

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi

6098 Sayılı Türk 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 iş görme borcundan kurtarıldığı bir izin” olarak anılabilir¹.

818 sayılı BK.'da yıllık ücretli izinle ilgili bir hükme yer verilmediğinden, bu Yasaya tabi çalışan işçilerin “yasaca öngörülmuş” 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 açıktır². 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 Borçlar Kanunu (TBK) yürürlüğe gire-

ne (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 nihayet bu tasarı 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu adıyla yasalaşmış 04.02.2011 tarihli RG.'de yayımlanmış ve fakat yürürlüğe gireceği tarih 01.07.2012 olarak belirlenmiştir (TBK. 648).

6098 sayılı TBK.'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 (TBK. 422-425) olmasıdır.

Biz de bu yazımızda, 6098 sayılı TBK.'nın yıllık ücretli izinle ilgili bu hükümlerini incelemeye ve tanıtmaya çalışacağız³.

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

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

1- 6098 sayılı TBK.'nın Yıllık Ücretli İzne Yönelik Hükümleri

Yeni TBK. 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 olarak 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 TBK.'nın Yıllık İzinle İlgili Hükümlerine Dair Genel İzlenim

6098 sayılı TBK.'nın yukarıda metinleri verilen (ve aşağıda detaylandırılacak) hükümleri incelendiğinde, ilk izlenimler olarak şunları söyleyebiliriz:

A. Söylenecik ilk şey, maalesef bu hükümlerin de genelde İsviçre Borçlar Kanunu'nun konuyla ilgili hükümlerinin (OR. Art. 329 a-329 d) neredeyse birebir tercümesi niteliğinde olduğudur. Nitekim bu husus, aşağıda da sunacağımız üzere İsviçre BK. (İBK.) hükümleriyle bizimkinin karşılaştırılmasından rahatlıkla anlaşıldığı gibi, bizzat 6098 sayılı TBK.'nin ilgili madde gerekçelerinde⁴ 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 TBK.'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 uyandırabilecektir⁵.

B. Herhalde bundan olsa gerek, İsviçre BK. hükümleri büyük oranda ve birebir tercümeyle yeni TBK.'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. 329 d - Abs. 3). 6098 sayılı TBK.'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 iznin 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 İBK.'nın okula gitmeyen gençlerin çalışmasında ona verilecek ücretsiz tatil/izin (Urlaub) ile ilgili hükmü de (OR. Art. 329 e) 6098 sayılı yeni TBK.'da yer bulmamıştır.

Bunlar dışında yeni TBK.'da, İsviçre Borçlar Kanunu'nda (İBK.) yer almayan ve öğretilerde çeşitli yönleriyle tartışılan⁶ bir hüküm olarak, hizmet sözleşmesinin son bulması halinde işçinin hak edip de kullanmadığı izinlerin ücretinin kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği kuralı düzenlenmiştir (BK. md. 425/son fıkra).

III. 6098 SAYILI TBK.'DA YILLIK ÜCRETİ İZNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

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

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

BK. çerçevesinde bir yıllık ücretli iznin gündeme gelebilmesi için, öncelikle 6098 sayılı TBK.'ya tabi bir hizmet (iş) sözleşmesiyle çalışmanın bulunması gereği kendiliğinden anlaşılır. Zira diğer iş yasaları kapsamındaki yıllık ücretli izinler her bir ilgili yasada ayrıca düzenlendiğinden, TBK.'nın yıllık izne dair hükümlerinin onlara da doğrudan kendiliğinden uygulanacağı söylenemez⁷.

Hangi hizmet sözleşmesiyle çalışmanın (hangi işlerdeki çalışmanın) TBK.'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 TBK.'ya tabidir.

Faaliyet ve onda çalışmayı içeren hizmet sözleşmesi TBK.'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 farksızdır⁸. Hatta, (İşK.'dan farklı olarak) hizmet sözleşmesinin mevsimlik veya (TBK.'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) TBK.'nın ilgili hükümlerinin uygulanacağı açıktır (İşK. 10). Hal böyle olunca; İşK.'dan (Bas. İşK. ve Den. İşK. ile) tümüyle dışlanan işçilere (İşK. 4) ve kısmen (yıllık izinden) dışlanan işçilere de, TBK.'nın yıllık ücretli izinle ilgili hükümleri uygulanacaktır (İşK. 10) denilebilir⁹.

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 izne hak kazanmak için, ilgili işçinin belli bir süre hizmetinin varlığını aramak uygundur. İşte bu süreye, “bekleme süresi” (Wartezeit) adı verilir¹⁰. Örneğin bu süre, 4857 sayılı İşK.'da “bir yıl” olarak ifade edilmiştir (İşK. 53/1).

a) Bekleme Süresinin Aranıp Aranmadığı

İşte TBK.'da da yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için öngörülen bir bekleme süresinin bulunup bulunmadığı konusunda yasa “en az bir yıl çalışmış” olan işçilere yıllık izin verileceğinden söz etmektedir (TBK. 422). Buradaki “en az bir yıl çalışma”nın (kaynak İBK.'dan farklı olarak) yıllık izne 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 söylenebilir¹¹.

TBK.'nın en az bir yıl çalışmayı arayan hükmü, (madde gerekçesinde İBK. 329 a maddesi göz önünde tutularak hazırlandı dense de) aslında İBK. 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” (TBK. 422) ile aynı olduğu söylenemez. Bunu doğrulayan ama İBK.'nın TBK.'ya 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. 329 A/Abs. 2). Bu hükmün açılımı bağlamında da zaten, yıllık izne hak kazanmak için belli bir süre çalışmış olmanın gerekmediği dile getirilmektedir. Minimum bir süre beklemenin 1972'de yapılan değişiklikle kaldırıldığı, artık bir gün çalışan işçinin bile yıllık ücretli izne hak kazanacağı benimsenmektedir¹².

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 İBK.'dan da bilinçli bir ayrılmayı işaret ediyor, denilebilir¹³.

b) Bekleme Süresinin Niteliği ve Nasıl Gerçekleşeceği

6098 sayılı TBK.'nın aradığı “en az bir yıl çalışma”nın yıllık izne 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 (TBK. 422) yasanın bir başka hükmündeki “bir hizmet yılı” ifadesiyle (TBK. 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 kararlaştırılabilir¹⁴.

- Anılan ifadenin (365 gün içinde sadece çalışılan sürelerden oluşan süre anlamında) “iş yılı”nı mı anlattığı da sorulabilir. Üstelik yasanın “en az bir yıl çalışmış olan işçi”den (TBK. 422) ve “bir hizmet yılı”ndan söz eden (TBK. 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 indirimle gidilmesi (TBK. 423/1-3), bunun “iş yılı” olmadığını da anlatır. Ayrıca bu nokta, bir yıl içinde hesaba katılmayan süreler kadar sürenin beklenip eklenmesini arayan İŞK.'dan da farklı bir yön olarak dikate değerdir¹⁵.

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 indirimle neden olan süreler de (TBK. 423/1-3) bulunur. O süreler de bir yılda dikate alınırlar. Fakat yıllık izin miktarında belli ölçekte indirimle neden olurlar (TBK. 423/1-3). Zaten bu indirim kuralı da gösteriyor ki; yıl içinde yaşanan (ve izinde indirimle neden olan) bu süreler, izne hak kazanmak

için aranan bir yılın hesabında dikkate alınır- lar ama hak kazanılan yıllık izin miktarının biraz azaltılmasına yol açabilirler¹⁶.

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 (TBK. 423/1-2). Bunların mutlak emredici değil, nispi emredici olduğu, yani işçi lehine olarak hesaba tümünden veya (yasadakinden daha çok olacak şekilde) kısmen katılması sözleşmeyle kararlaştırılabilir (TBK. 423/son) nitelikte bulunduğu kanısındayız¹⁷.

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;

a) İşçinin ilk yılı için, iş sözleşmesi yapıp da buna göre işe başlaması gereken tarihten itibaren 365 gün içindeki her sürenin¹⁸;

b) 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 dahi hesaba katılması gerekir. Üstelik askının hukuka uygun bir grev/lokavttan yahut sözleşmeden veya yasadan doğmasının farksız olduğunu sanıyoruz¹⁹. Kısacası, TBK. anlamında bekleme süresi, ilgili işçinin hizmet sözleşmesinin hukuken devam ettiği sürelerden oluşur²⁰.

Yıllık izin miktarının indirimine yol açan hallerde ise; örneğin işçinin kendi kusuru ile bir aydan fazla işe gelmediğinde, indirim çalışılmayan her tam ay için bir gündür (TBK. 423-1) ve işçi bir yıl hiç işe devam etmese bile bekleme süresi oluşur. Fakat devam etmediği bu süreler için kendisinin yıllık izin hakkından 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 (TBK. 422).

İşçinin kusuruna yüklenemeyen hamilelik, hastalık, kaza, yasal bir ödevden dolayı çalışmaması halinde ise; devamsızlığın yaşandığı üç aya kadar bir süre için izinden indirim bile gidilemez (TBK. 423/2, 3)²¹. 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 gerekmektedir²².

Üstelik, yasanın izinde indirim imkânı verdiği hallerde hiç ya da o kadar indirim gidilemeyeceği sözleşmelerle geçerli biçimde kararlaştırılabilir (TBK. 423/son fıkra). Fakat yasadakinden çok indirim gidileceği yahut tam ay olmayan sürelerden de indirim gidileceği veya yasanın indirim yapılmaz dediği sürelerde (TBK. 423/1-3) bile indirim gidileceğine dair sözleşme geçersiz olur, yasal sistem uygulanır²³.

Neticede bir yıllık bekleme süresine; işçinin kendi kusuruyla ve/veya kusuru olmadan yaşadığı bir olgu nedeniyle işe devam etmediği, hatta kasıtlı suçtan dolayı gözaltı/tutuklu/hapiste geçirdiği (v.s.) 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 gerekir²⁴. Üstelik; tüm bu hallerde yaşanan devamsızlık süresinin kısmen/tümünden hizmet süresine katılmayacağına dair sözleşme hükümleri de geçersiz olur (TBK. 423/son fıkra).

- Keza yasada açıklık olmamakla birlikte; yıllık izne esas bekleme süresine, işçinin TBK.'ya tabi tüm çalışması katılacağı gibi, aynı sözleşmeyle farklı iş yasalarına bağlı geçirdiği sürelerin de katılması gerekir²⁵.

- İşçinin iş ilişkisinin işyerinin devri (TBK. 428) yahut iş sözleşmesinin devri (TBK. 429) yollarından biriyle bir işverenden diğerine geçtiği hallerde; o sözleşmeyle değişik işverenler yanında geçirdiği sürelerin de hizmet süresine ekleneceği açıktır (TBK. 428/2; 429/2) denilebilir²⁶.

- Yine yeni TBK.'da açıkça düzenlenmemekle birlikte, engellenmediği de düşünülecek 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, kanısındayız²⁷.
- Bununla birlikte işçinin aynı işveren yanında gerçekten birbirinden ayrı, aralıklı sözleşmelerle geçirdiği sürelerin birlikte hesaba katılıp katılmayacağı akla gelebilir. İşK. kapsamında tartışılan bu tür sürelerin²⁸ TBK.'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 geçerlidir²⁹.
- İşçinin ayrı ayrı hizmet sözleşmeleriyle ayrı ayrı işverenler yanında geçirdiği sürelerin işverenler kamu işvereni olsa bile birleştirileceğine dair bir hükme TBK.'da yer verilmediğinden, özelde de kamuda da bu tür sürelerin hesaba kendiliğinden katılmayacağı kanısındayız³⁰. Lakin yıllık izinle ilgili hükümlerinin nispi emredici niteliği, anılan sürelerin de hesaba katılacağına dair sözleşme hükümlerinin geçerli olacağı sonucuna götürür³¹.
- Sözleşmenin hangi tarafça olursa olsun bildirimli feshinde (TBK. 432) bildirim sürelerinde de sözleşme halen varlığını sürdürdüğünden bu sürelerin de hesaba katılması gerekir³².
- TBK.'da ilk kez yer verilen “peşin parayla fesih”de (TBK. 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 müsaittir³³. Yine deneme süresinin de hesaba katılması gerekir³⁴.
- Sonuçta belirtelim 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 belirlemek de öngörülebilir. Kanımca, böyle bir sözleşme geçerlidir ve eşitlik ilkelerini de ihlal etmez³⁵.

IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN MİKTARI VE KULLANIMI

BK. çerçevesinde verilecek yıllık ücretli izin miktarı ile kullandırmaya 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 (TBK. 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 (TBK. 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 (TBK. 422). TBK.'nın getirdiği bu sistem 4857 sayılı İşK. sisteminden (İşK. 53) ve kaynak İsviçre BK.'dan da farklı gözükmektedir. Zira, mehaz İBK. bu konuda bir ayırıma 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 etmektedir³⁶ (OR. Art. 329 a/Abs. 1).

Şüphesiz TBK.'daki bu süreler en az süreler olup azaltılamaz ama sözleşmelerle artırılabilir. Artırma yapılırken de, kıdemi ne olursa olsun, herkes için tek düze ve aynı miktarda bir artırmaya gidilebileceği gibi, işçilerin kıdemine göre yükselen bir artırma 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 kadın işçinin küçük bebeğinin vs. bulunduğu hallerde ifade edeceği anlamın ne kadar önemli ve anlamlı gözükceği söylenebilir³⁷.

- 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 izne 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 olacağıdır. 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 izne hak kazandığı söylenecektir. Aslında böylece, işçinin tam süreli iş ilişkisinde de kısmî süreli iş ilişkisinde de yıllık ücretli izne yine aynı haftalar olarak hak kazanacağını söylemiş olduk³⁸. Kaldı ki, İşK. kapsamında zaten yıllık ücretli izin yönetmeliğinde bu yönde hükmün olduğu da belirtilmelidir (YÜİY. 13). Hatta işçinin bir başka yerde geçici işçi olarak çalışması da yıllık ücretli izne engel değildir ve kullanılır (YÜİY. 14).

2- İzin Miktarında İndirim

6098 sayılı TBK.'ca belirlenen yıllık izin sürelerinin sözleşmeyle artırılmasına imkân verip, azaltılmasına hoşgörüle bakmamıştır (TBK. 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 (TBK. 425/2) bu olguyu da kapsadığı ve yasaklayıp

geçersiz kılacağı açıktır. Kaldı ki TBK. 423/son fıkra hükmünden de aynı sonuca varabiliriz³⁹.

Buna karşın, yasa; kimi hallerde hak kazanılan yıllık izin miktarından, işverenin, isterse indirim yapabileceğini açıkça öngörmüştür (TBK. 423/1-3). Aşağıda detaylandıracağımız bu hallerde, yıllık izinde indirim otomatik olarak kanunen/kendiliğinden gerçekleşmez⁴⁰. İşverenin de indirim 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, denilebilir⁴¹.

Yasanın yıllık izinde indirim imkân verdiği haller şöyledir:

a) Yıllık izin miktarında indirim götürebilecek ilk yasal ihtimal:

İşverenin 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 1 (bir) gün indirim yapabileceğidir (BK. 423/1). Bu yönde kelimesiyle aynen bir hüküm İBK.'da vardır ama aralarındaki tek fark; bizde işçinin kusuruyla işe gelmediği her bir tam ay için 1 gün indirim yapılırken, İsviçre hukukunda çalışılmayan her bir tam ay için, yıllık izinden 1/12 (onikide bir) oranında indirim yapılacağıdır (OR. Art. 329 b/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 kararlaştırılmaz⁴². Hizmeti yerine getirmemenin işyerine gelip çalışmamak değil de⁴³, gelmemek/devam etmemek biçiminde anlaşılması uygundur⁴⁴. Devamsızlığın birden çok hizmet yıllarına ait ama hiçbiri tek başına bir ayı doldurmayan sürelerin

varlığı halinde bunların toplanarak, toplamının bir ayı doldurduğu yılın izninden indirimde gidilmesi mümkün değildir. Çünkü; indirimde imkân verecek devamsızlığın, sadece her bir hizmet yılındaki miktarı baz alınır. Yoksa her hizmet yılındaki bundan az devamsızlıkların toplanıp tümü ne zaman bir ayı tamamlarsa, o yılın izninden veya sözleşme izin kullanılmadan sona ermişse de ücreti ödenecek toplam izin süresinden indirimde gidilmesi isabetli olmaz. Ayrıca, böylece izinde indirimin sadece sözleşme devam edip de yıllık izin kullandırılmasına gidildiğinde değil, sözleşme izin kullandırılmadan son bulunduğu kullandırılmayan izin ücretleri ödenirken, izin ücretinde indirim tarzında da karşımıza çıkabileceği anlaşılmaktadır.

İzinde indirim için aranan süre toplam devamsızlığın, işçinin kendi kusurundan kaynaklanması da gerekir (TBK. 423/1; OR. Art. 329 b/Abs. 1). Bunun içine; kendi kusuruyla yakalandığı bir hastalık, kusurlu olduğu suç yüzünden tutuklanma, keyfi gelmeme vs. girer. Hatta işçinin yasadışı greve katılarak iş görmeye yanaşmayışı da böyledir. Lakin hukuka uygun bir greve katılma yahut lokavta veya işverenin çalıştırmama yetkisiyle karşılaştığı için, işe gelmemenin kusurlu bir devamsızlık sayılarak izinde indirimde götürüp götürmeyeceği üzerinde de durulabilir. Kaynak İsviçre hukukunda, işçinin greve katılarak işe gelmeyişi de, izinde indirimde götürülen bir hal olarak kabul edilmektedir. Gerek bunun ve gerekse ücretsiz iznin, “alan teorisi” (Sphaerentheorie) ne göre, işçiye mal edildiği ve izninden indirimde yol açacağı söylenir⁴⁵.

Kanımca, Türk hukuku bakımından işçinin yasal grev/lokavt/işverenin çalıştırmama yetkisi sonucu sözleşmesinin askıda kaldığı süredeki devamsızlığı, işçinin kendi kusurundan kaynaklanan devamsızlık sayarak izinde indirimde vesile yapmak isabetli değildir. Çünkü o, grevde anayasal bir temel hakkını kullanırken; diğerlerinde devamsızlıkta dahil bile bulunmayıp, onlar işverenin kendi tasarrufundan kaynaklanır. Bizce yasal grev/lokavt/işverenin çalıştırmama yetkisi

nedeniyle devamsızlığı, ancak kusursuz devamsızlık (TBK. 423/2; OR. Art. 329 b/Abs. 2) saymak mümkün ve ortalama bir yol gibi gözükmemektedir⁴⁶.

- İşverenin işi kabulde temerrüdü (eski BK. 325; TBK. 408; OR. Art. 324) sonucu işçinin iş görmediği sürelerinse, hiçbir şekilde devamsızlık sayılamayacağı ve izinde indirimde götürmeyeceği kanısındayız⁴⁷. Çünkü; işverenin işi kabulde temerrüdü halinde, işçi o süreyi (çalışmamış değil) çalışmış sayılarak işlem görür⁴⁸.

- İşçinin geçmiş döneme ait ücreti ödenmediği için iş görmekten kaçınması (İşK. 34'den farklı olarak) BK.'da açıkça yer almamıştır. Bu yüzden de 818 sayılı BK. döneminde bu konu tartışmalıdır. Kimileri bunu ödemezlik def'inin uygulanması sayarak mümkün görürse de; isabetli olanı, olayda bir alacaklı temerrüdü olarak işverenin işi kabulde temerrüdünün bulunduğudır. 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. Bu yüzden de geçmiş dönemdeki çalışma nedeniyle hak edilen o ücret şimdiki çalışılacak sürenin karşılığı olmaz. 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 indirimde götürülen bir devamsızlık sayamayız. Tam tersine, burada da işçinin çalışmış sayıldığı bir durum var demektir⁴⁹.

- İzinde indirimde götüreceği 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 indirimde götürmez⁵⁰. Böyle bir halde orantılı veya tümünden indirim imkânının sözleşmeyle getirilmesi de geçerli görülmez⁵¹.

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 hallerde⁵², yıllık izinden indirimle gidilemez (TBK. 423/2). İndirim ancak bundan fazla süren bir devamsızlıkta gündeme gelebilir⁵³.

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 değerlendirebiliriz⁵⁴. Hatta işçinin hamilelik/doğum neden ile devamsızlığı da böyle düşünülebilirdi.

c) İşçinin gebelik ve doğum nedeni ile iş göremeyişi (devamsızlığı):

Bu durum yasada ayrıca düzenlenmiştir ve bu yüzden iş göremeyişin de en çok üç aylık kısmı için⁵⁵ yıllık izinde indirimle gidilemeyeceği belirtilmiştir (TBK. 423/3). Yalnız bunun, gebelik ve doğumun tekil/çoğul olduğuyla ilgilenilmeden getirilmesi sıkıntıya yol açabilir⁵⁶.

d) Kısa çalışma:

Mayıs 2008'den bu yana artık TBK.'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. Kanımızca, 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 götürülecek bir

hal olarak görmemek gerekir. Kaldı ki, 4857 sayılı İşK. 55/j hükmü de bu konuda bir fikir verebilir⁵⁷.

e) Devamsızlık süresinin artırılmasına yönelik sözleşmeler:

Yıllık izinden indirimle ilgili bu başlık altında son bir not olarak; yasada indirim öngörülen hallerde; hiç veya o kadar indirimle gidilemeyeceğini öngörmek gibi indirimle götürülecek devamsızlık (çalışmama) süresini artıran sözleşme hükümleri de hukuken geçerlidir. Aksine anlaşmanın geçersizlikle karşılaşması gerekir. Aslında bu tür anlaşmanın geçersizliğinin TBK. 423'ün izinde indirimle/kısaltıma imkân veren tüm fıkraları için kabulü gerekir. Fakat yasa koyucu geçersizliği sadece TBK. 423/2. ve 3. fıkraları bakımından benimsemiş (TBK.423/son), işçinin kusurlu devamsızlığı halinde, onun (yasadakinden) daha da aleyhine sözleşmeyle düzenleme getirme imkânını açık tutmuş gözükmektedir. Buna TBK. 423/son fıkrasının karşıt kavram kanıtı yoluyla yorumundan ulaşabiliriz. Aslında kusurlu devamsızlıkta bile, devamsızlık ne boyutta olursa olsun, işverenin indirimle gitmesi zorunlu değilken; indirim tutarının bir sözleşmeyle azaltılması veya kaldırılması yahut indirimle götürülecek devamsızlık süresinin artırımı da mümkün ve geçerli olmalıdır⁵⁸. Sanırım 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 indirimi 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. 329 b/Abs. 4) aynen alması, doğrusu pek isabetli olmamıştır⁵⁹.

3- İndirimin Miktarı

İşçinin yukarıda dile getirilen devamsızlığı hallerinde işverenin, onun hak ettiği yıllık izinden ne miktarda indirim yapabileceğine de değinmek gerekir. Mevcut yasal düzenlemelere bakıldığında yıllık izinde işverence

yapılacak indirim miktarının, devamsızlığın işçinin kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılarak saptandığı görülmektedir. Öyle ki, 6098 sayılı TBK'ya göre;

a) Devamsızlık işçinin kusurundan kaynaklanıyorsa:

İçinde yıllık izne hak kazanılan yıl içinde işçinin kusurundan kaynaklanan devamsızlığın bir ayı aşan her bir tam ayı için, işverenin ilgili işçinin normalde hak ettiği yıllık izinden bir gün indirim hakkı mevcuttur (TBK. 423/1).

b) İşçinin kişiliğine bağlı olan ama kusuru bulunmadığı kamusal yasal ödev yahut gebelik ve doğum nedenli devamsızlıkta durum:

Yasa işçinin kusurunun bulunmadığı hallerdeki devamsızlığı noktasında, bir yandan, işçinin, “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” demekte (TBK. 423/2) ve diğer yandansa; “işveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz” biçiminde bir hüküm içermektedir (TBK. 423/3). Aynı konuda kaynak İsviçre BK'da da hüküm olup, yasa işçinin kişiliğine bağlı kamusal yüküm vs. nedeniyle devamsızlığının bir ayı aşmadığı takdirde işverenin izinde indirime gidemeyeceğini (OR. Art. 329 b/Abs. 2) ve gebelik-doğum nedenli devamsızlığının iki ayı aşmadığı takdirde izinde indirime gidilemeyeceğini (OR. Art. 329 b/Abs. 3) belirtmektedir. Dolayısıyla hoşgörüle karşılanacak devamsızlığın miktarı İsviçre'de ve Türk hukukunda farklı saptanmıştır ama bunun dışında yine bire bir tercüme yapıldığı anlaşılmaktadır ve bu yüzden de şimdi değineceğimiz ilginç problemler veya zihin bulandıracak olgularla karşılaşılması muhtemeldir. Öyle ki;

- Anılan hükümler incelendiğinde, orada anılan nedenlerle işçinin devamsızlığının üç ayı aşmadığı takdirde indirim yapılamayacağı sonucunu kolayca çıkarabiliyoruz. Fakat işçinin bu sebeplerden devamsızlığının üç ayı aştığında yıllık izinde indirim nedeni olup olamayacağı ve indirime gidilip gidilemeyeceği ve gidilecekse de ne oranda indirim yaşanacağı aynı netlikle anlaşılammaktadır. Gerçekten de yasa (tıpkı İsviçre BK.'da olduğu gibi) yıllık izinde her tam ay devamsızlık süresi için bir gün indirim imkânını işçinin kusurlu devamsızlığına ilişkin fıkroda verip, diğer fıkralarda benzer bir hükme yer vermeyince ve bu ilk fıkra hükmüne yollama da yapmayınca, acaba kusursuz devamsızlığın üç ayı aşması halinde hiç mi indirime gidilemeyeceği ve gidilecek ise de bunun ne oranda gerçekleşeceği zihinleri bulandırmaktadır. Bu noktada değişik yönlerde düşünmek mümkün gözükmektedir. Şöyle ki;

- Böylesi hallerde indirime imkân verilmediği bir eğilim olarak akla gelebilir. Zira, yasa yıllık izinde her tam ay devamsızlık süresi için bir gün indirim imkânını işçinin kusurlu devamsızlığına ilişkin fıkroda (TBK. 423/1) verip, diğer fıkralarda benzer bir hükme yer vermeyince ve bu ilk fıkra hükmüne yollama da yapmayınca, kusursuz devamsızlığın üç ayı aşması halinde hiçbir indirime gidilemeyeceği ve sözleşmeyle bile indirim imkânının getirilemeyeceği (TBK. 423/son fıkra) savunulabilir. Çünkü; yasa aynı indirim imkânını burada da tanımak isteseydi, bunu burada da tekrarlar veya indirim öngören ilk fıkra hükmüne atıf yapardı yahut indirime devamsızlık hallerinden bağımsız bir fıkroda yer verir ve aşağıdaki veya yukarıdaki hallerde aşkın her bir tam aylık devamsızlıkta işçinin izni işverence bir gün indirilebilir şeklinde bir düzenlemeye yer verirdi.

- Fakat burada her ne kadar net bir düzenleme yoksa da, yasanın işçinin kusursuz olduğu nedenlerle/gebelik-analık sebebiyle “en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık izinden indirim yapamaz” biçimindeki ifadesinin (TBK. 423/2, 3) karşıt kavram kanıtı yoluyla

yorumundan, izinde indirimin ancak bu üç aylık süreyi aşan her bir tam ay için gündeme gelebileceği sonucunu çıkarmak da mümkündür. Nitekim kelimesiyle aynı hükümler İsviçre BK.'da da mevcuttur ve kusursuz devamsızlık/gebelik-analık nedeni devamsızlıkta indirimle gidileceği orada da açıkça öngörülmüş değildir. Bununla birlikte, İsviçre hukukunda işçinin kusuruna dayanmayan kamusal görev vs. nedeni ve/veya gebelik-analık nedeni devamsızlığın yasadaki limiti aşan kısmı için işverenin onun yıllık izninde indirimle gidebileceği kabul edilmektedir⁶⁰.

- Tüm bunlar dikkate alındığında; yıllık izinde işverence indirimle imkân veren devamsızlık süreleri ve indirim miktarı düzenlenirken, sanki indirimin sadece işçinin kusuruyla yaptığı devamsızlıkta gündeme gelebileceği, gebelik-analık ve/veya işçinin kusuruna dayanmayan kamusal ödev vs nedeni devamsızlıkta indirimle gidilip gidilemeyeceğinin boş bırakıldığı düşüncesi uyandıran ve İsviçre BK.'dan aynen alınan hükmün pek de isabetli olduğu söylenemez. Burada hiç değilse, bir kanun boşluğu bulunduğu ve menfaatler dengesine uygun olarak TBK. 423/1 hükmünden hareketle boşluğun doldurulacağı da söylenebilir. Kişisel düşüncemiz; bu hallerde de izinde indirimle gidilebileceği yönünde ise de, doğru olanı, anılan hükümde bir değişikliğe gidilerek durumun netliğe kavuşturulmasıdır. Aksi halde, yukarıda ihtimal olarak dile getirilen tartışmaların yaşanması kaçınılmaz gözükmektedir, denilebilir⁶¹.

4- İzinde İndirim İmkânının Diğer İş Yasalarında da Uygulanıp Uygulanamayacağı

Yıllık izne yer veren diğer iş yasaları çerçevesinde de yıllık izinde indirimle/kısaltıma gitmenin mümkün olup olmadığı ve bu noktada TBK. 423 hükmünün uygulanma şansı bulabilip bulamayacağı üzerinde de durulmak gerekir. Bunu şöylece ele alabiliriz:

a) Diğer iş yasalarında indirim imkânının getirilip getirilmediği

Bilindiği üzere, bünyesinde yıllık ücretli izne

yer veren diğer iş yasalarında yıllık izinde indirim imkânı getirilmemiştir. Onun yerine, örneğin 4857 sayılı İşK.'da yıllık ücretli izne hak kazanmak için aranan bekleme süresinin hesabında kimi sürelerin dikkate alınmayacağı dile getirilmiştir (İşK. 53, 74). Böylece, anılan süre devamsızlık halinde izinden indirim yerine, izne ancak o kadar süre geçip tamamlandıktan sonra hak kazanılacağı kabul edilmiştir.

Diğer iş yasaları olarak Bas. İşK. ve Den. İşK. bağlamında böyle detaylı bir düzenleme bulunmamakla birlikte, sistemin aynı olduğu, en azından kendiliğinden işverence indirimle imkân verilmediği görülmektedir.

Dolayısıyla her üç yasa sisteminde de işverence tek taraflı olarak ve/veya bunu öngören bir sözleşmeyle yıllık izinde indirimle gitmenin mümkünlüğüne dair bir kurala açıkça yer verilmemiştir. Fakat bunun aksine sözleşme yapılarak, İşK. ve diğer iş yasaları çerçevesindeki yıllık izinler için de hizmet süresine o yıl içindeki her sürenin katılacağı ve fakat yasal devamsızlık miktarını aşan kısmın her bir ayı için yıllık izinde indirimle gitme imkânının getirilebileceği söylenebilir. Özellikle de, yasal asgari yıllık izin sürelerinin sözleşmeyle artırılan kısmı için böyle bir düzenlemeye gidilmesinde tereddüt olmaması gerektiği kanısındayız⁶².

b) BK sisteminin diğer yasalar çerçevesinde uygulanıp uygulanamayacağı

Mevzuatımızda 6098 sayılı TBK. 423 dışında hiçbir iş yasasında yıllık ücretli iznin işverence ve/veya sözleşmeyle öngörülmek yoluyla uygulanacağına dair bir kuralın olmayışı ve her bir iş yasasının kapsam ve uygulanma alanı ile koşullarının birbirinden farklılıklar taşıması, anılan yasalar bağlamında da TBK. 423'deki yıllık iznin işverence indirilmesi/kısaltılması kurumunun örnekseme yoluyla veya doğrudan uygulanma şansının bulunup bulunmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Bunun cevabının şöylece verilmesi mümkündür, denilebilir;

- Bir kere 4857 sayılı İşK. işçinin yaptığı devamsızlığın yıllık ücretli izne etkisini, iznin işverence kısaltımı değil, işçinin yıllık izne esas

hizmet süresinin o kadar ya da ilgili aşkın kısım kadar azalması olarak benimsediğinden (İşK. 55), TBK. md. 423'deki izinden indirim imkânının İşK.'da kendiliğinden, doğrudan veya boşluk doldurucu biçimde uygulanması düşünülemez. Çünkü, Borçlar Kanunu İşK.'ya nazaran bir genel kanun olup, İşK.'da açık veya örtülü bir değişikliğe yol açmış değildir. Keza yukarıda da vurgulandığı üzere, İşK. hükümleri anılan devamsızlık ve etkisi konusunda farklı bir çözümü benimsediğinden, izinden işverence indirim konusunda bir kanun boşluğu içerdiği de söylenemez. Olsa olsa yukarıda değinildiği gibi, anılan sürelerin izne esas kıdeme tümüyle katılması ve fakat aşkın kısım için indirim imkânının sözleşmeyle öngörülmesi düşünülebilir. Bilhassa yasal en az yıllık izin süresinin sözleşmeyle artırımı halinde bu sözleşmeyle eklenmiş kısım için bunda tereddüt edilmemesi önerilebilir.

- Soruna Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu çerçevesinde bakıldığında, bu yasalar bağlamında da TBK'nın bu yasalara karşı genel kanun olup olmadığı tartışılabilir. Kişisel düşüncemiz, TBK'nın onlar karşısındaki pozisyonunun da genel kanun niteliği biçiminde olduğudur. Ancak ilgili her bir yasanın da yıllık izne esas hizmet süresi ve yıllık izin konusunda benimsediği kendi düşünce sistemi mevcuttur. Örneğin, gazetecinin yıllık izne esas kıdemine iş sözleşmesinin devamı veya aralıklarla yapıldığına bakmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdiği sürelerden oluşacağını öngören hüküm (Bas. İşK. 21/2) ve izne esas alınmaktan dışlanan veya izinde indirim yol açan bir süreden ve izinde indirim imkânından söz edilmeyişi; ayrıca izinde indirimin işçinin izin hakkında kısmi kayba yol açacağı dikkate alınır; tıpkı İşK.'da olduğu gibi Bas. İşK.'da yeni TBK. 423 hükmünün doğrudan veya boşluk doldurucu olarak kendiliğinden uygulanmayacağı, olsa olsa izin sözleşmeyle artırılmışsa, getirilen bu ek kısım için sözleşmesel bir indirim imkânının getirilebileceği söylenebilir. Yalnız sözleşmesel indirim getirilirken de, indirim neden olacak sürenin hizmet süresinden dışlanmaması gerekir. Yıllık izne esas kıdemden dışlanan herhangi bir süreye ve

izinden indirim yer vermeyen Den. İşK. bakımından da aynı çözümüm geçerli olacağını düşünüyoruz⁶³.

5- Yıllık Ücretli İzin Kullanımı

Yasa, yıllık ücretli izin kullanımı ile ilgili kimi hükümlere de yer vermiştir. Biz bunları şöylece sunmaya çalışacağız.

a) İzin kullanılma tarihinin belirlenmesi

İşçiyi iş görme borcundan yıllık ücretli izinle kurtarmak da aslında işverenin yönetim hakkına giren bir durumdur. Bu yüzden, işçinin yıllık ücretli izne çıkacağı somut tarihi belirleme yetkisi de işverene aittir⁶⁴. Fakat işverenin bu belirlemeyi yaparken, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde işçinin isteklerini de göz önünde tutması gerekir (TBK. 424/2), denilebilir⁶⁵. Bu yönde bir hüküm aynen İsviçre BK.'da da vardır (OR. Art. 329 c/Abs. 2)⁶⁶. Böylece, yıllık iznin 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 mertebe işçinin isteğini de göz ardı etmeyen bir tarihi belirlenmesi gerekir. Örneğin; işçinin okula devam eden çocuğu varsa ve okul tatili yaşanıyorsa, yıllık iznin bu tarihe denk getirilmesini istemesi makuldür⁶⁷ ama aynı dönemde işyerindeki işlerde de yoğunluk yaşanacaksa, izin okul tatiline kısmen/tümden denk gelmemesi doğal görülebilir⁶⁸.

Şüphesiz tarafların somut izin tarihinin ne olacağını bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle belirlemeleri mümkündür ve böylesi bir hüküm halinde ona uyulur⁶⁹.

İşçinin kendiliğinden yıllık izne çıkabilip çıkamayacağına dair tartışmaların⁷⁰ burada da geçerliliği düşünülür.

- Yalnız yasa, işçiye yıllık ücretli izin 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!) binlinçli bir sapma niteliği taşıdığı söylenebilir⁷¹. Gerçekten kaynak İBK, bu konuda yıllık iznin ilişkin olduğu yılın devamı sırasında (sağlanacağı) garanti edileceğini söylemektedir (OR. Art. 329 c/Abs. 1).

Yıllık ücretli izinden beklenen dinlenme, ailesel/sosyal/kültürel olgulara zaman ayırabilme işlevinin/amacının, ancak, onun yıldan yıla verilmesiyle gerçekleşebileceği⁷² dikkate alınır; her bir yılın izninin, onu izleyen yıl bitmeden kullandırılması gerektiği ortaya çıkar. Bu noktada, yasanın sessizliği, bunu benimsemediği ya da işverenin keyfine bıraktığı sonucuna götürmemelidir. Zira iznin, izne hak kazanılan yılı izleyen dönem 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 TBK. 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 (TBK. 425/son; İşK. 59/1) bu konuda bir destek olabilir. Gerçi bunu sadece son yılın iznine özgüleyenler vardır ama yasadaki bu sonucu çıkarmak zordur. Bu yüzden, anılan hükümlerin çoğu kez işçinin düşüncesi bile sorulmadan yaşanan bir ertelemeye götürmesi muhtemeldir⁷³.

- Yıllık iznin vaktinden (yani henüz ilişkin olduğu yıl dolmadan) önce kullandırılmasının mümkün olup olmadığı da yasadaki sessiz geçilmiştir. Bu yüzden, olağan vaktinden önce kullandırılmasının bir sözleşmeyle getirilmesinin mümkün ve geçerli olacağına inanıyoruz. Fakat işletme tatili ve buna bağlı erken izne çıkarmanın (YÜİY. 10, 11) TBK.'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 iş görme ediminden vazgeçmek (Freistellung) sayılabilir⁷⁴.

b) Gecikmeli/yığınla kullanım

TBK. çerçevesinde de işçinin hizmet ilişkisi devamında, bir karşılık uğruna veya karşılıksız biçimde yıllık izin haklarından vazgeçmesi geçerli değildir (TBK. 425/2).

Ancak, kimi zaman olağan kullanım dönemi geçmesine rağmen yıllık izinlerin kullandırılmadığı/kullanılmadığı hallerle karşılaşılır. İşte böylesi hallerde, (tıpkı İşK.'da olduğu gibi) TBK. 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 zamanaşımının da ancak sözleşmenin sona erişinden başlayacağını öngören yasal düzenleme (TBK. 425/3) de bunu anlatır⁷⁵.

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/kullandırılması mümkündür⁷⁶.

6- İznin Nasıl Kullandırılacağı

Hak ettiği yıllık ücretli iznin işçiye aralıksız tek parça biçiminde mi, yoksa kısım kısım (bölümler) halinde mi kullandırılacağı da önemlidir. Bu noktada kural, yıllık iznin tek parça yani aralıksız kullandırılmasıdır. Nitekim Yasa da bunu "yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde kullandırılır" diyerek dile getirmektedir (TBK. 424/1). Fakat Kanun, " tarafların anlaşmasıyla" bunun ikiye bölünerek (2 bölüm halinde) kullanılmasına da imkân tanımıştır (TBK. 424/1). 6098 sayılı TBK. bu noktada (hem İşK.'dan ve hem de) kaynak İBK.'dan ayrılmıştır. Çünkü, İBK. bu konuda, yıllık iznin minimum iki izin haftası biçiminde birbirine bağlı (arka arkaya) kullandırılması zorunluluğundan söz etmektedir (OR. Art. 369 c/Abs. 1).

Bunu böylece belirttikten sonra, 6098 sayılı TBK.'ya döndüğümüzde; yıllık ücretli iznin tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünmesi ve kullanımı bağlamında şunları söyleyebiliriz;

a) İznin bölünerek kullanılmasının 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 (TBK. 424/1) bunu doğrular⁷⁷.

Fakat bu bölünerek kullanım anlaşmasının yapılış zamanı konusunda bir açıklık yoktur. Kanımca işe girerken veya sonra işe devam ederken ama önceden böyle bir anlaşma yapılabileceği gibi bir somut iznin kullanımını bağlamında sırf o izne yönelik olarak da (münferiden) yapılabilir⁷⁸.

b) Yıllık ücretli iznin bölünerek kullanılmasının TİS ile de getirilip getirilemeyeceği konusunda ise ve yasanın “tarafların anlaşması”nı arayan sözleri (TBK. 423/1)’de bu konuda tereddüt uyandırabilir. Bu ifadeyi yalın ve soyut olarak ele alırsak, TİS ile bölünmenin geçersizliği söylenebilir. Lakin TİS hizmet sözleşmesinin yapılışı, içeriği ve sona erişine değinen hükümler de içerildiğinden (TSGLK. 2/1), bu tarz hükümlerin normatif karakter yapısıyla tek tek işçilerin iş sözleşmelerini de etkileyeceği (TSGLK. 6/1) dikkate alınırsa, farklı şeyler söylenebilir⁷⁹. 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 kullanma yasaklanmış ve fakat TİS’de getirilmişse; böyle bir durumda tek parça kullanımının (hizmet sözleşmesindeki hükmün) TİS ne 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 aynıdır.
- Fakat her ikisindeki bölünme farklı ölçekte ise; bu durumda ilgili işçinin iş sözleşmesindeki bölünmeye üstünlük tanınması düşünülebilir⁸⁰.

c) İznin bölünerek kullanılmasının getiril-

diği (kararlaştırıldığı) hallerde iznin en fazla iki parçaya bölünebileceği de belirtilmelidir (TBK. 424/1). Böylece yasa, yıllık iznin atomize edilerek işlev ve amacından saptırılmasına izin vermediği söylenebilir. Daha fazla parçaya bölünmenin kararlaştırıldığı hallerde, bunu tümünden geçersiz saymak yerine yasal tavan olan ikiye bölünme olarak yorumlamak ve yasal sınırı aşanın geçersiz olacağını kabullenmek uygun olur (TBK. 27/2, c.1). Yasal sınırı aşan ve geçersiz bölümler olmasaydı bölünmeye gidilemeyeceği savı (TBK. 27/2. c. 2)’da dinlenmemelidir⁸¹.

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 düşünüyoruz⁸². Bu savın İşK. m. 18-21 bakımından da geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Fakat işçi kendisi de karşı çıkmadan yıllık iznini ikiden çok parça halinde ücreti de ödenerek kullanmışsa ne olacağı sorusuyla karşılaşılır. İkiden çok parçayı idari izin mi yoksa yıllık izin mi sayacağız? İşverenin baskısı vs. olmadan kendisi de isteyerek fiilen böyle izne çıkan işçiyi, gerçekten yıllık iznini kullanmış saymak isabetli olur⁸³. Nitekim geçmişteki (ama İşK. çerçevesindeki) bir kararında Yargıtay da bu yönde karar kılmıştı⁸⁴.

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 iznin 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 arttırıldığı anlamını vereceği söylenebilir. İrade sakatlığına dayandığını

iddia edenler ise bunu kanıtlamak durumundadır⁸⁵.

e) Her bir bölüm arasında ne kadarlık süre bulunacağı konusu da yasada düzenlenmemiştir. 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 düşüncesindeyiz⁸⁶.

f) Bölünme anlaşmasının şekline gelince; TBK. bu konuyu da düzenlenmemiştir. 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 geçersizdir⁸⁷. Fakat bölünerek kullanımı hizmet sözleşmesi tarafları getirmişse; TBK.'daki hizmet sözleşmesi herhangi bir şekle bağlı kılınmadığından bu anlaşma da şekle bağlı değildir. İspat edilebildiği sürece yazılı/sözlü olarak getirilebilir⁸⁸.

7- İşçiye Yol İzni Verilip Verilmeyeceği

6098 sayılı TBK.'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 kararlaştırabilirler⁸⁹.

8- Yıllık İzin 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 kullandırılması ancak böyle, izin ve onun ücreti birlikteliği ile gerçekleşir⁹⁰. Bunun kökeninde yıllık izin esnasında da "işçinin yaşam standardının devamı ilkesi"nin yattığı söylenir⁹¹.

Eğer yıllık izin süresince işçiye bu sürenin ücreti hiç ödenmez veya normalden az

ödenirse gelir kaybına uğrayan işçinin gelir getirici başka iş peşinde koşacağı ve dinlenemeyeceği; ayrıca böyle bir iznin 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 TBK.'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 (TBK. 425/1). Belirtilsin ki İBK.'da yasa izin ücretinin ödeneceğini belirtmekle birlikte ne zaman ödeneceğine değinilmemiştir (OR. Art. 329 d/Abs/1). Buna karşın İBK, işçiye yıllık izin dönemine denk gelen ücretin yanında, izin yüzünden gerçekleşmeyen doğal ücret içinse uygun bir tazminat da ödenmesi gerektiğini dile getirmektedir (OR. Art. 329 d/Abs 1)⁹². İBK.'nın bu ek olarak tazminat ödemeyi öngören hükmü bizim yasa alınmamıştır.

6098 sayılı TBK.'nın sistemi, her işçiye "yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücreti"nin ödeneceği yönündedir (TBK. 425/1). Bunun yıllık izin döneminin "temel/çıplak ücretini anlattığı İşK. bağlamında kabul görmektedir⁹³. Ama aynı eğilimin TBK. 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 izinindeyken de o tutarın kendisine ödenmesi gerekir⁹⁴.

• **Hafta tatili ücretleri:** İşçiye sadece yıllık izin süresinin ücretinin ödeneceği öngörülmüşse de, yıllık iznin yalnızca ilgili işçinin normalde çalışacağı işgünlerinden oluşacağı ve ücretli hafta tatilinin (TBK. 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 sınırlandırılmadığından (UBGTK. 1 vd.), TBK.'ya tabi işçilere de aynı günlerin ücretli tatil olarak

verileceği ve bu günlerin de yıllık izinden sayılmayacağı tereddütsüzdür. Böylece yıllık izin dönemine 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 yasa da açıklıkla yer almamıştır. Eğer yasadaki işçinin “yıllık izin süresine ilişkin ücreti” deyiminin (TBK. 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 böyledir⁹⁵.

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

• **Ödemenin nasıl ve hangi parayla yapılacağı:** 6098 sayılı TBK. 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 (TBK. 98) uygulanır. Buna göre kural, ülke (Türk) parası ile ödemedir (TBK. 99/1). Ama yabancı bir ülke parası ile aynen ödeme veya o anlamı veren bir ifade varsa; ödemenin bu yabancı parayla yapılması gerekir. Aksini kabule işçi zorlanamaz. Buna karşın aynen ödeme veya bu anlamı veren bir ifade yoksa; işveren bunu, ödeme günündeki rayıçten Türk parası ile ödeyebileceği (TBK. 99/2) gibi, ilgili yabancı para olarak da ödeyebilir. Hatta alacaklı işçi bile bu ihtimalde yıllık izin ücretinin bu ödeme

yöntemlerinden biriyle ödenmesini isteyebilir (TBK. 99/3). O halde denebilir ki, yeni TBK., İŞK.'dan farklı olarak bu alternatiflerden birini seçme imkânını sadece işverene değil, işçiye de (alacaklıya da) tanımıştır. Keza onun bu yönü, 818 sayılı BK. 83'ten de farklıdır⁹⁶.

• **Ödemenin nereye yapılacağı:** 6098 sayılı TBK., 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 (TBK. 89) uygulanır. Buna göre aksine bir anlaşma yoksa, yıllık izin ücreti de işçinin ödeme anındaki yerleşim yerinde ödenmelidir (TBK. 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 yayınlanan Yönetmeliğe göre, TBK. 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 TBK. karşısında biraz sıkıntılı tablo oluşabilirdi. Bu yüzden olsa gerek 5754 sayılı Yasa'dakine paralel bir hükme bizzat TBK.'da da yer verilmiş ve işçi ücretlerinin bankaya yatırma yoluyla ödenmesi hususunun ÇSGB, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanı'nın müştereken hazırlayacağı bir yönetmelikte düzenleneceği söylenmiştir (TBK. 407/1). Fakat bu yönetmelik henüz yayınlanmamıştır⁹⁷.

• **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 imkânsızlaşır ve izin ücreti birlikteliği bozu-

lur. Anılan izinlerin sadece ücreti ödenir. İşte yıllık izin ücretine dair zamanaşımı da ancak hizmet sözleşmesinin son bulunduğu tarihten itibaren işlemeye başlar (TBK. 425/son fıkra). 6098 sayılı TBK.'nın bu isabetli hükmünün 4857 sayılı İşK.'dan (İşK. 59) esinlendiği ve kaynak İsviçre BK.'da bulunmadığı görülür⁹⁸.

• **Yıllık izin ücretinden sosyal sigorta primi kesilip kesilmeyeceği:** 6098 sayılı TBK. yıllık izin ücretinden sosyal sigorta primi kesilmesi konusunda özel ve 5510 sayılı SSG SSK'ya istisna içeren bir kurala yer vermediğinden, 5510 sayılı Kanununun 80. ve 105. hükümlerinden hareketle, tüm sigorta kolları için primin kesilmesi gerekir⁹⁹. Kaldı ki, prim kesilmeyeceği yönünde hüküm içeren İşK. 61 bağlamında bile artık durum böyledir¹⁰⁰.

9- 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 isteyebilir isteyemeyeceği konusunda da açıklık yoktur. 4857 sayılı İşK. 58'de ve OR. Art. 329 d/Abs. 3'de mevcut olan böyle bir durum 6098 sayılı TBK. Taslağı'nda 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 TBK.'da da gerçekten böyle bir hüküm yoktur. Hal böyle olunca; BK. sisteminde, yıllık izinde ücretli bir işte çalıştığı anlaşılan işçiden izin parasının geri alınamayacağını söyleyebiliriz¹⁰¹. Sebepsiz zenginleşme hükümlerinden (TBK. 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, muhtemeldir¹⁰². Özellikle de izindeki işin işverenle rekabet oluşturması halinde (TBK. 396/3) durum böyledir denilebilir¹⁰³.

10- Yıllık İzin(ler) Kullandırılmadan Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesi devam ederken işçiye

kullandırılmayan yıllık ücretli izinler, sözleşme sona erince izin olarak sağlanma imkânını 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 tartışılmıyordu. Fakat kişisel düşüncemiz o dönemde de işçinin ölümü halinde kullandırılmayan yıllık izin ücretinin işçinin mirasçılara geçeceği yönündeydi. Bu konuda bir HGK kararı da verilmişti¹⁰⁴. 4857 sayılı İşK.'da bu esas isabetle ve açıkça benimsemiştir (İşK. 59)¹⁰⁵. Oysa 4857 sayılı İşK.'yı hazırlayan bilim komisyonu taslağında işçinin ölümüyle sona ermesi halinde kullandırılmamış yıllık izinlerin ücretinin mirasçıya ödenmeyeceği benimsenmişti ama yasa koyucu buna katılmamıştır.

İşte 6098 sayılı TBK.'da kaynak İsviçre BK.'da bulunmayan ama öğretide kabul gören, İşK. 59'dakiyle paralel bir düzenlemeye yer vererek bizce isabetli bir yol izlenmiştir (TBK. 425/son). Buna göre; hizmet sözleşmesi hangi nedenle (işçinin ölümü dahil) sona ererse ersin, işçinin hak kazanıp ta kullanmadığı yıllık izinlerin ücreti, sözleşmenin son bulunduğu anda hak ettiği ücretten hesaplanarak kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir¹⁰⁶ (TBK. 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 kanısındayız¹⁰⁷. Son olarak belirtelim ki; yıllık izin ücretinde 5 yıllık zamanaşımı uygulanır (BK. 147/1). Gecikme faizi olarak ise genel temerrüt faizi (TBK. 120; 3095 sayılı K. 1 vd.) uygulanır.

V. YILLIK İZİNLE 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 izin

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 raporlu olma, yasal-sözleşmesel izin ve askı halleri, hatta kısa çalışma dönemi de böyledir¹⁰⁸.

DİPNOTLAR

- 1 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 Akyiğit, Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil/Mart 2011, 25-39. Akyiğit, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Legal İSGHD. 2011/29, 119-140. Akyiğit, Yıllık İzin Kurumunda Yeni Bir Durum; İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi), Çalş. Top. D. 2011/30, 73-91).
- 4 Md. 422, 423, 424 ve 425 gerekçeleri.
- 5 Akyiğit, Yeni Kanun, 26.
- 6 Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, OR. Art. 319-362 mit Kommentaren für Lehre und Praxis, Zürich 1992, Art. 329 a N. 2.
- 7 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 (TBK. 424/1) ve izin miktarı (TBK. 422) ile sözleşmenin sona ermesi halinde izin ücretinin işçiye veya hak sahiplerine ödeneceği (TBK. 425/3) kuralları böyledir. TBK.'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 ilke olarak TBK.'nın yıllık izne dair hükümlerinden yararlanılarak doldurulması beklenir ve uygun bir çözüm tarzi olarak gözükmür (Akyiğit, Yeni Kanun, 27 ve 38 dn. 4).
- 8 Tipik/atipik iş sözleşmesi/ilişkisi, Akyiğit, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 5-21 vd. Akyiğit, 4857 sy. İşK. Şerhi, 3. Bası, Ankara 2008, md. 8-9, 419 vd., Akyiğit İş Hukuku, 8. Bası, Ankara 2010, 104 vd. Akyiğit, Yeni Kanun, 27.
- 9 Akyiğit, Yeni Kanun, 27.
- 10 Akyiğit, Yıllık İzin, 183 vd.
- 11 Akyiğit, Yeni Kanun, 27.
- 12 Streiff/von Kaenel, Art. 329 a N. 1.
- 13 Akyiğit, Yeni Kanun, 28.
- 14 Akyiğit, Yeni Kanun, 28.
- 15 Akyiğit, Yeni Kanun, 28.
- 16 Akyiğit, Yeni Kanun, 28.
- 17 Akyiğit, Yeni Kanun, 28.
- 18 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 19 Akyiğit, Yeni Kanun, 29. 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 (9. HD. 30.09.1996-6578/18035; Akyiğit, Yıllık İzin, 246).
- 20 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 21 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 katılmamaktadır (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.
- 22 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 23 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 24 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 25 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 26 Akyiğit, Yeni Kanun, 29.
- 27 Akyiğit, Yeni Kanun, 30.
- 28 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.
- 29 Akyiğit, Yeni Kanun, 30.
- 30 Oysa İşK. sisteminde özel kesimde bunların hesaba katılmasının sözleşmeyle getirilmesi mümkün iken; belli özel-likteki kamu kuruluşlarında yasa gereği (İşK. 54/son fıkra) kendiliğinden hesaba katılmak gerekir (Akyiğit, Yıllık İzin, 225-227).
- 31 Akyiğit, Yeni Kanun, 30.
- 32 İşK. Bağlamında Akyiğit, Yıllık İzin, 227 vd.
- 33 Akyiğit, Yıllık İzin, 229-230.
- 34 Akyiğit, Yeni Kanun, 30.
- 35 Akyiğit, Yeni Kanun, 30.
- 36 Streiff/von Kaenel, Art. 329 a N. 3.
- 37 Akyiğit, Yeni Kanun, 30.
- 38 Akyiğit, Yeni Kanun, 31.
- 39 Akyiğit, Yeni Kanun, 31.

- 40 Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum; Yıllık İzinin İşverence Kısaltımı (İndirimi), Çlş. Top. D. 2011/3, 73-91.
- 41 Akyiğit, Yeni Kanun, 31. Akyiğit, İzinde İndirim, 84.
- 42 Akyiğit, Yeni Kanun, 31. Akyiğit, İzinde İndirim, 85.
- 43 İşyerine gelip az veya gayretsiz çalışmak, hatta işçinin uğradığı işgöremezlik yüzünden daha düşük oranda çalışması da, devamsızlık içine sokulmamalı ve indirim neden olmamalıdır (Streif/von Kaenel, Art. 329 b N. 2. Akyiğit, İzinde İndirim, 85).
- 44 Akyiğit, Yeni Kanun, 31. Akyiğit, İzinde İndirim, 85.
- 45 Streif/von Kaenel, Art. 329 b N. 2.
- 46 Akyiğit, Yeni Kanun, 32 Akyiğit, İzinde İndirim, 85.
- 47 Akyiğit, Yeni Kanun, 32 . Akyiğit, İzinde İndirim, 85-86
- 48 Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995, 144 vd. Akyiğit, İzinde İndirim, 85-86.
- 49 Akyiğit, Yeni Kanun, 32. Akyiğit, İzinde İndirim, 86.
- 50 Streif/von Kaenel, Art. 329 b, N. 6. Akyiğit, Yeni Kanun, 32.
- 51 Akyiğit, İzinde İndirim, 86.
- 52 Bu süre İsviçre'de bir ay olarak belirlenmiştir (OR. Art. 329 b/Abs. 2).
- 53 Akyiğit, Yeni Kanun, 32-33 ve Akyiğit, İzinde İndirim, 86.
- 54 Akyiğit, Yeni Kanun, 33. Akyiğit, İzinde İndirim, 87.
- 55 İsviçre'de kadın işçinin hamilelik/doğum nedeni iş göremeyişinin en çok iki aylık kısmı için izinden indirimle gidilemeyeceği benimsenmiştir (OR. ART. 329 b/Abs. 3). Bunun, Türk BK.'dan daha elverişsiz olduğunu söyleyebiliriz.
- 56 Akyiğit, Yeni Kanun, 33. Akyiğit, İzinde İndirim, 87.
- 57 Akyiğit, Yeni Kanun, 33. Akyiğit, İzinde İndirim, 87.
- 58 Akyiğit, Yeni Kanun, 33.
- 59 Akyiğit, Yeni Kanun, 33. Akyiğit, İzinde İndirim, 88.
- 60 Streiff/von Kaenel, OR. Art. 329 b, N. 2-7.
- 61 Akyiğit, İzinde İndirim, 90.
- 62 Akyiğit, İzinde İndirim, 90.
- 63 Akyiğit, İzinde İndirim, 91.
- 64 Akyiğit, Yıllık İzin, 272 vd. Akyiğit, TBK.'da İzin, 132.
- 65 Akyiğit, TBK.'da İzin, 132.
- 66 Streif/von Kaenel, Art. 329 c N.7.
- 67 Streif/von Kaenel, Art. 329 c N.7.
- 68 Akyiğit, Yeni Kanun, 33. Akyiğit, TBK.'da İzin, 132.
- 69 Akyiğit, Yeni Kanun, 33. Akyiğit, TBK.'da İzin, 132.
- 70 Akyiğit, Yıllık İzin, 284.
- 71 Akyiğit, Yeni Kanun, 33.
- 72 Streif/von Kaenel, Art. 329c N.2.
- 73 Akyiğit, TBK.'da İzin, 132-133. Erteleme, Akyiğit, Yıllık İzin, 296 vd.
- 74 Akyiğit, Yeni Kanun, 34. Akyiğit, TBK.'da İzin, 133.
- 75 Akyiğit, Yeni Kanun, 34. Akyiğit, TBK.'da İzin, 133.
- 76 Akyiğit, Yıllık İzin, 296 vd. 301 vd. Akyiğit, Yeni Kanun, 34.
- 77 Akyiğit, Yeni Kanun, 34. Akyiğit, TBK.'da İzin, 134.
- 78 Akyiğit, Yıllık İzin, 310. Akyiğit, Yeni Kanun, 35.
- 79 Akyiğit, Yıllık İzin, 310.
- 80 Akyiğit, Yeni Kanun, 35. Akyiğit, TBK.'da İzin, 134.
- 81 Akyiğit, Yeni Kanun, 35. Akyiğit, TBK.'da İzin, 134.
- 82 Akyiğit, Yeni Kanun, 35. Akyiğit, TBK.'da İzin, 135.
- 83 Akyiğit, Yıllık İzin, 313. Akyiğit, Yeni Kanun, 35.
- 84 9. HD. 22.12.1998-15009/18546 (Akyiğit, Yıllık İzin, 342).
- 85 Akyiğit, TBK.'da İzin, 135.
- 86 Akyiğit, Yıllık İzin, 313-314. Akyiğit, Yeni Kanun, 36.
- 87 Akyiğit, Yıllık İzin, 311. Akyiğit, Yeni Kanun, 36.
- 88 Akyiğit, TBK.'da İzin, 135.
- 89 Akyiğit, TBK.'da İzin, 135.
- 90 Akyiğit, Yıllık İzin, 30 vd. ile orada anılanlar. Akyiğit, Yeni Kanun, 36.
- 91 Akyiğit, Yıllık İzin, 72 vd. Akyiğit, Yeni Kanun, 36.
- 92 Streif/von Kaenel, Art. 329 d N. 2 vd.
- 93 Akyiğit, İşK. 53-61, 1815 vd. Akyiğit, Yıllık İzin, 376-439.
- 94 Akyiğit, Yeni Kanun, 36. Akyiğit, TBK.'da İzin, 136.
- 95 Akyiğit, Yeni Kanun, 37. Akyiğit, TBK.'da İzin, 136-137.
- 96 Akyiğit, Yeni Kanun, 37 Akyiğit, TBK.'da İzin, 137-138.
- 97 Akyiğit, Yeni Kanun, 37. Akyiğit, TBK.'da İzin, 137-138.
- 98 Akyiğit, Yeni Kanun, 37. Akyiğit, TBK.'da İzin, 138.
- 99 Akyiğit, Yeni Kanun, 38. Akyiğit, TBK.'da İzin, 138.
- 100 Güzel/Okur/Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 13. Bası, İstanbul 2010, 235-237. Akyiğit, İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi TÜHİS/Kasım 2010-Şubat 2011, 93 dn. 21.
- 101 Akyiğit, Yeni Kanun, 38. Akyiğit, TBK.'da İzin, 138.
- 102 Akyiğit, Yeni Kanun,38.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 İmkânı, İHD. C. II, 1992 /3, 394-402.
- 103 Akyiğit, TBK.'da İzin, 138.
- 104 HGK. 19.04.2000; 9-790/803. Akyiğit, Yıllık İzin, 84-88. Akyiğit, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez Mi?, TÜHİS/Kasım 1999-Şubat 2000, 12-23 veya Yargı Dünyası Dergisi /Ekim 1999, 9-23.
- 105 Akyiğit, İşK. 53-61, 1820 vd.
- 106 Akyiğit, TBK.'da İzin,139.
- 107 Akyiğit, Yeni Kanun, 38. Akyiğit, Yıllık İzin, 386 vd. krş. Süzek, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008, 783.
- 108 Akyiğit, Yeni Kanun, 38. Akyiğit, TBK.'da İzin, 139.