyle devamsızlığı da böyle düşünülmelidir. Keza kusuru olmadan gözaltı veya tutuklanmayı da bu kapsamda değerlendirebiliriz.

Fakat işçinin gebelik ve doğum nedeniyle iş göremeyişi (devamsızlığı), Yasada ayrıca düzenlenmiştir ve bu yüzden iş göremeyişin de en çok üç aylık kısmı için<sup>20</sup> yıllık izinde indirimle gidilemeyeceği belirtilmiştir (BK 423/3). Yalnız bunun, gebelik ve doğumun tekil/çoğul olduğuyla ilgilenilmeden getirilmesi sıkıntıya yol açabilir.

- Kısa çalışma, Mayıs 2008'den bu yana artık BK.'ya tabi işçilere de uygulanabileceğinden (İşsiz Sig K. Ek md.2), işverenin başvurduğu kısa çalışma nedeniyle iş ifasında bulunulamayan sürelerden dolayı yıllık izinde indirimle gidilip gidilemeyeceği de üzerinde durulacak bir ihtimaldir. Kanımca, böyle bir devamsızlığın işçinin kusurundan kaynaklandığı söylenemeyeceği gibi, hastalık vs. gibi onu işçinin kişiliğine bağlı bir sebepten dolayı çalışmama da sayamayız. Bizce, kısa çalışmaya dayalı devamsızlığın boyutu ne olursa olsun (ki mortgage krizi evresi hariç zaten süresi normalde 3 aydır), yıllık izinden indirimle götüreceği bir hal olarak görmemek gerekir. Kaldı ki, 4857 sayılı İş K. 55/j hükmü de bu konuda bir fikir verebilir.

- Yıllık izinden indirimle ilgili bu başlık altında son bir not olarak; Yasada indirim öngörülen hallerde; hiç veya o kadar indirimle gidilemeyeceğini öngörmek gibi indirimle götüreceği devamsızlık (çalışmama) süresini artıran sözleşme hükümleri de hukuken geçerlidir. Aksine anlaşmanın geçersizlikle karşılaşması gerekir. Aslında bu tür anlaşmanın geçersizliğinin BK. 423'ün izinde indirimle imkân veren tüm fıkraları için kabulü gerekir. Fakat yasa koyucu geçersizliği sadece BK. 423/2 ve 3. fıkraları bakımından benimsemiş (BK.423/son),

işçinin kusurlu devamsızlığı halinde, onun (Yasadakinden) daha da aleyhine sözleşmeyle düzenleme getirme imkânını açık tutmuş gözükmektedir. Buna BK. 423/son fıkranın karşıt kavram kanıtı yoluyla yorumundan ulaşabiliriz. Aslında kusurlu devamsızlıkta bile, devamsızlık ne boyutta olursa olsun, işverenin indirimle gitmesi zorunlu değilken; bunun bir sözleşmeyle azaltımı veya kaldırımı yahut devamsızlık süresinin artırımı da mümkün ve geçerli olmalıdır. Sanırız yasal düzenleme buna engel değildir. Lakin, işçinin kusurlu devamsızlığı bir ayı doldurmasa da izinde (hem de daha çok) indirim imkânının veya bir ayı aşan ama tam aya ulaşmayan devamsızlıkta da 1 gün veya daha fazla izinden indirim öngören bir sözleşmeye geçerlilik tanımak, ne derece isabetlidir bunu anlamak zordur. Türk yasa koyucusunun, iş hukukunun günümüzde eriştiği sosyal koruma amaçlı yapısını bir kenara iterek İsviçre BK. hükmünü (OR. Art.329b/Abs.4) aynen alması, doğrusu pek isabetli olmamıştır.

**3- Yıllık Ücretli İzin Kullanımı:** Yasa, yıllık ücretli izin kullanımı ile ilgili kimi hükümlere de yer vermiştir. Biz bunları şöylece sunmaya çalışacağız.

*a) İzinin kullanım tarihinin belirlenmesi;* İşçiyi iş görme borcundan yıllık ücretli izinle kurtarmak da aslında işverenin yönetim hakkına giren bir durumdur. Bu yüzden, işçinin yıllık ücretli izine çıkacağı somut tarihi belirleme yetkisi de işverene aittir<sup>21</sup>. Fakat işverenin bu belirlemeyi yaparken, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde işçinin isteklerini de göz önünde tutması gerekir (BK. 424/2). Bu yönde bir hüküm aynen İsviçre BK.'da da vardır (OR. Art.329c/Abs.2)<sup>22</sup>. Böylece, yıllık izin somut kullanım tarihini belirleme konusunda işveren keyfi bir tercih imkânına kavuşturulmadığı gibi, işçinin isteğiyle körü körüne bağlı bir konuma da itilmemiştir.

İşçinin yıllık izne çıkması, işyerinde veya ev düzeninde bir sıkıntıya yol açabileceğinden; işverenin bu sıkıntı durumunu da dikkate alarak mümkün merteye işçinin isteğini de göz ardı etmeyen bir tarihi belirlenmesi gerekir. Örneğin; işçinin okula devam eden çocuğu varsa ve okul tatili yaşanıyorsa, yıllık izninin bu tari-

## Tarafların somut izin tarihinin ne olacağını bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle belirlemeleri mümkündür ve böylesi bir hüküm halinde ona uyulur.

he denk getirilmesini istemesi makuldür<sup>23</sup> ama aynı dönemde işyerindeki işlerde de yoğunluk yaşanacaksa, iznin okul tatiline kısmen/tümden denk gelmemesi doğal görülebilir.

Şüphesiz tarafların somut izin tarihinin ne olacağını bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle belirlemeleri mümkündür ve böylesi bir hüküm halinde ona uyulur.

İşçinin kendiliğinden yıllık izine çıkabilip çıkamayacağına dair tartışmaların<sup>24</sup> burada da geçerliliği düşünülür.

- Yalnız Yasa, işçiye yıllık ücretli iznin ne vakte kadar kullanılacağına ve vaktinden önce de izne çıkarmanın mümkün olup olmadığına değinmemiştir. Bunun bir eksiklik olduğu ve örnek alınan İsviçre BK.'dan (galiba!) bilinçli bir sapma niteliği taşıdığı söylenebilir. Gerçekten kaynak İsviçre BK., bu konuda yıllık iznin ilişkin olduğu yılın devamı sırasında (sağlanacağını) garanti edileceğini söylemektedir (OR. Art.329c/Abs.1).

Yıllık ücretli izinden beklenen dinlenme, ailesel/sosyal/kültürel olgulara zaman ayırabilme işlevinin/amacının, ancak, onun yıldan yıla verilmesiyle gerçekleşebileceği<sup>25</sup> dikkate alınır; her bir yılın izninin, onu izleyen yıl bitmeden kullandırımı gerektiği ortaya çıkar. Bu noktada, Yasanın sessizliği, bunu benimsemediği ya da işverenin keyfine bıraktığı sonucuna götürmemelidir. Zira iznin, içinde izne hak kazanılan yılı izleyen yıl içinde kullandırılmaması halinde, işçinin bu yeni yılın iznine de hak kazandığı ve böylece izinde yığılmanın ve ayrıca önceki yılın izninin ertelendiği gibi bir sonuçla karşılaşırız. Gerek BK. ve gerekse başka bir yasamız, yıllık iznin ertelenmesinden açıkça söz etmiş değildir. Fakat işçinin sözleşmesi sona erdiğinde, hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izinlerin ücretinin ödeneceğinden söz eden hükümler (BK. 425/son; İşK. 59/1) bu konu-

da bir destek olabilir. Gerçi bunu sadece son yılın iznine özgüleyenler vardır ama Yasadan bu sonucu çıkarmak zordur. Bu yüzden, anılan hükümlerin çoğu kez işçinin düşüncesi bile sorulmadan yaşanan bir ertelemeye götürmesi muhtemeldir<sup>26</sup>.

- Yıllık iznin vaktinden (yani henüz ilişkin olduğu yıl dolmadan) önce kullandırımının mümkün olup olmadığı da Yasada sessiz geçilmiştir. Bu yüzden, olağan vaktinden önce kullandırımın bir sözleşmeyle getirilmesinin mümkün ve geçerli olacağına inanıyoruz. Fakat işletme tatili ve buna bağlı erken izne çıkarmanın (YÜİY.10, 11) BK.'da bulunmadığı dikkate alınır; işverenin tek taraflı tutumuyla bunu sağlayamayacağı kanısındayız. Buna ve işçinin karşı çıkmasına rağmen, onu ücretini de ödeyerek tek taraflı izne çıkarmak; yıllık ücretli izin vermek değil, ait olduğu dönemin ücretini de peşin vererek işçinin işgörme ediminden vazgeçmek (Freistellung) sayılabilir.

*b) Gecikmeli/Yığınla Kullanım;* BK. çerçevesinde de işçinin hizmet ilişkisi devamında, bir karşılık uğruna veya karşılıksız biçimde yıllık izin haklarından vazgeçmesi geçerli değildir (BK. 425/2).

Ancak, kimi zaman olağan kullanım dönemi geçmesine rağmen yıllık izinlerin kullandırılmadığı/kullanılmadığı hallerle karşılaşılır. İşte böylesi hallerde, (tıpkı İşK.'da olduğu gibi) BK. kapsamındaki yıllık izinlerin de yanmayacağı, hizmet sözleşmesi sona erene dek kullanımın mümkün ve gerekli olduğu sonucuna varılır. Nitekim kullanılmayan izinlerin sözleşme sona erdiğinde ücretinin ödeneceği ve zamanışımının da ancak sözleşmenin sona erişinden başlayacağını öngören yasal düzenleme (BK.425/3) de bunu anlatır.

O halde, hizmet sözleşmesi devam ederken, vaktinde kullanılmayan yıllık izinlerin yine sözleşme devam ederken izin ve ücret birlikteliğiyle, eğer birikmişse tek tek veya yoğun olarak kullanımı/kullandırımı mümkündür<sup>27</sup>.

**4- İznin Nasıl Kullanılacağı:** Hak ettiği yıllık ücretli iznin işçiye aralıksız tek parça biçiminde mi yoksa kısım kısım (bölümler) halinde mi kullanılacağı da önemlidir. Bu noktada kural, yıllık iznin tek parça yani aralıksız kullan-

dırımıdır. Nitekim Yasa da bunu “yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde kullanılır.” diyerek dile getirmektedir (BK.424/1). Fakat Kanun, “ tarafların anlaşmasıyla” bunun ikiye bölünerek (2 bölüm halinde) kullanılmasına da imkan tanımıştır (BK. 424/1). 6098 sayılı BK. bu noktada (hem İşK’dan ve hem de) kaynak İsviçre BK.’dan ayrılmıştır. Çünkü, İsviçre BK. bu konuda, yıllık iznin minimum iki izin haftası biçiminde birbirine bağlı (arka arkaya) kullanımını zorunluluğundan söz etmektedir (OR. Art.369c/Abs.1).

Bunu böylece belirttikten sonra, 6098 sayılı BK.’ya döndüğümüzde; yıllık ücretli iznin tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünmesi ve kullanımını bağlamında şunları söyleyebiliriz:

**a)** İzin bölünerek kullanımının bizzat hizmet sözleşmesi taraflarınca (ilgili işçi ve işverence) kararlaştırılan bir anlaşmayla öngörülmesi mümkün ve geçerlidir. Zaten Yasanın iznin “ tarafların anlaşmasıyla” bölünerek kullanımından söz eden ifadesi de (BK.424/1) bunu doğrular.

Fakat bu bölünerek kullanım anlaşmasının yapılmış zamanı konusunda bir açıklık yoktur. Kanımca işe girerken veya sonra işe devam ederken ama önceden böyle bir anlaşma yapılabileceği gibi bir somut iznin kullanımı bağlamında sırf o izne yönelik olarak da (münferiden) yapılabilir<sup>28</sup>.

**b)** Yıllık ücretli iznin bölünerek kullanımının TİS ile de getirilip getirilemeyeceği akla takılabilir ve Yasanın “ tarafların anlaşması” nı arayan sözleri de (BK.423/1) bu konuda tereddüt uyandırabilir. Bu ifadeyi yalın ve soyut olarak ele alırsak, TİS ile bölünmenin geçersizliği söylenebilir. Lakin TİS hizmet sözleşmesinin ( yapılışı) içeriğine (ve sona erışı) değinen hükümler içerebilir (TSGLK.2/1), bu tarz hükümlerin normatif karakter yapısıyla tek tek işçilerin iş sözleşmelerini de etkileyeceği (TSGLK.6/1) dikkate alınır, farklı şeyler söylenebilir<sup>29</sup>. Öyle ki;

\* Bölünme hizmet sözleşmesinde düzenlenmeyip sadece TİS’de düzenlenmişse; bu TİS hükmü ilgili her bir işçinin iş sözleşmesi bakımından da uygulanır (TSGLK.6/1 son cümle).

\* İşçinin hizmet sözleşmesinde bölünerek

kullanım yasaklanmış ve fakat TİS’de getirilmişse; böyle bir durumda tek parça kullanımın (hizmet sözleşmesindeki hükmün) TİS’e nazaran işçinin daha lehine olduğu kabul edilip, TİS’in bölünme kuralı işçiyi bağlamaz (TSGLK.6/1,c.2 ve 6/2).

\* Bölünmeye işçinin hizmet sözleşmesinde de, TİS’de de aynı ölçekteki bölünme olarak yer verilmişse zaten sorun yoktur ve sonuç ayıdır.

\* Fakat her ikisindeki bölünme farklı ölçekte ise; bu durumda ilgili işçinin iş sözleşmesindeki bölünmeye üstünlük tanınması düşünülebilir.

**c)** İzin bölünerek kullanımının getirildiği (kararlaştırıldığı) hallerde iznin en fazla iki parçaya bölünebileceği de belirtilmelidir (BK.424/1). Böylece Yasa, yıllık iznin atomize edilerek işlev ve amacından saptırılmasına izin vermemiştir, denilebilir. Daha fazla parçaya bölünmenin kararlaştırıldığı hallerde, bunu tümünden geçersiz saymak yerine yasal tavan olan ikiye bölünme olarak yorumlamak ve yasal sınırı taşınan geçersiz olacağını kabullenmek uygun olur (BK.27/2, .1). Aşkın ve geçersiz bölümler olmasaydı bölünmeye gidilemeyeceği savı da (BK.27/2.c.2) dinlenmemelidir.

Şüphesiz, işçi henüz iki parçadan çok izne çıkarılmadıysa, yukarıda söylenenler aynen geçerli olup, işçinin sözleşmedeki bu hükme uymama hakkı vardır. Böyle davranan işçiye karşı, bu tutum, sözleşmenin işverence feshine haklı neden oluşturmaz. Hatta eğer bu işçiye sözleşmesel olarak iş güvencesi getirilmişse; işçinin bu tutumunun, fesih için geçerli sebep dahi oluşturmayacağını düşünüyoruz (Bu sav İŞK.18-21 bakımından da geçerlidir).

Fakat işçi kendisi de karşı çıkmadan yıllık iznini ikiden çok parça halinde ücreti de ödenerek kullanmışsa ne olacağı sorusuyla karşılaşılır. İkidenden çok parçayı idari izin mi yoksa yine de yıllık izin mi sayacağız? İşverenin baskısı vs. olmadan kendisi de isteyerek fiilen böyle izne çıkan işçiyi, gerçekten yıllık iznini kullanmış saymak isabetli olur<sup>30</sup>. Nitekim geçmişteki (ama İŞK. çerçevesindeki) bir kararında Yargıtay da bu yönde karar kılmıştı<sup>31</sup>.

**d)** Bölünmede her bir bölümün ne kadarlık süreden oluşacağı konusunda (İŞK.’dan farklı

olarak) Yasa herhangi bir kural içermemektedir. Bu yüzden taraflar iki bölümün toplamı hak edilen izin süresine eşit olmak koşuluyla her bir bölümünü istedikleri gibi belirleyebilirler. Eğer sözleşmede izin ikiye bölündüğü belirtilip her bir bölünme miktarı da gösterilmiş ve fakat ikisinin toplamı hak edilen izinden fazlaysa (bunun irade sakatlığına dayanmadığı hallerde) yıllık izin süresinin anlaşmayla artırıldığı anlamını vereceği söylenebilir. İrade sakatlığına dayandığını iddia edenler ise bunu kanıtlamak durumundadır.

e) Her bir bölüm arasında ne kadarlık süre bulunacağı konusu da Yasada sessiz geçmiştir. Bununla birlikte, bunun sözleşmede istenildiği gibi belirleneceği düşünülür. Lakin (saygı duyulacak bir erteleme durumu yoksa) ara ne olursa olsun her iki bölümün kullanımında, bunların bu izne hak kazanılan yılı izleyen yıl içinde kullanılacak tarzda yer alması gerekir düşüncesindeyiz<sup>32</sup>.

f) Bölünme anlaşmasının şekline gelince; BK. bu konuyu da sessizce geçmiştir. Lakin bölünmenin TİS ile getirildiği hallerde, TİS zaten yazılı şekle tabi olduğundan (TSGLK.4), ondaki bölünme kaydının da yazılı metinde yer alması zorunludur. Aksi halde geçersizdir<sup>33</sup>. Fakat bölünerek kullanımı hizmet sözleşmesi tarafları getirmişse; BK.'daki hizmet sözleşmesi herhangi bir şekle bağlı kılınmadığından bu anlaşma da şekle bağlı değildir. Yazılı/sözlü vs. getirebilir. Yeter ki ispatlanabilsin.

**5- İşçiye Yol İzni Verilip Verilmeyeceği:** 6098 sayılı BK.'da yıllık iznini kullanan işçiye herhangi bir yol izni verileceğine değinilmemiştir. Bu yüzden hizmet sözleşmesi veya TİS ile işçiye yıllık iznine ek olarak ücretli/ücretsiz bir yol izni verileceği öngörülebilir. Üstelik bunun ne miktar olacağını da sözleşmede kararlaştırabilirler.

**6- Yıllık izin süresi:** Yıllık ücretli izin, iş görebilir bir işçinin işverence ücreti de ödenerek iş görme borcundan kurtarıldığı ücretli bir izindir. Yani izin (boş zaman) + bu boş zamanın ücreti birlikteliği ile oluşur. İşte hizmet sözleşmesi devam ederken hukuken bir yıllık ücretli izin kullandırımı ancak böyle, izin ve onun ücreti birlikteliği ile gerçekleşir<sup>34</sup>. Bunun

kökeninde yıllık izin esnasında da “işçinin yaşam standardının devamı ilkesi”nin yattığı söylenir<sup>35</sup>.

Eğer yıllık izin süresince işçiye bu evrenin ücreti hiç ödenmez veya normalden az ödense gelir kaybına uğrayan işçinin gelir getirici başka iş peşinde koşacağı ve dinlenemeyeceği; ayrıca böyle bir izin bir ödül mü yoksa ceza mı olduğunun da sorgulanabileceği düşünülür. İşte tüm bu gerekçelerle işçinin yıllık ücretli izin dönemine denk gelen ücretinin ödenmesi, hem de en geç işçinin izne çıkacağı gün peşinen ödenmesi, genel bir ilke olarak kabul edilir. Nitekim 6098 sayılı BK.'da bu ilkeye kayıtsız kalmayıp (tıpkı İşK. 57/1 gibi) yıllık izin süresine ilişkin ücretin ilgili işçiye izne başlamasından önce peşin veya avans olarak ödeneceğini öngörmüştür (BK.425/1). Belirtilsin ki İsviçre BK.'da izin ücretinin ödeneceği belirtilmekle birlikte ne zaman ödeneceğine değinilmemiştir (OR. Art.329d/Abs/1). Buna karşın İsviçre BK., işçiye yıllık izin dönemine denk gelen ücretin yanında, izin yüzünden gerçekleşmeyen tabii/doğal ücret içinse uygun bir tazminat da ödenmesi gerektiğini dile getirmektedir (OR. Art.329d/Abs1)<sup>36</sup>. İsviçre BK.'nın bu ek olarak tazminat ödeme yükü bizim Yasaya alınmamıştır.

6098 sayılı BK.'nın sistemi, her işçiye “yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücreti”nin ödeneceği yönündedir (BK. 425/1). Bunun yıllık izin döneminin “temel/çıplak ücreti”ni anlattığı İşK. bağlamında kabul görmektedir<sup>37</sup>. Ama aynı eğilimin BK. sisteminde de benimseneceğine dair bir zorunluluk veya yasa hükmü mevcut değildir. Bu yüzden de, işçinin yıllık izin döneminde normalde çalışmış olsaydı ne ücret alacak idiyse (her ay düzenli ödenen çocuk/yakacak yardımı vs. dahil), yıllık izindeyken de o tutarın kendisine ödenmesi gerekir.

• İşçiye sadece yıllık izin süresinin ücretinin ödeneceği öngörülmüşse de, yıllık iznin yalnızca ilgili işçinin normalde çalışacağı iş günlerinden oluşacağı ve ücretli hafta tatilinin (BK. 421) varlığı hatırlanırsa; izin dönemine denk gelen hafta tatillerinin ücretinin de işçiye ayrıca ödenmesi gerektiği açıktır. Keza Ulusal Bayram ve genel tatiller hiçbir iş yasasıyla da

sınırlanmadığından (UBGTK.1 vd.), BK.'ya tabii işçilere de aynı günlerin ücretli tatil olarak verileceği ve bu günlerin de yıllık izinden sayılmayacağı tereddütsüzdür. Böylece yıllık izin evresine denk gelen Ulusal Bayram/genel tatil günlerinin ücretinin de işçiye ayrıca ödeneceği sonucuna varabiliriz. Yalnız gerek hafta tatili ve gerekse de bu tatillerin ücretinin işçiye ne zaman ödeneceği Yasada açıklıkla yer almamıştır. Eğer Yasadaki işçinin “yıllık izin süresine ilişkin ücreti” deyiminin (BK. 425/1) bunu da içerdiği söylenebilirse, bunların da izin başlamadan önce peşin veya avans olarak ödeneceğini söyleyebiliriz. Lakin, Yasadaki “yıllık izin süresine ilişkin ücreti”ne bu anlamı vermek zordur ve bu yüzden de, anılan tatil ücretlerinin normal ödenme zamanında ödeneceği söylenebilir. Fakat sözleşmeyle veya işverence kendiliğinden, yıllık izin ücretiyle birlikte ödenmesine de gidilebilir. Yıllık izin ücreti; eğer sözleşme devam ederken izin de kullandırılarak ödeniyorsa; somut olarak bu izin dönemi ve süresinin ücreti esas alınır. Bu izin yıllar öncesinin izni olup, şimdi kullandırılıyor olsa da durum böyledir.

Buna karşın iş sözleşmesi izin kullandırılmadan son bulmuşsa; bu kez o izinlerin ücreti sözleşmenin son bulunduğu tarihteki son ücretten hesaplanıp ödenir (BK.425/son).

• *Ödemenin nasıl ve hangi parayla yapılacağı*; 6098 sayılı BK. yıllık izin ücretini gerçekten ücret saydığından, ödemenin nakit yani para biçiminde yapılması gerekir. Para dışında eşya vererek veya işçiye menfaat sağlayarak ödenmesi düşünülemez. Ama hangi ülke parasıyla ödeme yapılacağı sessiz geçilmiş olup, bu noktada para borçlarıyla ilgili genel hükümler (BK.98) uygulanır. Buna göre kural, ülke (Türk) parası ile ödemedir (BK. 99/1). Ama yabancı bir ülke parası ile aynen ödeme veya o anlamı veren bir ifade varsa; ödemenin bu yabancı parayla yapılması gerekir. Aksini kabul işçi zorlanamaz. Buna karşın aynen ödeme veya bu anlamı veren bir ifade yoksa; işveren bunu, ödeme günündeki rayiçten Türk parası ile ödeyebileceği (BK. 99/2) gibi, ilgili yabancı para olarak da ödeyebilir. Hatta alacaklı işçi bile bu ihtimalde yıllık izin ücretinin bu ödeme yöntemlerinden biriyle ödenmesini isteyebi-

li (BK.99/3). O halde denebilir ki, yeni BK., İşK.'dan farklı olarak bu alternatiflerden birini seçme imkanını sadece işverene değil işçiye de (alacaklıya da) tanımıştır. Keza onun bu yönü, 818 sayılı BK.83'ten de farklıdır.

• *Ödemenin nereye yapılacağı*; 6098 sayılı BK., genel olarak işçi ücretinin ve bu bağlamda yıllık izin ücretinin nereye/nasıl ödeneceği konusunda özel bir hüküm içermemektedir. Bu yüzden bu noktada para borçlarıyla ilgili genel kural (BK.89) uygulanır. Buna göre aksine bir anlaşma yoksa, yıllık izin ücreti de işçinin ödeme anındaki yerleşim yerinde ödenmelidir (BK.99/1-1). Fakat işçiyle işveren arasında veya TİS'de kararlaştırılmışsa, işyerinde izne çıkmadan elden veya işçi adına açtırılan banka hesabına yatırma yoluyla da ödenebilir. 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun ile getirilen banka hesabına yatırma yoluyla ödeme kuralı burada uygulanmaz. Ancak 18.11.2008'de yayımlanan Yönetmeliğe göre, BK. kapsamında da banka yoluyla ödeme hususunda ilgili Bakanlıkların karar alabileceği görülür (ÜÖYS). Fakat hem, henüz böyle bir karar yoktur, hem de alınsa bile kendisinden sonra çıkan 6098 sayılı BK. karşısında biraz sıkıntılı tablo oluşabilir.

• *Yıllık izin ücretinde zamanaşımı*; Hizmet sözleşmesi devam ederken izin ve ücreti birlikteliği içinde, yıllık izin ücreti zaten ödenir ve bu birliktelikte yıllık ücretli izin kullandırılmadığı sürece; işçinin yıllık izin ve ücreti hakkı zamanaşımına uğramaz ve kaybolmaz.

Buna karşın, yıllık izinler kullanılmadan iş sözleşmesi sona ererse, izin vermek artık imkansızlaşır ve izin ücreti birlikteliği bozulur. Anılan izinlerin sadece ücreti ödenir. İşte yıllık izin ücretine dair zamanaşımı da ancak hizmet sözleşmesinin son bulunduğu tarihten itibaren işlemeye başlar (BK. 425/son fıkra). 6098 sayılı BK.'nın bu hükmünün 4857 sayılı İşK.'dan (İşK.59) esinlendiği ve kaynak İsviçre BK.'da bulunmadığı görülür.

• *Yıllık izin ücretinden sosyal sigorta primi kesilip kesilmeyeceği*; 6098 sayılı BK. yıllık izin ücretinden sosyal sigorta primi kesilmesi konusunda özel ve 5510 sayılı SSGSSK'da istisna içeren bir kurala yer vermediğinden, 5510 sayılı Kanun'un 80. ve 105. hükümlerinden hare-

ketle, tüm sigorta kolları için primin kesilmesi gerekir. Kaldı ki, prim kesilmeyeceği yönünde hüküm içeren İşK.61 bağlamında bile artık durum böyledir<sup>38</sup>.

**7- İzin Esnasında Başka İşte Çalışma:** Yıllık iznini kullanan işçinin bu esnada ücretli veya ücretsiz bir başka işte çalışması halinde, işverenin ondan yıllık izin ücretini geri vermesini isteyebilip isteyemeyeceği konusunda durum naziktir. 4857 sayılı İşK.58'de ve OR. Art.329d/Abs.3'de mevcut olan böyle bir durum, 6098 sayılı BK. taslağında da vardı (Tas. BK.424/son). Fakat TBMM Adalet Komisyonu, bunun nesafet ilkesi ve izin ücretinin işçinin kişiliğine bağlılığı nedeniyle metinden çıkarmıştır ve 6098 sayılı BK.'da da gerçekten böyle bir hüküm yoktur. Hal böyle olunca; BK. sisteminde, yıllık izinde ücretli bir işte çalıştığı anlaşılan işçiden izin parasının geri alınamayacağı söyleyebiliriz. Sebepsiz zenginleşme hükümlerinden (BK. 77 vd.) gidilerek de böyle bir iade yükümü çıkartılamaz. Lakin, böyle bir çalışmanın, işçinin sadakat borcunu ihlal ettiği gerekçesiyle, sözleşmenin işverence feshi için haklı sebep (sözleşmesel iş güvencesi varsa da geçerli sebep) oluşturması muhtemeldir<sup>39</sup>.

**8- Yıllık İzin(ler) Kullandırılmadan Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi:** Hizmet sözleşmesi devam ederken işçiye kullandırılmayan yıllık ücretli izinler, sözleşme sona erince izin olarak sağlanma imkanını yitirir. Geriye sadece anılan izinlere ait ücret kalır. İşte bu izin ücretlerinin, sözleşmenin bilhassa işçinin ölümüyle sona ermesi halinde ödenip ödenmeyeceği, 4857 sayılı İşK.'dan evvel sistemimizde zaten tartışmalıydı. Fakat kişisel düşüncemizi o dönemde de işçinin ölümü halinde kullandırılmayan yıllık izin ücretinin işçinin mirasçılara geçeceği yönündeydi. Bu konuda bir HGK kararı da verilmişti (HGK. 19.04.2000; 9-790/803)<sup>40</sup>. 4857 sayılı İşK. da bu esası açıkça benimsemiştir (İşK. 59)<sup>41</sup>.

İşte 6098 sayılı BK.'da, kaynak İsviçre BK.'da bulunmayan ama öğretide kabul gören, İşK.59'dakiyle paralel bir düzenlemeye yer vererek bizce isabetli bir yol izlenmiştir (BK. 425/son). Buna göre; hizmet sözleşmesi hangi nedenle (işçinin ölümü dahil) sona ererse er-

sin, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izinlerin ücreti, sözleşmenin son bulunduğu anda hak ettiği ücretten hesaplanarak kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir (BK. 425/son).

Bunun için, sözleşmenin hangi nedenle sona erdiği, ilke olarak önemsizdir. Yalnız sözleşmenin baştan geçersizliğine götürecek ağır hukuksal ahlaka aykırılık (adam dövme/öldürme, kapkaç işinde çalışma vs.) hallerinde, geçersizlik nedeniyle sona ermede bunun gündeme gelemeyeceği kanısındayız<sup>42</sup>. Son olarak belirtsin ki; yıllık izin ücretinde 5 yıllık zaman aşımı uygulanır (BK.147/1). Gecikme faizi olarak ise genel temerrüt faizi (BK.120, 3095 sayılı K.1 vd.) uygulanır.

## V. YILLIK İZİNDE İÇİÇE GİREN/ GİREMİYEN SÜRELER

Yıllık iznini kullanan bir işçinin yıllık izin suretiyle iç içe giren/giremeyen sürelerle ilgili olarak BK.'da bir hüküm mevcut değildir. Bu yüzden, sorunu yıllık ücretli iznin nitelik ve amacıyla bağlantılı ele almak gerekir.

Buna göre; yıllık ücretli izin iş görebilir konumdaki bir işçinin, ücreti de ödenerek, sırf dinlenmesi vs. amacıyla iş görme borcundan kurtarıldığı bir izin olduğundan; işçinin başka bir nedenle iş görme borcundan zaten kurtulduğu hallerin yıllık izin süresinden sayılması düşünülemez. Hastalık nedeniyle raporluluk, yasal-sözleşmesel izin ve askı halleri, hatta kısa çalışma dönemi de böyledir.

## DİPNOTLAR

- 1 Bkz.Akyiğit, Türk/Alman ve İsviçre Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, 30 vd. T. Çöğenli, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, 18 vd.
- 2 Akyiğit, Yıllık İzin, 116 vd.
- 3 Bknz. Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag,OR.Art.319-362 mit Kommentaren für Lehre und Praxis, Zürich 1992,Art. 329a N.2.
- 4 Fakat BK.'nın kimi hükümlerinin aynı yerde hüküm içermeyen diğer iş yasaları kapsamında da örnekseme veya boşluk doldurma biçiminde uygulanıp, uygulanamayacağı tartışılmalıdır. Örneğin yıllık iznin işçinin yıl içindeki devamsızlığı yüzünden indirilip indirilemeyeceği (BK. 424/1) ve izin miktarı (BK. 422) ile sözleşmenin sona ermesi halinde izin ücretinin işçiye veya hak sahiplerine ödeneceği (BK.425/3) kuralları böyledir. BK.'nın, diğer iş yasalarına göre ana/genel yasa niteliği tartışılmalıdır ama kabul edilirse (ki bizce de

- öyledir), diğer iş yasalarındaki (bilhassa Bas. İşK. ve Den. İşK.'daki) boşlukların BK.'nın yıllık izine dair hükümlerinden yararlanılarak doldurulması beklenir ve uygun bir çözüm tarzı olarak gözüktür.
- 5 Tipik/atipik iş sözleşmesi/ilişkisi hakkında bkz. Akyiğit, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 5-21 vd. Akyiğit, 4857 sayılı İşK. Şerhi, 3. Bası, Ankara 2008, md.8-9,419 vd., Akyiğit İş Hukuku, 8. Bası, Ankara 2010,104 vd.
- 6 Bknz. Akyiğit, Yıllık İzin, 183 vd.
- 7 Bknz. Streiff/von Kaenel, Art. 329a N.1.
- 8 Oysa İşK. Sisteminde; yasada bir açıklık olmamakla birlikte, hangi sürelerin hesaba katılacağı sınırlı sayı ilkesiyle düzenlendiğinden hareketle, örneğin grev ve/veya lokavt nedeniyle sözleşmenin askıda kaldığı sürelerin bekleme süresine de toplam süreye de katılmayacağı kabul edilmektedir (Akyiğit, Yıllık İzin, 230-233).
- Hatta konuya dair bir de Yargıtay kararı vardır (9HD. 30.09.1996-6578/18035; Akyiğit, Yıllık İzin, 246).
- 9 Buna karşın İşK. sisteminde işçinin hizmet süresine hamilelik/doğum halinde sadece yasal (16 veya 18 haftalık) süre katılmakta ve fakat 6 aya dek aldığı ücretsiz izin katılmaktadır (İşK. 74/ 5, c. Son).
- Kusursuz hastalık/kaza halinde varsayımsal öneli 6 haftadan da çok aşan sürenin (İşK. 55/a); kanuni bir ödev veya muvazzaf askerlik dışı askerlikte geçen sürenin 90 günden fazlası (İşK. 55/c) vs. hesaba katılmaz.
- 10 Bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 220-221. Nitekim Yargıtay'da gerek eski ve gerekse yeni döneme ilişkin kararlarında; işçinin aynı işveren yanında geçen ve kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilen önceki sürelerin yıllık ücretli izin bakımından sonraki sözleşmedeki süreyle birleştirilemeyeceği kanısındadır (9. HD. 30.01.2007/12556/1252). Öğretide ise kararı eleştirenler (Süzek, İş Hukuku, 4.Bası, İstanbul 2008, 774) gibi, isabetli bulanlar da (Şahlanan, TİD/ hukuk, Ocak, 2008, 2-4) vardır.
- 11 Oysa İşK. sisteminde özel kesimde bunların hesaba katılmasının sözleşmeyle getirilmesi mümkün iken; belli özellikteki kamu kuruluşlarında yasa gereği (İşK. 54/son fıkra) kendiliğinden hesaba katılmak gerekir (Bilgi için, bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 225-227).
- 12 İşK. Bağlamında Akyiğit, Yıllık İzin, 227 vd.
- 13 Bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 229-230.
- 14 Bilgi için, bkz. Streiff/von Kaenel, Art. 329a N.3.
- 15 İşyerine gelip az veya gayretsiz çalışmak, hatta işçinin uğradığı işgöremezlik yüzünden daha düşük oranda çalışması da, devamsızlık içine sokulmamalı ve indirime neden olmamalıdır (bu yönde bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329b N.2).
- 16 Bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329b N.2.
- 17 Bu konuda bkz. Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995, 144 vd.
- 18 Bu yönde bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329b N.6.
- 19 Bu süre İsviçre'de bir ay olarak belirlenmiştir (OR. Art.329b/Abs.2).
- 20 İsviçre'de kadın işçinin hamilelik/doğum nedenli iş göremeyişinin en çok iki aylık kısmı için izinden indirime gidilemeyeceği benimsenmiştir (OR. ART.329b/Abs.3). Bunun, Türk BK.'dan daha elverişsiz olduğunu söyleyebiliriz.
- 21 Akyiğit, Yıllık İzin, 272 vd.
- 22 Bilgi için bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329c N.7.
- 23 bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329c N.7.
- 24 Farklı görüşler için bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 284.
- 25 bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329c N.2.
- 26 Erteleme için bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 296 vd.
- 27 Bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 296 vd. 301 vd.
- 28 Akyiğit, Yıllık İzin, 310.
- 29 Akyiğit, Yıllık İzin, 310.
- 30 Akyiğit, Yıllık İzin, 313.
- 31 9. HD. 22.12.1998-15009/18546 (Akyiğit, Yıllık İzin, 342).
- 32 Bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 313-314.
- 33 Akyiğit, Yıllık İzin, 311.
- 34 Bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 30 vd. ile orada anılanlar.
- 35 Akyiğit, Yıllık İzin, 72 vd.
- 36 Konuya dair bilgi için bkz. Streif/von Kaenel, Art. 329d N.2 vd.
- 37 Bkz. Akyiğit, İşK. 53-61,1815 vd. Akyiğit, Yıllık İzin, 376-439.
- 38 Güzel/Okur/Caniklioglu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul 2010, 235-237, Akyiğit, İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi Tühis/Kasım 2010-Şubat 2011, 93 dn.21.
- 39 Yıllık izinden başka işte çalışmaya dair bilgi için bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 604-642. Akyiğit, İşçinin Başka İşte Çalışması, 60, 73 vd. Akyiğit, İşçinin Yıllık İzinde Yan İş İmkani, İHD. C.II, 1992 /3, 394-402.
- 40 bkz. Akyiğit, Yıllık İzin, 84-88. Akyiğit, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez Mi?, Tühis/Kasım 1999-Şubat 2000, 12-23 veya Yargı Dünyası Dergisi /Ekim 1999, 9-23.
- 41 bkz. Akyiğit, İşK. 53-61, 1820 vd.
- 42 Akyiğit, Yıllık İzin, 386 vd. krş. Süzek, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, 783.