ÇALIŞMA HAYATINDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN*

Nilgün AKIN**

ÖZ

Çalışma hayatının olmazsa olmazı dinlenme haklarından biri de yıllık ücretli izin hakkıdır. Bu hak, temelde uluslararası belgeler ile Anayasamızda teminat altına alınmıştır. Ayrıntıları ise genel olarak, işçiler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nda, memurlar hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Ancak, bu hakkın kullanımı bakımından işçiler ve memurlar arasında dengesizlik söz konusudur. Her ne kadar bu iki sınıfın statüleri farklı ise de; sosyal hukuk devletinin gereği olarak bütün çalışanlar arasında statülerine göre ölçülülük ve hakkın özü ilkelerine uygun genel bir ahenk sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: İş Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yıllık İzin Ücreti, Dinlenme.

ANNUAL PAID VACATION IN WORK LIFE

ABSTRACT

One of the essentials of the vacation (or rest) rights in work life is annual paid vacation. This right is guaranteed in our constitution with international documents. The details are covered under Labour Law #4857 and Government Employee Law #657 for workers and government employees respectively.

However, there is inequality between workers and government employees. Although the status of these two groups are different, social constitutional state requires a general rule for all employees based on their status in accordance with the principle of proportionality and the right to self.

Keywords: Labour Law, Right of Paid Annual Leave, Wage of Paid Leave, Relaxation.

---

* Bu çalışma Melikşah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Tezsiz Yüksek Lisans Programında sunulan Proje'nin güncellenmiş halidir; Makale Geliş Tarihi: 21.02.2016, Makale Kabul Tarihi: 05.03.2016.

** Kayseri Talas Noteri, e-posta: nilgunacarakin@gmail.com.

GİRİŞ

İnsan, sadece bir birey olarak sağ doğmak kaydıyla doğumunun öncesinden başlayarak ölümünden sonrasına kadar devam ede gelen çeşitli haklara sahiptir. "İnsan hakları" kavramı ile tabir edilen bu terime dair birçok tanımlamalar yapılmıştır.

Öğretideki bu tanımlamalara birkaç örnek vermek gerekirse:

"*İnsan hakları, kelime olarak kişinin sırf bir insan olduğu için sahip olduğu haklar demektir."(Jack Donnelly). "İnsan hakları, insanın insan olmaktan kaynaklanan haklarıdır."(Tekin Akıllıoğlu). "İnsan hakları, (cins, yaş, ten, fiziki ya da ruhsal durum ayrımı yapmaksızın) beşeri yaratığa, "haklar"ın sahibi olarak, ulusal ya da uluslararası hukukça tanınan ve korunan ayrıcalıkların hukuksal anlatımı şeklinde anlaşılmaktadır."(İbrahim Ö. Kaboğlu) "İnsanın başkaca bir özelliğe sahip olması gerekmeksizin salt insan olmasından ötürü, onurlu bir hayat sürmek için sahip olduğu haklar insan hakları olarak tanımlanabilir."(İlyas Doğan). "Her kişinin insan olmak sıfatıyla sahip olduğu genel bir ahlaki hak olarak "insan hakkı", insan kişisinin hak ettiği bir asgari muamele meselesi olarak her insana borçlu olunan ve haklı gerekçeleri bulunan üstün öncelikli bir iddia olarak tanımlanabilir."(Brian Orend)*[1].

İnsan hakları, devlete karşı ileri sürülen iddialar olarak özünde bazı temel ahlaki değerlerin korunmasıyla ilgili taleplerdir. "İnsan haklarının korunması ahlaki bakımdan gerekli olmakla birlikte, devleti insan haklarıyla kayıtlamak, en büyük kaba güç organizasyonu devleti ehlileştirmenin en etkili yoludur. Bu çerçevede insan hakları devlet için bir sınır kişiler için ise özgürlük ve adalet demektir. Öte yandan insan haklarının korunması hem iç barışın hem de küresel barışın temelidir. Sonuç olarak, insan haklarının korunması gerek uluslararası ilişkiler, gerekse ülkemiz insanının devletten beklentileri, demokratik hukuk devleti ve insan haklarına saygılı devletin gelişmesi bakımından önemlidir. Devlet insan haklarını ihlal etmemeli ve diğer kişi ve kurumlardan gelebilecek ihlalleri engellemelidir. İnsan haklarının korunması konusunda Anayasamızın kesin buyruğu vardır. Anayasa ilk olarak, Türkiye Cumhuriyeti'ni "insan haklarına saygılı" (m. 2) ve "insan haklarına dayanan" (m. 14) bir devlet olarak nitelemiştir."[2].

---

[1] Arslan **Topakkaya /** Allı **Yeşilyurt**, İnsan Hakları İhlallerinde İdari Başvuru Yolları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, S. 1, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, s. 146.

[2] **Topakkaya / Yeşilyurt**, s. 146-147.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası'na göre sağlık kavramı; bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal anlamda bütünlüğünün korunması yanı sıra organizmanın yaşanan çevreye uyumunu ve bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik, esenlik durumunu anlatır. İş sağlığı açısından tehlike, iş güvenliği açısından risk kavramları önem taşır. Bu kavramlar zamanla genişleyerek (ki 1475 sayılı Kanun m. 73'de olduğu gibi) sadece işçinin değil, memur ve diğer çalışan kesimin yanı sıra işyerinde etkileşim halindeki sosyal çevre vb. içine alan bir kapsama ulaşmıştır[3].

İş sağlığı ve güvenliği ise, çalışanlarla birlikte çalışanın zarar görmesinden etkilenen onun sosyal çevresini, işletmenin ilgili olduğu tüm çevreyi ve toplumu da kapsayan bir genişliğe kavuşmuştur. Önlemlerin alınarak ortadan kaldırılması iş kazası geçirmeden çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunarak bu yolla üretimin devamlılığının sağlanması amaçlanmaktadır. Buradan hareketle amaç kişisel, sosyal ve iktisadi açıdan değerlendirilebilir. Şöyle ki; sağlıklı birey, huzurlu ve mutlu birey olur. Toplumu oluşturan bireyler sağlıksız ise, toplumun mutlu, huzurlu ve barıştan yana olması söz konusu olamaz. İş kazaları işverenlere maliyet yüklerken, bunun önlenerek iş gücü ve iş günü kayıplarının azaltılması ile üretimin korunması iktisadi bir gerekliliktir[4].

Bu gereklilik Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayımladığı istatistik verilerine göre; Her yıl giderek artan oranda olmak üzere en son 2013 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 191.247 (günde 532), iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ise 1356 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere iş kazası ve ölümlerin önemli bir bölümünün kayıt altına alınmadığı da göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. "Buna göre Türkiye'de ortalama her altı yedi dakikada bir iş kazası olmakta, doksan dakikada bir kişi sakat kalmakta, dört saatte de bir kişi hayatını kaybetmektedir. Ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve Dünya'da ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, Dünya'da üçüncü sırada yer almaktadır." [5].

---

[3] Murat **Şen**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, Sy. 1, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, s. 120-124 (**Şen,** İş Sağlığı ve Güvenliği).

[4] **Şen**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 128-129.

[5] Murat **Şen**, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, Sy. 1, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, s. 80. (**Şen,** Süreç Yönetimi).

İşte çalışması sonrası çalışanın en doğal ve en önemli insani hakkı olan dinlenme haklarından yıllık ücretli izin hakkının yasalarla koruma altına alınma amacı; temel hak ve hürriyetlerine sahip ve saygı duyulmasından dolayı çalışanın kendisine, ailesine, çevresine yeterli zaman ayırabilmesi, ruh ve beden sağlığını koruyarak yeni çalışma dönemine daha sağlıklı, daha bilinçli, daha dingin, rahatlamış ve dinlenmiş başlayabilmesidir.

Çalışma hayatına verilen kısa molalar daha mutlu yarınlar demektir. Bu molayı veren işçi böylece aynı zamanda işinde daha verimli olacak, işyerine daha sahip çıkacak ve ekonomiye katkısı daha fazla olacaktır. Bu ise ülke ekonomisinin daha yüksek seviyelere çıkması sonucunu doğurur. Bu sonuç ise daha müreffeh, daha mutlu bireyler demektir. Ve dolayısıyla iş kazalarının/hatalarının/zararlarının en aza indirgendiği, bundan doğan insani, ekonomik, sosyal kayıpların yaşanmadığı veya çok az yaşandığı, daha müreffeh bir yaşam süren insanların birlik ve beraberlik içinde yaşadığı bir ülke meydana gelir. Vatandaşını koruyan ve saygı duyan devlet, devletine saygılı ve onu koruyan vatandaş olarak daima yükselen değerler zinciriyle dünyada saygın yer alır.

Birbirini etkileyen bir çarkın dişlileri nasıl önce o makineyi, o makine fabrikayı, o fabrika bulunduğu şehri, o şehir diğer şehirleri ve sonuçta tüm şehirler bir ülkeyi etkilerse bu etkileme ve etkilenme çalışanlar ve aralarındaki dengeyi ve sonuçta işyerinden ülkeye uzanan güçlü dengeyi oluşturur. Her yönden güçlü ülke, her yönden güçlü bireyler demektir. Ekonomi bir ülkenin lokomotifidir. Ekonomik yönden güçsüz bir ülke başka etkileşimlere, hastalıklara, saldırılara, sömürüye açıktır. Aslında bu ““kazan kazan” ilkesi gibi çift taraflı kazandıran ve gittikçe katlanarak daha müreffeh yaşama doğru büyüyen sarmal gibidir”.

Ülkemizde genel hatlarıyla Anayasa m. 48, 49 ve 50’de yerini bulan çalışma hayatı, bağımlı çalışma hayatı bakımından özel hükümleriyle İş Hukuku’nun konusunu teşkil eder. Bağımsız çalışanlar ise serbest meslek, ticaret, sanat, esnaf işi gibi kendi işinde iştigal edenlerdir. Bağımsız çalışma bazı bakımlardan bağımlılık gösterse de ekonomik, teknik ve hukuki alanlarda çalışanın çalıştırana tam bağımlılığının söz konusu olduğu İş Hukuku, genel anlamda başkasına bağımlı olarak çalışanlarla çalıştıranların hukuki ilişkisini düzenler. Bu bağımlı çalışmada, belli bir bedel karşılığı yapılan hizmette/çalışmada işverenin veya temsilcisinin emir ve talimatı altına girme söz konusudur.

Bağımlı çalışanlar, işçiler ve memurlar ile diğer kamu görevlileridir.

Memurlar, bir kamu kurum veya kuruluşunca genel idare esaslarına göre yürütülen asli veya sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmek üzere atama işlemi ile işe alınan ve çalışma koşulları önceden tek taraflı olarak belirlenmiş kamu hukuku statüsüne göre çalıştırılan kişilerdir[6]. Bu çalışma hayatının hukuki ilişkisi İdare Hukuku tarafından düzenlenir. Memurun hak ve yükümlülükleri özel kanunlar istisna olmak üzere DMK'da hüküm altına alınmıştır. Bununla beraber, hukukumuzda kamu görevlilerine sendika kurma ve idareyle toplu görüşme hakkı tanındığından memurlar bu konular itibariyle İş Hukuku ile ilgili sayılırlar[7]. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında bir iş sözleşmesine tabi çalışanlar da iş hukuku kapsamındadır[8].

İşçiler ise, iş (hizmet) akdine (sözleşmesine) dayanarak işe alınan, çalışma koşulları karşılıklı belirlenen ve genellikle özel hukuk statüsüne göre çalışan kişilerdir[9]. İşte esasen bu çalışan işçilerle onları çalıştıran işverenler iş hukukunun konusunu teşkil ederler.

Açıklanan nedenlerle memurlar kural olarak İş Hukukunun kapsamına girmezler[10]. Ancak sadece çalışma hayatı açısından bakıldığında aslında en büyük işveren devlettir. Devletin emrinde ve devletin işyeri olan dairelerinde çalışanlara uygulanan ve ülkemizde uygulaması istisnalar dışında genele yayılan mevzuat ise DMK'dır.

Devlet Memurları Kanunu m. 4'te devlet hizmetinde çalışanlar belirlenmiş ve bunlardan işçi sınıfında çalışanlar hariç hepsinde de bu kanunun uygulanacağını hüküm altına almıştır. Kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. Ancak (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele

---

6 Sarper **Süzek,** İş Hukuku, Beta Yayın, 10. Baskı (Yenilenmiş), İstanbul 2014, s. 2, (**Süzek,** İş Hukuku 2014).

7 **Süzek,** İş Hukuku 2014, s. 2.

8 A. Nizamettin **Aktay** / Kadir **Arıcı** / E. Tuncay **Senyen Kaplan**, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013, s. 3.

9 Sarper **Süzek,** İş Hukuku, Beta Yayın, 6. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2010, s. 2, (**Süzek**, İş Hukuku).

10 **Süzek,** İş Hukuku, s.2.

hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İş Hukuku hükümleri uygulanır. Dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılamayacağı DMK m. 5'te yer almıştır.

Toplu iş ilişkileri de nazara alındığında İş Hukuku, "iş nedeniyle işçi ve işverenler arasında kurulan ilişkiler yanında işçi ve işveren örgütlerinin kendi aralarındaki ve Devletle olan ilişkilerini düzenleyen bir hukuktur tanımı" yapılabilir[11]. Tarihsel gelişim içinde işçi-işveren ilişkisinin güçsüz tarafı olan işçileri korumak amacıyla işçi lehine devletçe asgari normları öngören emredici düzenlemeler getirilmiştir[12]. İş Hukuku genel olarak Bireysel İş Hukuku ve Toplu İş Hukuku konuları altında toparlansa da yakın ilişkisi nedeniyle Sosyal Güvenlik Hukuku da zaman zaman iş hukukunun bir alt dalı olarak görülmektedir[13]. Bireysel İş Hukuku işçilerle işverenlerin karşılıklı hak ve yükümlülüklerini ayrıntılı olarak düzenler.

Bu düzenlemelerden bir işçi hakkı olan yıllık ücretli izin 4857 sayılı İş Kanununda, memurlarla ilgili yıllık ücretli izin ise 657 sayılı DMK'da yer alır.

Yıllık ücretli izin, gerek işçiler açısından İş Hukukunda ve gerekse memurlar bakımından İdare Hukukunda düzenlenen ve önemli bir uygulama alanı bulan bir kurumdur[14]. Konumuz asıl olarak İş Hukuku alanındaki yıllık ücretli izin olmakla birlikte, hafta sonu ve resmi tatillerin izinden sayılmaması ve belli süre sonra kullanılmayan iznin yanmaması vb. bakımından, İdare Hukuku alanındaki yıllık ücretli izinden farklılıklar taşımakla bu hukuk alanındaki yıllık ücretli izine de genel anlamda kısaca değinerek karşılaştırma yapmaya çalışacağız.

İş Hukuku alanında genel olarak uygulanan 4857 sayılı İş Kanunu[15] ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği[16]'nin yanı sıra, boşluk halinde Türk Borçlar Kanunu hükümleriyle Medeni Kanun ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu,

---

11 Hamdi **Mollamahmutoğlu /** Muhittin **Astarlı** / Ulaş **Baysal**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Bası (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş), Ankara 2014, s. 6.

12 **Süzek,** İş Hukuku, s. 3.

13 Ercan **Güven /** Ufuk **Aydın**, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, 1. Baskı, Eskişehir 2004, s. 6, (**Güven / Aydın,** Bireysel İş Hukuku).

14 Ercan **Akyiğit,** 1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2000, s. 29, (**Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin).

15 **RG.,** 10.06.2003, S. 25134.

16 **RG.,** 03.03.2004, S. 25391.

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, özel kanunlar 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun da yürürlüktedir. Ayrıca bunlar yanında noterlik personeli için de 1512 sayılı Noterlik Kanunu'nda özel düzenleme mevcuttur. Biz yaygın uygulaması ve diğerlerine göre genel bir kanun olan İşK içerisinde düzenlenen yıllık ücretli izin konusuna asıl olarak, yeri geldiğince de diğerlerine kısa kısa değineceğiz.

İdare Hukuku alanında ise genel olarak uygulanan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[17]'nun yanı sıra, özel kanunlar, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu vb kanunlar vardır. Ayrıca statüsü farklılık arz etmekle birlikte, yaptığı görev bakımından memur sayılan ve yıllık izinlerini Adalet Bakanlığı'ndan alan noterlerin yıllık izinleri ile ilgili olarak da 1512 sayılı Noterlik Kanunu vardır. Bunlardan uygulaması yaygın ve özel kanunlarda da kendisine atıf yapılan genel bir kanun olan DMK'da düzenlenen yıllık ücretli izin konusuna asıl olarak, yeri geldiğince de diğerlerine kısa kısa değineceğiz.

Amacımızı kısaca özetlemek gerekirse; dinlenme haklarından birisi olan yıllık ücretli izin hakkını işçiler açısından ele alırken, aynı zamanda diğer çalışan memurlarla da mukayesesini yapmaya çalışmaktır.

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN KAVRAMI, YASAL DAYANAKLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Tarihin seyri içerisinde dinlenme hakkı konusunda, bütün insanlığı ilgilendiren genel düzenlemeler ve beyannamelerin yanı sıra uluslararası sözleşmeler de yapılmıştır. Ulusal düzeyde ise Anayasamız dinlenme hakkını bütün çalışanlar için güvence altına almıştır.

A. Kavram

Çalışma hayatında bir insanın en temel ihtiyacı, geçim kaygısı yaşamadan, çalışma hayatına bir süreliğine ara vererek hem beden hem ruh dinlenmesini sağlamasıdır ve bu en doğal hakkıdır. Bu aynı zamanda yeni iş hayatının yeni döneminin daha faydalı, daha rantabl bir çalışma sağlaması bakımından bir gerekliliktir de.

---

[17] **RG.,** 23.07.1965, S. 12056.

Anayasa da, çalışma hayatının hak ve sorumluluklarını özel düzenlemelerle teminat altına almıştır.

İşte hem ruh hem de bedenin dinlenmesi ve yeni çalışma hayatına daha zinde biçimde başlanması suretiyle verimin arttırılması ve iş kazalarının azalması için gerekli olan yıllık ücretli izin, işçinin her yıl çalışmasından sonra tam ücretle işe ara vermesidir. İzin döneminde ücretten hiçbir kesinti yapılamaz. Yıllık ücretli iznin kullanılmasından vazgeçilemez.

Devlet Memurları Kanunu'nun yıllık izne ait hükümleri DMK m.4/A, B, C bentlerindeki çalışanlara uygulanacaktır. Yıllık izin kavramı ve yasal dayanaklarıyla ilgili açıklamalarımız memurlar için de geçerli olacaktır. Çünkü başında da belirttiğimiz gibi devlet en büyük işverendir. Memurlar da işçiler gibi bir işverenin emri altında hatta tek tarafın açık üstünlüğünün olduğu bir çalışandır. Bu çalışanın adının işçi veya memur olmasının çalışma hayatı bakımından önemi yoktur.

B. Dayanağı

Bu başlık altında konu ile ilgili en önemli uluslararası ve ulusal mevzuatta yerini bulan yıllık ücretli izin hakkına ve bunun dayanağı olan düzenlemelere değineceğiz.

1. Uluslararası Dayanaklar

Milletlerarası andlaşmaların Türk Hukukuna uygulanabilmesi "*Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma"* başlığı altında Anayasa m. 90'da hüküm altına alınmıştır: "Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, devlet maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu andlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin bilgisine sunulur.

Milletlerarası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce uygun bulunması zorunlulu-

ğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz.

Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Ancak uygulamada m.90'daki düzenlemeye aykırı olarak; uygun bulma kanunu dışında ayrıca, yürürlükten kaldırılmış olan 1961 Anayasası m. 65'e göre çıkartılan ve halen yürürlükte olan 31.05.1963 tarih ve 244 sayılı Kanun m. 3 ve 5 gereğince Dışişleri Bakanlığı'nın yazıları üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile de uygulanmasının uygun bulunması aranmaktadır[18].

a. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla 26 Haziran 1945'te kurulan ve Türkiye'nin de üyesi olduğu Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından 1948 yılında kabul edilen, ilk defa bütün insanlara yönelik herkese eşit hak ve özgürlükler tanıyan uluslararası resmi belge niteliğindeki İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi m. 1 ve 2'de belirtilen haklardan yararlanma açısından ayrımcılığı yasaklarken, m. 7 kanun önünde eşitliği hüküm altına almıştır[19].

Her ülkedeki insanların temel, medeni, kültürel, ekonomik, siyasi ve sosyal haklarından **m.**30'da da bahsedilmektedir[20].

Bu bildirgede çalışma hayatına ilişkin haklar m. 23'de yer alırken, sosyal haklarla ilgili maddesinde ise "yıllık ücretli izin" konusunda açık bir hüküm olarak "Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma sürelerinin

---

[18] Murat **Şen**, Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını No 41, Ankara 2003, s. 5, 181 dipnotları. (**Şen,** Uluslararası Sözleşmeler).

[19] **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan,** s.21-22.

[20] Binnur **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2012, s. 41.

makul surette tahdidine ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir (m. 24)[21].

Bildirgede yıllık ücretli izin hakkının yer alması, daha önce çalışanlar için düşünülen ücretli iznin sosyal ve ekonomik bir hak olarak temel insan hakları içerisinde ilan edilmesi gibi önemli bir sonuç doğurmuş ve ulusal yasalardaki gelişimi hızlandırmıştır[22].

b. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşme ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında Versailles Barış Andlaşması'yla oluşturulduğundan buyana, sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği ana fikrinden hareketle insan haklarının korunması, yaşam ve çalışma koşullarının düzeltilmesi, tam istihdamın sağlanması amacıyla iş hukukunun en önemli kaynaklarını teşkil eden sözleşmeler yapmıştır[23]. Birleşmiş Milletler çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri genel anlamda yaparken bu konudaki ayrıntılı düzenlemeleri 1946 yılında imzaladığı anlaşma ile uzmanlık statüsünü kazandırdığı Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bırakmıştır[24]. Sözleşmelere uyulmadığında eleştiri ve yaptırım olup, tavsiye kararlarına uyulmaması eleştiriye yol açmaktadır. ILO ayrıca Aplikasyon komitesinin önerisi ile tazminata mahkum edebilmektedir.

Türkiye'nin 1946 tarihinde 4907 sayılı Kanun ile onayladığı örgütün yaptığı uluslararası sözleşmelerin iç hukukta hüküm kazanması Anayasa m.90 uyarınca bir kanunla uygun bulunmasına bağlıdır. "Zira uluslararası çalışma sözleşmeleri, üye ülkelerin sosyal ve ekonomik koşullarına göre ulusal kanun koyuculara geniş bir düzenleme inisiyatifi bırakan genel, soyut, program hüküm mahiyetinde kurallar içerir"[25]. Ancak uygulamada m. 90'a aykırı olarak, ayrıca 1961 Anayasası m. 65'e göre çıkartılan ve halen yürürlükte olan 31.05.1963 tarih ve 244 sayılı Kanun m. 3 gereğince Bakanlar Kurulu'nun "uygulanmasının uygun bulunması" kararı aranmaktadır. Sözleşmeleri uygulayacak Bakanlar Kurulu olduğundan, Türkiye uygun bulma kanunu ile uygun bulsa bile, Çalışma Bakanlığı sitesinde uluslararası kaynaklar,

---

21 Özlem **Ulusoy Tuncal,** Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Konya 2010, s. 31.

22 **Ulusoy Tuncal,** s. 31.

23 **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan,** s. 19.

24 **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan,** s. 19.

25 Hamdi **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 3. Bası, Ankara 2008, s. 92-93.

normlar yayınlanmamaktadır. Bu nedenle Türkiye'ce kabul kanunu yanında ilgili Bakanlar Kurulu kararı çok önem arz etmektedir.

Yıllık ücretli izin verilmesi ile ilgili genel anlamdaki ilk sözleşme 1936 tarih ve 52 sayılı Sözleşme olup, 132 sayılı Sözleşme ile 1970 yılında değiştirilmiştir[26]. Türkiye bu sözleşmeleri onaylamamıştır.

Yine yıllık ücretli izin hakkındaki genel anlamda ilk tavsiye kararı 1936 tarih ve 47 sayılı Tavsiye Kararı'dır. Bunu 1954 tarih ve 98 sayılı tavsiye kararı izlemiştir[27].

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen sözleşme ve tavsiye kararları, emeğin korunması yönünde çok yararlı sosyal politikaların hukuk yoluyla uygulanmasını sağlayan temel prensipler oluşturmuş sözleşmeler kabul edilmiştir. Yıllık ücretli izin hakkının yer aldığı üyelerine İş Hukuku açısından yükümlülükler getiren tüm insanlar için düzenlenen bildiri veya sözleşme türündeki bu genel belgelerin bir kısmı Türkiye tarafından da onaylanmıştır ve uygulanabilirliği için kanuni düzenlemelere gidilmektedir[28].

c. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler'in, uzun süreli barış ve güvenliğe ancak insanların ekonomik ve toplumsal refahının sağlanması ile ulaşılabileceği temel ilkesinden hareketle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 1966 yılında kabulünden sonra 1976 yılında yürürlük kazanmıştır[29].

Yıllık ücretli izine ilişkin düzenlemeye "Adil ve Uygun İşte Çalışma Koşulları" başlıklı m. 7/b.d'de "Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi" şeklinde yer veren bu sözleşmeyi, Türkiye 2000 yılında imzaladıktan sonra 18.06.2003 tarihinde 4867 sayılı Kanun ile onaylamıştır[30]. Bu sözleşme Bakanlar Kurulu'nca da 10.07.2003 tarih ve 2003/5923 sayılı kararı ile beyanlar ve çekinceleri ile onaylanması uygun bulunmuştur.

---

26 **Tulukçu**, s. 51, 55.

27 **Tulukçu**, s. 62-66.

28 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 109-114.

29 **Tulukçu**, s. 70-72.

30 **Tulukçu**, s. 70-72.

d. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsanın temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almak amacıyla kurulduktan sonra amacını genişleten Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu ülkelerce 04.11.1950 tarihinde imzalandıktan sonra 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir[31]. Türkiye bu sözleşmeyi 10.03.1954 tarihinde 6336 sayılı Kanun ile onaylamıştır[32].

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen normatif nitelikte ilk düzenleme olması nedeniyle önem arz eden bu sözleşme; öncelikle sosyal demokrasiyi genelleştirmek olmak üzere siyasi demokrasiyi güvence altına almak sonrasında da ekonomik gelişmeyi sağlamak doğrultusunda koruma altına alınan kişisel temel hak ve özgürlükler yanında çalışmayı ve çalışanları doğrudan ilgilendiren iki hüküm içermekle birlikte, çalışma koşullarından olan ve insanın temel hak ve özgürlüklerini yakından ilgilendiren çalışma süreleri ile dinlenme hakları konusunda açık bir hüküm düzenlememiştir[33].

e. Roma Antlaşması

"Avrupa Birliği'ni (Avrupa Ekonomik Topluluğu) ortaya çıkaran anlaşma olarak kabul edilen ve 25 Mart 1957 tarihinde Roma'da imzalanan "Ortak Pazar Antlaşması", yeni yapılar oluşturması nedeniyle, Avrupa Birliği üyesi ülkeler için başlangıçtan itibaren uluslararası değil, uluslarüstü bir nitelik taşıdığı kabul edilmektedir. Bu antlaşma ile Avrupa'nın önemli ülkeleri arasında bir taraftan gümrük birliği gerçekleştirilmiş diğer taraftan da ekonomik bütünleşme sağlanmıştır. Buna karşın, üye devletlerin geleneksel sosyal politikalarına bağlılığı, Roma Antlaşması'nın sosyal politika alanında oldukça sınırlı sayıda hüküm ihtiva etmesine yol açmıştır"[34].

Üye ülkelerin ulusal ekonomilerinin ortak bir ekonomik sistemde entegrasyonunu sağlayarak siyasal örgütlenmeyle bütünleşmeyi sağlamayı amaçlayan Roma Antlaşması'nda, doğal olarak en yüksek seviyede istihdam oluşturup çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi hedefleyen İş Hukukuna dair prensiplere de yer verilmiştir[35].

---

31 **Tulukçu**, s. 75.

32 Ercan **Güven/** Ufuk **Aydın**, Bireysel İş Hukuku, s. 14.

33 **Tulukçu**, s. 76.

34 **Ulusoy Tuncal,** s. 33.

35 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 119.

Yıllık ücretli izin bakımından bir düzenleme ise m.120'de hüküm altına alınmıştır[36]. Daha sonra birtakım antlaşmalarla tadillere uğrayan bu antlaşmayla, ekonomik ilerlemelerinin önündeki engellerin kaldırılarak kalkınmanın sağlanması, uluslararası ticarette var olan kısıtlamaların kaldırılması ile hayat standartlarının yükseltilmesi amaçlanmaktadır[37].

f. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi (Avrupa Sosyal Şartı)

Avrupa Sosyal Şartı olarak da adlandırılan ve 18.10.1961 tarihinde imzalanıp, 26.02.1965 yılında yürürlüğe giren bu sözleşme; Türkiye tarafından da 1961'de imzalandıktan sonra 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Kanun ile onaylanmış, Bakanlar Kurulu'nun 07.08.1989 tarih ve 89/14434 sayılı kararı ile uygulanması kabul edilmiştir[38].

Fakat yetersizlik ve eksiklikleri nedeniyle önceki şartın yürürlüğünü korumakla birlikte, hakların kapsamı itibariyle de genişletilen ve en son 03.05.1996 tarihinde yürürlüğe konulan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanunu ile onaylanmıştır. Ancak yıllık ücretli izinle ilgili kazanma koşulları ve kullanma hakları ile ilgili bir düzenleme olmaksızın yalnızca ücretli ve en az 4 hafta olmasına ilişkin düzenlemeye (Şart 2/b.3) Türkiye tarafından çekince konulmuştur[39].

2. Ulusal Dayanaklar

a. Anayasa

Ülkemizde; 1876, 1921 ve 1924 Anayasalarında yıllık ücretli izne yer verilmemiştir. 1961 Anayasası'nda çalışma ve dinlenme hayatına (m. 44) ilişkin temel esaslar ilk kez üst bir norm olarak Anayasa ile güvence altına alınmıştır (m. 42-47).

1982 Anayasası çalışma hayatı ve dinlenme hakkını genel ilke ve esaslarıyla 49-52. maddeler arasında güvence altına almıştır. Anayasa ile korunan temel hakları da nazara alarak konumuzla ilgili maddeleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

---

36 **Mollamahmutoğlu**, s. 98.

37 **Ulusoy Tuncal,** s. 33-34.

38 **Şen**, Uluslararası Sözleşmeler, s. 181 dn.

39 **Tulukçu**, s. 77-84.

Anayasa m. 2 "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir" şeklinde Cumhuriyetin nitelikleri belirlenmiştir.

Anayasa m. 5'de sayılan devletin temel amaç ve görevleri arasında, kişilerin ve toplumun huzur, refah ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak da yer almıştır.

Anayasa m. 11'de Anayasa'nın bağlayıcılığı ve üstünlüğü, Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme, yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu açık ve net bir biçimde ortaya konulmuştur.

Anayasa m. 12 gereğince herkes kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Anayasa m. 13 ise, temel hak ve hürriyetlerin sınırlanmasının ölçülerini belirlemiştir. Buna göre, "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.".

Görüldüğü üzere Anayasa'da temel hak ve hürriyetlerin ancak bu belirtilen şartlarla sınırlanabileceği öngörülmüş, sınırlamanın da sınırları çizilmiştir. Bu maddeye göre sınırlama ancak; hakkın özüne dokunulmaksızın, kanunla, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik cumhuriyetin gereklerine uygun olarak ve ölçülülük ilkesine aykırı olmamak kaydıyla yapılabilir.

Ölçülülük ilkesi üzerinde önemle durmak ve bu soyut kavramı açmak gerekmektedir. Şöyle ki; "Bu ilke sınırlamada başvurulan aracın sınırlama amacı açısından gerekli olmasını ve araçla amacın ölçüsüz bir oran içinde bulunmamasını ifade eder." Temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması, m.15'de belirtildiği üzere olağanüstü hallerde dahi ancak "durumun gerektirdiği ölçüde" izin verilmekle, normal zamanlarda öncelikle geçerli olmalıdır. 13. maddenin gerekçesinde bu husus açıkça ifade edilmiştir: "Öngörü-

len amaçlar yahut nedenler bahane edilerek, başka bir amaca ulaşmak için hak ve hürriyetler sınırlanmayacak; yahut meşru amaç güdülerek sınırlanmış olsalar bile, getirilen sınırlama bu amacın zorunlu yahut gerekli kıldığından fazla olmayacaktır. Diğer bir deyimle amaç ve sınırlama orantısı herhalde korunacaktır.[40]"

Hakkın özü, bir hakkın vazgeçilmez unsuru, dokunulduğu takdirde o hakkı anlamsız kılacak olan asli çekirdeğidir. Anayasa Mahkemesi de 1982 Anayasası'nda, 1961 Anayasası'nda yer alan "hakkın özü" terimi yerine getirilen "demokratik toplum düzeninin gerekleri" terimini hem evrensel demokratik ölçüleri yansıtır, hem de hakkın özü kavramını içerir anlamda yorumlamaktadır. Yani temel hak ve hürriyetin özünü ortadan kaldırıcı bir düzenlemenin, aynı zamanda demokratik toplum düzeninin gereklerine de aykırı olacağı sonucuna vararak bağlantılı yorum yapmakta ve önceki kararlarıyla aynı sonuca varmaktadır[41].

Anayasa m. 14'de**,** Devlet kendisini insan haklarına dayanan bir devlet olarak şöyle tanımlamıştır: "Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbiri, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılamaz.".

Anayasa m. 17, herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olmasını teminat altına alır.

Anayasa m. 18, angaryayı yasaklamış ve hiç kimsenin zorla çalıştırılamayacağını hüküm altına almıştır.

Anayasa m. 40, temel hak ve hürriyetlerin korunmasını amaçlamış ve kanun yollarına başvuru için Devletin işlemlerinde açıklığını benimsemiştir.

Anayasa m. 48, herkesin, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğunu hüküm altına almıştır.

Çalışma ile ilgili hükümler Anayasanın V no.lu başlığı altında ayrıca maddeler halinde düzenlenmiştir. Buna göre: "Çalışma hakkı ve ödevi başlığı" ile Anayasa m.49'da "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalı-

---

[40] Ergun **ÖZBUDUN,** Türk Anayasa Hukuku, Yetkin Basımevi, Gözden geçirilmiş 14. Bası, Ankara 2013, s.114.

[41] **ÖZBUDUN,** s.115-116.

şanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." düzenlemesi getirilmiştir.

Bizim konumuzla doğrudan ilgili olarak da "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlığı ile

Anayasa m. 50'de; "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." şeklinde Anayasal teminat altına alınmıştır.

Bu hükmün gerekçesinde "kanun bu hakkın teferruatının düzenlenmesini ihtiyaçlara göre kanun koyucuya bırakmış ise de gerek dinlenme, gerek ücretli hafta, bayram tatili, gerekse yıllık izin hakkı muhakkak tanınacaktır" demektedir.

Anayasa m. 56 ile "…Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla…" şeklindeki hükümle çalışanın sağlık hakkı teminat altına alınmıştır.

Anayasa m. 60 "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." hükmüne yer verilmiştir.

Anayasa temel haklar, sosyal ve ekonomik haklar, siyasi haklar olarak 3 kısımda ele alınır.

Bunlar temel haklar bölümünde olmadığından sosyal ve ekonomik haklar bölümünde olmakla kanun hükmünde kararnameyle düzenlenebilir. Ama temel haklar sadece kanunla düzenlenebilir.

b. Kanunlar

1924 Anayasası'ndan sonra; 21.01.1924'de yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile 06.05.1930'da yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu halen bazı değişiklikleriyle yürürlüktedir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu ise 20.06.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1961 Anayasası'ndan sonra da; dinlenme hakkı açısından önemli olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu 29.04.1967, 1475 sayılı İş Kanunu ise 01.09.1971 tarihinde yürürlüğe konulmuştur[42]. 1512 sayılı Noterlik Kanunu ise 05.02.1972'de yürürlüğe girmiştir.

1982 Anayasası'nın kabulünden sonra ise; çalışma ve dinlenme hayatının getirdiği gereklilikler ile Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama sonucu İş Hukukuna ilişkin düzenlemelerde önemli değişiklikler yapılmış, 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilerek 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe konulurken, 11.01.2011 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe konulmuştur[43].

Özel Hukuk kurallarıyla belirlenen sözleşmelerle çalışan işçilerin işçi-işveren-devlet ilişkisini belirleyen kurallar bütününü düzenleyen İş Hukukuyla ilgili genel anlamdaki ve ana konumuzu teşkil eden 4857 sayılı Kanunu ile yukarıda belirtilen mevzuatlardır.

Bunun yanı sıra kıyaslamalı olarak değineceğimiz, Kamu Hukuku kurallarıyla tek taraflı belirlenen şartlarda çalışan memurların çalışma hayatını belirleyen kurallar bütününü düzenleyen İdare Hukukuyla ilgili genel anlamdaki ve ana konumuzu teşkil eden 23.07.1965 tarihinde yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Bu genel kanunla birlikte zaman zaman özel kanunlar; 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu vb. kanunlar ile noterlerin yıllık izinleri bakımından 1512 sayılı Noterlik Kanunu ve ilgili mevzuatlar dayanaklarımız arasındadır.

c. Diğer Mevzuat, Örf ve Adet, İşyeri Uygulamaları

Bakanlar Kurulu tarafından kendisine tanınan yetkiye dayanarak kanun hükmünde kararnameler ile kanunların uygulamasını sağlamak ve emrettiği işleri belirtmek üzere çıkartılan tüzükler, yine Başbakanlık, ilgili Bakanlıklar ve kamu tüzel kişiliklerince kendi alanlarındaki kanun ve tüzüklerin uygulamasını sağlamak için çıkardıkları yönetmelikler (örneğin, İşK m. 60'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca kendisine yıllık izinlerle ilgili verilen yönetmelik çıkartma yetkisine dayanarak çıkartılan 03.03.2004 tarihinde

---

42 **Tulukçu**, s.179.

43 **Tulukçu**, s.179-180.

yayımlanarak yürürlüğe giren Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği), idari bir makam tarafından yürürlüğe konulan genelgeler, tebliğler gibi belgeler yanında yargısal ve bilimsel içtihatlar da kaynaklar arasındadır[44].

Bununla birlikte şunu da belirtmek gerekir ki; yıllık izinlerle veya genel anlamda izinlerle ilgili İdare Hukukunda çıkartılmış genel bir yönetmelik olmamakla birlikte her bakanlık veya kamu tüzel kişiliğince kendine bağlı çalışanlar için uygulanmak üzere yürürlüğe konulan yönetmelik veya genelgeler (örneğin, yıllık izinleri de kapsayacak biçimde izinlerle ilgili olarak Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nce çıkartılmış olan 13.02.2012 tarih ve 76/1 sayılı Genelge) çıkartılmıştır.

Bunların yanı sıra, insanların uzunca bir süre benzer olaylara benzer şekilde davranmalarına yönelik bir inanışın da etkisiyle, kendilerini aynı şekilde davranmak/davranılmak zorunda hissettikleri, hukuk düzeni tarafından da benimsenen kurallardan oluşan ve hukukun yazılı olmayan kaynakları arasında yer alan örf ve adet de kaynaklar arasındadır[45]. Yıllık ücretli iznin hukuki dayanağını, henüz Anayasa ile güvence altına alınmadığı dönemlerde, toplum içinde çalışma ilişkilerinde zaman içinde oluşmuş ve herkes tarafından kabul görmüş kurallar olarak örf ve adet hukuk kuralları teşkil ederken, Anayasa ve kanunla düzenlendikten sonra da bazı esasların örf ve adet hukuk kuralları ile belirlenebilmesi mümkündür[46].

İşyerinde işverenin bazı uygulamalarının devamlı olması davranışın niteliği ve dürüstlük kuralına göre çalışanlarda bir kanaat uyandırmış olması, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre de bu uygulamanın arka arkaya üç kez tekrarlanması halinde işyeri uygulamasının varlığı kabul edilir[47]. Örneğin kanaatimizce işyerinde Pazar günleri dışında bir gün de devamlı tatil uygulaması yapılıyor ve yıllık ücretli izinde bu günler de yıllık ücretli izin süresinin dışında tutuluyorsa bu bir işyeri uygulaması sayılır.

d. Mahkeme Kararları

Çalışma hayatı uygulamasında Danıştay ve özellikle Yargıtay kararları ile bağlayıcı niteliğe haiz Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve İçtihadı Birleştirme Genel Kurul kararları kaynaklar arasındadır.

---

44 **Aktay / Arıcı / Senyen-Kaplan,** s. 16-17.

45 M. Fatih **Uşan,** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C. 1, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Eylül 2006, s. 11.

46 **Tulukçu**, s. 245.

47 **YHGK,** 05.02.2003, 9-11/54 için bkz. **Aktay / Arıcı / Senyen-Kaplan,** s. 18.

Ayrıca Anayasa Mahkemesi kararları ise uyulması zorunlu kaynaklar arasında ayrıcalıklı önem arz etmektedir. Bizim konumuz bakımından ise özel önem arz eden kararlarından, Anayasa Mahkemesi'nin ölçülülük ilkesiyle ilgili verdiği kararlara değinmek gerekir. Şöyle ki;

"Önleyici ve caydırıcı düzenleme gereksinimi ile bulunan çare arasında adaletli ve kabul edilebilir denge"nin bozulmuş olduğundan söz ederek, "araç ile amaç arasındaki mantıki bağ kaybolmaktadır" gerekçesiyle bir kararında iptal kararı vermiştir[48]. Başka bir kararda ölçülülük ilkesi şöyle ifade edilmiştir: "Makul, kabul edilebilir sınırların aşılması aykırılığı oluşturur… Makul ölçülerin aşılması bir iptal nedenidir… Yapılan sınırlamayla sağladığı yarar arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gerekir. Amaçla araç arasındaki makul ölçüyü aşmış görülen yeni sınırlamanın uygun olmadığı ortadadır[49]".

Anayasa Mahkemesi bir kararında; "Kanuni sınıflandırma veya ayrımların haklarda ve yükümlülüklerde yarattıkları farklılıkların aşırı ölçülerde olması, kabul edilebilir, akla uygun ölçüleri aşmasından" bahsederken, bir diğer kararında; "Temel hakların sınırlandırılmasında amaç ile araç arasındaki makul ölçü üzerinde durduğu …Makul ölçülerin aşılması bir iptal nedenidir…Yapılan sınırlamayla sağladığı yarar arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gerekir." demektedir[50].

Hakkın özü ile ilgili kararlardan örnek vermek gerekirse:

1961 Anayasası zamanında verdiği bir kararında bir hakkın veya hürriyetin kullanılmasını "…örtülü bir şekilde kullanılamaz hale koyucu veya ciddi surette güçleştirici ve amacına ulaşmasını önleyici ve etkisini ortadan kaldırıcı nitelikteki" sınırlamalar o hakkın özüne dokunur[51]. "…Bir hak ve hürriyetin gayesine uygun şekilde kullanılmasını son derece zorlaştıran veya onu kullanılamaz duruma düşüren kayıtlara tabi tutulması halinde" söz konusu hakkın ve hürriyetin özüne dokunulmuş olur[52]. 1982 Anayasası'ndan sonra verdiği kararlar da benzer şekildedir: "…Kişinin sahip olduğu dokunulmaz,

---

48 **AYM,** 11.02.1987, 1986/12, 1987/4 için bkz. **Özbudun,** s. 114.

49 **AYM,** 22.05.1987, 1986/17, 1987/11 için bkz. **Özbudun,** s. 115.

50 **AYM,** 14.06.1988, 1988/14-18 vd için bkz. Merih **Öden**, Türk Anayasa hukukunda Eşitlik İlkesi, Yetkin Basım, Ankara-2003, s. 276.

51 **AYM,** 04.01.1963, 1962/208- 1963/1 için bkz. **Özbudun,** s. 115.

52 **AYM,** 08.04.1963, 1963/25-87 için bkz. **Özbudun,** s. 115.

vazgeçilmez, devredilmez, temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup tümüyle kullanılamaz hale getiren kısıtlamalar, demokratik toplum düzeninin gerekleriyle uyum içinde sayılamaz. Özgürlükçü olmak yanında, hukuk devleti olmak ve kişiyi ön planda tutmak da aynı rejimin ögelerindendir. Özgürlükler ancak; istisnai olarak ve demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde sınırlandırılabilirler. Demokratik hukuk devletinde, güdülen amaç ne olursa olsun, özgürlük kısıtlamalarının bu rejimlere özgü olmayan yöntemlerle yapılmaması ve belli bir özgürlüğün kullanılmasını ortadan kaldıracak düzeye vardırmamasıdır"[53]. "… hakkın özüne dokunan düzenlemeler gerçek anlamda… hakkını ortadan kaldırır…"[54].

Mahkeme kararları yanında bilimsel öğretiden de yardımcı kaynak olarak söz etmeden geçmemek gerekir.

Medeni Kanun'da, hukuku uygularken yargıcın yararlanması gereken kaynaklar arasında bilimsel öğretiye yardımcı kaynak olarak yer vermektedir. Çalışma hayatı alanında yayınlanmış şerhler, kitaplar, doktora, doçentlik ve profesörlük takdim tezleri gibi eserler, makale ve diğer araştırmalar bilimsel öğretinin kaynaklarını teşkil eder. Resmi ve bağlayıcı mahiyeti olmayan bu hukuk kaynağının, pozitif hukukun bilimsel metotlarla yorumlanması, analizi ve sistematikleştirilmesi bakımından büyük önemi vardır[55].

C. Tarihsel Gelişimi

"Tarihin ilk devirlerinden beri insanların başkasına bağlı biçimde iş gördüğü gerçeği bilinmekle birlikte modern anlamda bir iş hukuku ve hizmet akdi (işçi-işveren) ilişkisinin sanayi devrimiyle ortaya çıktığı, bununsa 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kendisini gösterdiği kabul edilmektedir… Yıllık iznin ilk kez memurlara tanındığı görülmektedir. Örneğin Almanya'da 31 Mart 1873 tarihli İmparatorluk Memurları Kanunu (Reichsbeamtengesetz) ile imparatorluk memurlarına yıllık izin hakkının tanındığı anlaşılmaktadır" [56].

---

[53] **AYM,** 26.11.1986, 1985/8- 1986/27 için bkz. **Özbudun,** s. 117.

[54] **AYM,** 22.05.1987, 1986/17-1987/11 için bkz. **Özbudun,** s. 117.

[55] Hamdi **Mollamahmutoğlu /** Muhittin **Astarlı**, İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Turhan Kitapevi, (Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işlenmiş) 5. Bası, Ankara-2012, s. 64-65.

[56] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 36.

Önceleri "Sınai Mevzuat" (Legislation Industrielle), daha sonra "İşçi Hukuku" (Droit Ouvrier), adıyla anılan bu hukuk disiplinine ilişkin konuların, 1930'lu yılların sonlarında isabetle "İş Hukuku" (Droit du Travail, Labor Law) terimi altında bir araya toplandığı görülmektedir[57].

Yıllık izne ilişkin mevzuatın Türkiye'deki tarihsel gelişimine genel olarak baktığımızda ise: Bu hakkın kaynakları ve gelişiminin iş mevzuatının gelişimi ile paralellik gösterdiği görülür. Şöyle ki; Cumhuriyete kadar olan dönemde çalışma koşullarının İslami esaslara göre var olduğu, Tanzimat'tan sonra ise örf ve âdetin etkin olduğu, yazılı kuralların giderek oluşması ile Mecelle'de çalışma ilişkilerinin bazı hükümlerde yer alması ve böylece dinlenme hakkının da zaman içinde kabul edilmesine yol açmıştır[58].

Cumhuriyetin ilanından sonra; 1924 Anayasası'ndan sonra, halen bazı değişiklikleriyle yürürlükte olan 21.01.1924'de yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile 06.05.1930'da yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkartılmıştır.

1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu, 15.06.1937 yılında ise ilk müstakil İş Kanunu olarak 3008 sayılı İş Kanunu ile 1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, 1951 tarih ve 5837 sayılı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun ile 15.06.1960 tarih ve 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunlar halen yürürlükte değildir. 20.06.1952 tarihinde yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın İş Kanunu ise halen yürürlüktedir[59].

Ancak 3008 sayılı İş Kanunu'nda ve 818 sayılı BK'da da yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmemiştir. Yıllık ücretli izin hakkı ülkemizde ilk kez 1952 tarihinde 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile gazetecilere tanınmış (m. 21), daha sonra bunu 10.03.1954 tarihli 6379 sayılı Deniz İş Kanunu (bunun kaldırılmasıyla 20.04.1967 tarihli 854 sayılı Deniz İş Kanunu) ile gemi adamlarına getirilmiştir (m. 40)[60]. Yıllık izne ilişkin genel bir mevzuat 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu 15.04.1960'da yürürlüğe girmiştir[61].

---

57 Hamdi **Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, Turhan Kitapevi, 3. Bası, Ankara 2008, s. 1.

58 **Tulukçu**, s. 166.

59 Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, Yenilenmiş 22. Bası, Eylül 2009-İstanbul, s. 8-10, (**Çelik**, İş Hukuku Dersleri).

60 **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 39.

61 **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 39.

1961 Anayasası'ndan sonra da; 29.04.1967'de yayımlanarak eski Deniz İş Kanunu'nu kaldıran ve halen yürürlükte olan 854 sayılı yeni Deniz İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine ise 12.08.1967 tarihinde 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuş ancak bu kanunun Anayasa Mahkemesi'nce iptali üzerine 01.09.1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur[62].

1982 Anayasası'nın kabulünden sonra ise; 07.11.1982 deki halk oylamasında kabulünden sonra 09.11.1982 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan bu Anayasa'nın, 4709 sayılı Kanun ile 17.10.2001'de, 5170 sayılı Kanun ile 22.05.2004'te Çalışma Hukuku ile ilgili (Anayasa m. 49, 50, 51, 53, 54, 55) maddelerinde değişiklikler yapılmış, daha sonra da halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003'te yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur[63]. Ayrıca 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu da 04.02.2011 tarihinde yayımlandıktan sonra 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.

II. İZİN HAKKININ HUKUKSAL NİTELİĞİ

Çalışmak sosyal bir hak ve ödevse bunun zorunlu olarak gerektirdiği ve getirdiği dinlenmek de sosyal bir haktır. Ve bu haklar Anayasa'da güvence altına alınmıştır.

"Sosyal" kelimesi "topluma ilişkin olan", "birlik, eşitlik, dayanışma, yardım esaslarına dayanan bir zihniyeti" ifade etmektedir ki, bu anlamda da "Sosyal Hukuk" hukukun tüm alanlarını kapsayacak bir nitelik göstermektedir[64].

Sosyal haklar sosyal devleti gerçekleştirmenin araçlarıdır. Bu nedenle çalışanın maddi ve manevi varlığını geliştirmeyi amaçlayan, dinlenme hakkı anayasal sosyal bir hak olarak çalışma hakkı kapsamında güvence altına alınmıştır[65].

---

62 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 11-12.

63 **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, s. 12-13.

64 Nurşen **Caniklioğlu**, Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., Ankara-2006), s. 645.

65 **Tulukçu**, s. 3.

Sosyal hukuk devletinin gereği; devlet vasıtasıyla Anayasa'da belirlenmiş temel değerlerin güvence altına alınması, bireysel ve toplu menfaatlerin dengelenmesi, geliştirilmesi, emek ve sermaye arasındaki güç dengesinin korunması vb. yükümlülüklerini yerine getirirken sosyal adalet ve eşitliği sağlayarak gelecekte doğabilecek uyuşmazlıkların önlenmesidir[66].

"Sosyal devlet, sosyal adalet… esasına göre kurulmuş bir devlettir"[67].

"Sosyal haklar, sosyal devleti gerçekleştirmenin araçlarıdır. İnsan hakları ve bunun gerçekleşmesine hizmet eden sosyal haklar, pozitif hukuk metinlerine girerek, somut olarak belirginleşmiş haklardır. İnsan hakları devletten önce de var olan haklardır; ancak bu metinlere girmek suretiyle devlet güvencesine sahip olmuşlardır… Sosyal haklar esas itibariyle kişilerin sosyal haklardan yararlanmalarına imkân veren maddi koşulların devlet tarafından sağlanmasını gerekli kılar". Her ikisi de insanın varlığına ve özüne bağlı olmakla birlikte, kişisel haklar devlete karşı yöneltilmiş iken, sosyal hakların korunması ve sağlanması devletin müdahalesi ile gerçekleşmektedir[68].

Anayasa'da "sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler" başlığı altında üçüncü bölümde m. 49 vd. maddelerde çalışma hayatına yer verilmiştir.

"Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 1982 Anayasası'nın m.50 hükmü, çalışanların çalışma hayatı ile ilgili olarak temel ilkeleri belirlerken:

"Dinlenmek çalışanların hakkıdır… Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükümleriyle ayrım gözetmeden tüm çalışanların dinlenme ve yıllık izin haklarını açıkça belirleyerek Anayasa ile teminat altına almıştır. Anayasa'nın belirlediği bu çerçevede yıllık iznin hak ve şartlarının kanunla düzenleneceğini de hüküm altına almıştır.

Bu bağlamda işçilerin çalışma hayatı ile yıllık izinlerini düzenleyen iş kanunları çıkartılmıştır. En son çıkartılan 4857 sayılı İşK m. 53-61 arasında yıllık izin hak ve şartları hüküm altına alınırken, m. 60 gereği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir.

---

66 **Tulukçu**, s. 3.

67 Nuri **Çelik /** Nurşen **Caniklioğlu /** Talat **Canbolat,** İş Hukuku Dersleri, Beta basım, 27. Bası (Yenilenmiş), İstanbul 2014, s. 21.

68 **Tulukçu**, s.15.

İş Kanunu m. 53/f.2 gereği, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu hüküm İşK'nun emredici hükümlerinden birisidir. Yargıtay'a göre de "yıllık ücretli izin hakkı… Anayasa'ca korunan haktır. Dinlenme hakkından vazgeçilemez"[69]. Aksine yapılan sözleşme hükümleri geçersizdir. İşçi yıllık ücretli iznini kullanmaktan ücret karşılığı dahi vazgeçemez. Çünkü bu izin işçinin ruh ve beden sağlığı için gereklidir.

Bunu destekleyen başka bir düzenlemeye göre de, eğer işçi izin süresinde başka bir işte çalışırsa işveren izinde verdiği ücreti işçiden geri talep edebilme hakkına sahip olabilmektedir (İşK. m. 58).

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz (İşK m.45). Bu hususlarda daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan haklar saklıdır.

Memurun da çalışma ödevi iken izin yapmak en doğal ve Anayasa'dan kaynaklanan hakkıdır (DMK m. 23). Bu hak, başta 657 sayılı DMK olmak üzere, memurlar veya onlar gibi sayılan diğer çalışanlar ile özel mevzuatları olan diğer devlet çalışanlarına, kendilerinin tabi olduğu yasalarla tanınmıştır (örneğin 2802 sayılı Kanun, 2914 sayılı Kanun, 1512 sayılı Kanun vb).

Anayasa m. 50'de tüm çalışanlar için dinlenmenin bir hak olduğu teminat altına alınmıştır. O halde çalışanın başta ruh ve beden sağlığını korumak olmak üzere verimini artırmak için belli bir çalışma döneminden sonra dinlenmesi zorunludur. Bunun için İşK'nda olduğu gibi DMK m. 102'de de 1 yıllık bir çalışma süresinden sonra yıllık çalışma dinlenmesi öngörülmüştür. Bu dinlenme sağlıklı bireyin yeni çalışma dönemine daha sağlıklı girmesi ve daha verimli çalışması demektir. İş hayatında dinamizmin sağlanması için de bu gereklidir. Sağlıklı bireyden sağlıklı topluma ve millete, verimli ve dinamik bireylerden ekonomik yönden güçlü devlete, ekonomisi güçlü devletten ise uluslararası düzeyde de her bakımdan güçlü devlete gitmenin bir yolu da bu haktır.

Çalışan insanın dinlenme hakkının önemi Anayasa Mahkemesi'nin hafta tatili konusunda verdiği bir kararında da çok vurucu bir biçimde özetlenmiştir: "Bir hafta olağan biçimde çalışıp yorulan bir kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzeyine erişmesi

[69] **Süzek,** İş Hukuku 2014, s.825.

için bugünkü uygarlık dünyasında vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamanın gerekli koşullarından birisi de olağan biçimde çalışan bir işçinin hafta sonu dinlenmesidir"[70]. Dolayısıyla bu karar çalışanların yıllık ücretli izin hakkı bakımından da son derece önem arz etmektedir.

Bu açıklamalar ışığında yıllık ücretli izin hakkının Anayasa'ca da korunan kamu düzenine ilişkin bir hak olduğu ve bu haktan vazgeçilemeyeceğini söyleyebiliriz. Yine bu hakkın kuralları emredici niteliğe haiz olup, bunlardan bir kısmı mutlak emredici bir kısmı ise nispi emredici kurallardır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğine dair kural mutlak emredici bir kuraldır. Ancak bu husus; İş Hukukunda açık olarak belirlenip (İşK m.53/f.2), bu hakkın kullanılmadan yıllar geçse de yanmayacağı ve iş sözleşmesi her ne şekilde sona ererse ersin bir alacak hakkına dönüşeceği (İşK m.59) şeklinde açıkça koruma altına alınmasına rağmen, ne yazık ki memur çalışanlar için böyle bir düzenleme İdare Hukukunda söz konusu olmadığı gibi bilakis buna aykırı düzenlemeler yapılmıştır. Bu konu üzerinde açıklama ve karşılaştırmalara aşağıdaki konularda ayrıntılı olarak değinilecektir.

III. YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANABİLMEK İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR

A. İşçiler İçin

1. Bir Yıl Çalışmış Olmak

a. Genel Olarak

İş Kanunu m. 53 uyarınca, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Bu çalışmanın işverenin aynı işyerinde yapılması zorunlu değildir[71]. Hesaplama, işçinin aynı işverenin çeşitli işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilerek yapılır (İşK m. 54/f.1, YÜİY m. 4/f.2).

Bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (İşK m. 54/f.1, YÜİY m. 4/f.2).

---

[70] **AYM,** 13.07.1977, 132/65 için bkz. **Tulukçu**, s. 10.

[71] **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat,** s. 444.

Aynı işverenin yanında ayrı ayrı zamanlarda ayrı ayrı sözleşmelerle çalışan bir işçinin bu sözleşmeleri nasıl sona ererse ersin önceki sözleşmelerdeki yıldan arta kalan ama yıla tamamlanmayan sürelerin hiçbir şekilde zamanaşımına uğramadan sonraki sözleşmedeki süreyle birleştirileceği Yargıtay'ca da benimsenmiştir[72].

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur (İşK m. 54/f.son, YÜİY m. 4/f.3). Fakat özel kesime ait ayrı ayrı işverenlerin yanındaki süreler aksine bir sözleşme yoksa birleştirilemez. Ancak miras, işyerinin veya iş sözleşmesinin devri vb. hallerde işçinin devreden işveren döneminde kazandığı ve kullanmadığı yıllık ücretli izin haklarından yeni işveren sorumludur. Eğer izni kullandırmadan iş akdi sona ererse sözü edilen izin ücretinden yalnızca devir alan işveren sorumlu olup devredenin bundan sorumluluğu yoktur. Devralanın sorumluluğunun aksine sözleşme yapılamaz (İşK m.6/2)[73].

İş Kanunu m. 56/Ek fıkra uyarınca; "Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği halde aynı işyerine çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla…" yükümlüdür.

Yıllık iznin henüz onun için gerekli bekleme süresi doldurulmadan (deyim yerindeyse peşinen) kullandırılmasına engel olacak bir hüküm yoktur[74].

Emekli olduğu halde aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde ve yine kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmiş işçinin sonra aynı işverenin işyerinde çalışmaya başlaması halinde bu çalışmaların yıllık iznin hesabında birleştirilemeyeceği –doktrindeki genel görüş karşı yöndedir- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce kabul edilmektedir[75].

---

[72] **Y9HD.,** 14.05.2012, 2012/3949-16695 için bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 350.

[73] Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, Seçkin Yayın, 10. Baskı, 2014, s. 350, 355.

[74] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 294-295.

[75] **Y9HD.,** 13.05.1991, 1991/451-8352 ve 04.07.2011, 2011/1043-21777 vd. için bkz. **Süzek,** İş Hukuku 2014, s. 826.

1475 sayılı Kanun m. 14 gereği sonlandırma varsa, kıdem tazminatına hak kazandıran sona ermelerden sonra yeniden başlamalarda süreler birleştirilemez. İşK m.25/b. 1, 3, 5'e göre işverenin iş akdini sona erdirmesi hallerinde işçi kıdem tazminatına yine hak kazanır. Eğer işçi kıdem tazminatı almışsa, Yargıtay'ın görüşüne göre haklar sıfırlanmış olmakla artık süreler birleştirilememektedir. Bunun yanı sıra iş akdi İşK m. 25/b.2 deki ahlaki sebepleri veya iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle fesih olmuşsa, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmadan akdin sona ermesi söz konusudur. Bu durumda tekrar işe alınırsa süreler sıfırlanmaz yıllık ücretli izinde eski süreler de nazara alınır. Kararları değerlendirdiğimizde Yargıtay'ın olaya bakış açısının kıdem tazminatı alarak ayrılıp ayrılmama yönünden olduğu gözlemlenmektedir.

Yine haksız olarak işveren tarafından feshedilen iş akdi, işçinin İşK m.20 gereği başvurusu sonucu mahkemenin feshin geçersizliğine ilişkin kararıyla yeniden işe başlayan işçinin yıllık izninin hesabında, önceki çalışmaları da nazara alınır. Ve fesih ile işe başlama tarihi arasında işçinin çalıştırılmadığı süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmalıdır. Bunun gibi İşK m.6/f.2 gereği işyerinin devrinde de aynı uygulama söz konusu olacaktır[76].

İş Kanunu m. 54/f.2 deki "Bir yıllık süre içinde 55'inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır." hükmü gereği kural çalışmanın devamlı olmasıdır.

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılabilmesi için, işçinin bir yıl çalışmış olması gerekir kuralı uyarınca bir yıldan az çalışanlar için, çalıştıkları süre ile orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkı tanınamaz[77]. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[78].

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar ise Yönetmelik gereği yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri,

---

[76] **Süzek,** İş Hukuku 2014, s. 826.

[77] Haluk Hadi **Sümer,** İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, 3. Baskı, Konya 2009, s. 327, (**Sümer,** İş H.Uygulamaları).

[78] **Y9HD.,** 21.09.1999, 11435/14354 vd için bkz. **Sümer,** İş H.Uygulamaları, s. 327.

bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayrım yapılamaz (YÜİY m. 13).

Yıllık ücretli izin hakkından yararlanma bakımından iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması önem taşımaz, kısa çalışmalarla da bekleme süresi kadar çalışılmış olması yeterlidir[79].

b. Bir Yıllık Sürenin Hesabında Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

İş Kanunu m. 55 gereğince aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- 66'ncı maddede sözü geçen zamanlar.
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- 3153 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

[79] **Mollamahmutoğlu / Astarlı** / **Baysal**, İş Hukuku, s. 1317.

- Ek Madde 2'nci maddede sayılan izin süreleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65'inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- Bu Kanun'un uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Bilindiği üzere, İşK m. 44'e göre Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47'nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar başlığı altındaki İşK m. 45**'**e göre de, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

İş Kanunu m. 46 uyarınca; bu kanuna göre haftalık dinlenme tatili olarak İşK kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce m.63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Ayrıca:

"Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Şu kadar ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Ek 2'nci maddede sayılan izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25'inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir."

Genel tatil ücreti: "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir." şeklinde İşK m.47'de hüküm altına alınmıştır.

İşK m. 49 da ise hesaplanması: "İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48'inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir." şeklinde belirtilmiştir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar ise İşK m.50'de düzenlenmiştir: "Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.".

2. Mevsimlik ve Kampanya İşleri Dışında Bir İşte Çalışmış Olmak

İşçilerin özel veya kamu sektöründe çalışmasının önemi yoktur. Önemli olan iş sözleşmesi ile çalışması ve iş kanunlarına tabi olmasıdır. Bunun bir örneği olan DMK'ya göre "işçiler":

"(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz." denilerek belirtilmiş ve DMK'ya tabi olmadığı vurgulanmıştır. Dolayısıyla bu işçilere ilgili kanun olan iş kanunları (İşK, Dz.İşK, Bas.İşK, TBK) uygulanacaktır**.**

Niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İşK m. 53/f.3). Ancak kanunun bu hükmüne rağmen, öğretideki genel görüşe de uygun olarak "Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin" başlıklı YÜİY m. 12 "İş Kanununun 53'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır." hükmü getirilmiştir. Böylece bu çalışanlar bakımından yıllık ücretli iznin nasıl kullandırılacağına dair sorun açıklığa kavuşturulmuştur. Burada devamlı çalışma esastır. İşin mahiyetinden dolayı çalışma veya çalışmayı azaltma olan ve fakat devamlı çalışan kişilere bu uygulanır.

Şunu da belirtmek gerekir ki; her aralıklı çalışma mevsimlik veya kampanya işçiliği sayılmaz. Mevsim ve kampanya işlerini belirginleştiren husus, faaliyetin belirli dönemde yapılması ve çalışmanın önceden kestirilebilen bir iş devresinde sürdürülmesidir. Görülen işin ve işyerinin özelliği ile ilgilidir. Bu özelliği taşıyan işlerin 1 yılın altında olması kaydıyla devam süresi ilke olarak farklılık meydana getirmez[80].

Yargıtay'ın görüşüne göre; bir çalışma 11 ay veya fazlasını buluyorsa bu çalışmanın mevsimlik iş olarak nitelenemeyeceği ve işçinin yıllık izne hak kazanacağı kabul edilmektedir[81].

Ayrıca Yargıtay, mevsimlik ve kampanya işçileri bakımından 1 yıllık çalışmasını dolduranların Yönetmelik gereği 14 günlük izne hak kazanacağını

---

[80] Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım, 4. Baskı, İstanbul-Kasım 2012, s. 704.

[81] **YHGK,** 2007/9-148 için bkz. **Narmanlıoğlu,** s. 704.

kabul etmiştir[82]. Ancak kanaatimizce bu hususun İşK'nda yapılacak bir değişiklikle açıkça hüküm altına alınması gerekmektedir.

Bunlarla birlikte Yargıtay'a göre, bu kuralın nispi emredici nitelikte olduğu ve mevsimlik ve kampanya işçilerinin bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izinden yararlandırılacağı kararlaştırılabilir[83].

Başlangıçta mevsimlik olarak fakat sonra devamlı olarak çalıştırılan bir işçinin, mevsimlik çalışması kıdeminde nazara alınması gerekmesine rağmen, yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz. Ancak tabiidir ki iş mevsimlik değil sadece aralıklı bir çalışma varsa o zaman çalışılan süreler nazara alınarak sonraki çalışmaya ilave edilir[84].

B. Diğer Çalışanlar (Memurlar) İçin

Devlet Memurları Kanunu m. 23'e göre "Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler."

1. Bir Yıl Çalışmış Olmak

a. Genel Olarak

Devlette memur sıfatı altında çalışanların da izne hak kazanabilmeleri için 1 yıllık bir çalışma süreleri olması gerekir (DMK m. 102).

Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır (DMK m. 64/f.3).

Memurların çalışma saatleri haftalık genel olarak 40 saattir ve bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir (DMK m. 99).

Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir (DMK m.99/f.1-2).

Günlük çalışma genel olarak 40 saat demekle birlikte, DMK m. 100'de "günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, böl-

---

82 **Y9HD,** 08.12.2009, 2009/44744-33940 için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı** / **Baysal**, s. 1318-1319; **Y22HD,** 26.03.2013, 2012/17714-2013/6283 için bkz. **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat,** s. 445-446.

83 **Y9HD,** 05.11.2009, 2009/11592-30499 için bkz. **Süzek,** İş Hukuku 2014, s. 829.

84 **Narmanlıoğlu,** s. 706.

gelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu'nca, illerde valiler tarafından tespit olunur." demekle bu sürenin uzatılabileceğini de hüküm altına almıştır. Görüldüğü üzere bu tek taraflı uzatmada memur çalışanın, işveren devlete karşı bir hak ileri sürebilme olanağı kaldırılmak istenmiştir.

b. Bir Yıllık Sürenin Hesabında Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

Devlet Memurları Kanunu'nda açık hüküm olmamakla beraber; Hastalık ve refakat izinleri (m. 105), doğum/öncesi/sonrası, babalık, emzirme vb izinler (m. 104), bilgilerini arttırmak için yabancı memleketlere maaşlı olarak gönderilmeler (m. 79/f.1), hazarda ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alınmalar (m. 81, 83, 85) seminer, konferans vb görevlendirme izinleri, kullandırılan yıllık ücretli izinde geçen süreler, yol izinleri vb. izinler bir yıllık sürenin hesabında kanaatimizce çalışılmış gibi sayılacaktır.

2. İlgili Statüde (Memur Olarak) Çalışmış Olmak

En büyük işveren olan devletin emrinde ve devletin işyeri olan dairelerinde çalışanlara uygulanan ve ülkemizde uygulaması istisnalar dışında genele yayılan DMK'dır.

Devlet Memurları Kanunu m. 4' de devlet hizmetinde çalışanlar belirlenmiş ve bunlardan işçi sınıfında çalışanlar hariç hepsinde de bu kanunun uygulanacağını hüküm altına almıştır:

"Kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanun'un uygulanmasında memur sayılır.

Sözleşmeli personel: Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığı'nca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Geçici personel: Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulu'nca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.".

Ancak (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İş Hukuku hükümleri uygulanır.

Dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılamayacağı DMK m. 5' de yer almıştır.

DMK'nın yıllık izne ait hükümleri DMK m. 4/A, B, C bentlerindeki çalışanlara da uygulanacaktır. Genel olarak yıllık izin kavramıyla ilgili açıkladığımız hususlar burada da geçerlidir. Çünkü başında da belirttiğimiz gibi devlet en büyük işverendir. Memurlar da işçiler gibi bir işverenin emri altında hatta tek tarafın açık üstünlüğünün olduğu çalışanlardır. Bu çalışanın adının işçi veya memur olmasının çalışma hayatı bakımından önemi yoktur.

IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE KULLANILMASINDAKİ İLKELER

A. İşçiler İçin

Yıllık izin süreleri ve kullanılmasını İş Kanunu ve benzer diğer kanunlar ile özel haller bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

1. İş Kanunu Bakımından

İzin miktarı belirlenirken Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile Noterlik Kanunu gibi işçiyle ilgili özel hükümler taşıyan kanunlardan farklı olarak, İş Kanunu'nda işçinin sadece kıdemine değil yaşına da bakılır. Eğer işçi 18 yaşından küçükse veya 50 ve daha yukarı yaştaysa hizmet süresi yani kıdemi ne olursa olsun yıllık ücretli izni 20 günden aşağı olamaz (İşK m. 53/f.5).

a. İzin Süreleri

İşçinin izin süresi iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve İşK m. 55'e göre belirlenir (YÜİY m. 9/f.1).

İş Kanunu m. 53/f.4 uyarınca işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi;

- Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Hizmet süresi beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Hizmet süresi onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

az olamaz.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

İşçinin bu sürelerden hangisinden yararlanabileceğinin belirlenmesi, yıllık ücretli izni kullandığı tarihteki değil, izne hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınarak yapılır.

Bu hüküm nispi emredici bir hükümdür. Çünkü yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine artırılabilir ancak azaltılamaz. Toplu izin uygulamaları YÜİY m. 10 ve 11'de hüküm altına alınmıştır.

Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Çalışanlar: Niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İşK m. 53/f.3). Ancak Kanun'un bu hükmüne rağmen, öğretideki genel görüşe de uygun olarak "Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin" başlıklı YÜİY m. 12 "İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır." hükmü getirilmiştir. Böylece bu çalışanlar bakımından yıllık ücretli iznin nasıl kullandırılacağına dair sorun açıklığa kavuşturulmuştur. Burada devamlı çalışma esastır. İşin mahiyetinden dolayı çalışma veya çalışmayı azaltma olan ve fakat devamlı çalışan kişilere bu uygulanır. Bu konu ile ilgili ayrıntılara yukarıda III. A. 2. (Mevsimlik ve Kampanya İşleri Dışında Bir İşte Çalışmış Olmak) bölümünde yer verilmiştir.

Kısmi Süreli ya da Çağrı Üzerine İş Sözleşmesi İle Çalışanlar: YÜİY m. 13 hükmü gereğince; Yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Bu esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayrım yapılamaz.

Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçiler: YÜİY m. 14 gereğince; "Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır."

İş Kanunu m. 56/f.5'de "Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz" hükmü yer alırken, İş Kanunu m. 57/f.6'de de "Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir." hükmü yer almaktadır. Kanunen tatil olan bu günlerde asıl amaç çalışma yapılmamasıdır. Bu nedenle yıllık izin süresinin içindeki tatil günleri yıllık izin süresinden sayılmayacağından bu süreler yıllık izin süresine eklenecektir. Bu maddelerin hükmünden yapılan çıkarıma göre ise, işçilerin yıllık izin süresi hesabının "iş günü" esasına göre yapılmasıdır.

Ancak eğer iş sözleşmesi veya TİS ile kanuni izin sürelerinin üzerinde izin süresi tanınmışsa kanuni sürenin ötesindeki sürelere rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılacağı ve bunlar için ayrıca ücret ödenmeyeceği kararlaştırılabilir[85].

b. Kullanılmasında İlkeler

aa. İzin Hakkının Gelecek Hizmet Yılında Kullanılması

İşçi İşK m. 54 ve 55 hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Yani işçi çalıştıktan sonra izne hak kazanır. Bu iznin kazanıldıktan sonra kullanımı için bekleme süresine ilişkin bir hüküm olmamakla birlikte, hak kazandığı tarihten, onu izleyen yıllık izne hak kazanacağı tarihe kadar kullandırılması, bu hakkın

[85] **Narmanlıoğlu,** s. 707.

amacına, işçinin korunması ilkesine ve işverenin işçiyi gözetme ilkesine de uygun düşecektir[86].

İş Kanunu m.6'da hüküm altına alınmış olan işyerinin veya bir bölümünün devrinde ise; devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer. Devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan ve devreden birlikte sorumlu olmakla beraber, devredenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Doğmuş ve fakat kullanılmamış yıllık ücretli izin hakkının alacak hakkına dönüşmesi ancak sözleşmenin son bulmasıyla olacağından burada alacağa dönüşme söz konusu olmamakla bu iznin kullandırılması devralan işverene geçecektir[87].

Eğer izni kullandırmadan iş akdi sona ererse sözü edilen izin ücretinden yalnızca devir alan işveren sorumlu olup devredenin bundan sorumluluğu yoktur. Devralanın sorumluluğunun aksine sözleşme yapılamaz[88].

bb. İzin Kullanma Dönemlerinin İlke Olarak İşverence Tespiti

İşverenin işyerini işyerindeki düzeni sağlama ve yönetim hakkı sonucu, işçilerin izin kullanma dönemlerini/sürelerini belirleme yetkisi de ilke olarak işverene aittir. İşveren bu yetkisini tayin ettiği yetkili kişiler (örneğin personel müdürleri, müdürler vb işveren vekilleri veya izin kurulu) aracılığıyla kullanabilir. Ancak izin kurulu olan bir işyerinde kurulun izin kullanım süre ve zamanlarına ilişkin hazırladığı çizelgeler yine işverenin onayına tabidir[89].

Öğreti ve Yargıtay'ın da görüş birliği içinde oldukları husus işçinin istediği zaman izne ayrılamayacağıdır[90].

İşçi iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini, işverene veya izin kuruluna kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce yazılı olarak bildirebilir (YÜİY m.7, 8). Ancak izin kurulu veya işveren bu taleple bağlı değildir. İşverene 1 ay önceden bildirimle, izin dönemlerini ayarlayarak işyerindeki düzeni sağlaması için işverene yeterli süre vermesi amaçlanmıştır.

---

86 **Tulukçu**, s. 423.

87 **Tulukçu**, s. 367.

88 **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 350, 355.

89 **Tulukçu**, s. 337-339.

90 Cevdet İlhan **Günay,** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yetkin Basımevi, 2. Bası, Ankara-2010, s. 419.

İşveren veya işveren vekilleri, YÜİY m. 15'te belirtilen izin kurulu veya bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir ve bunu da işyerinde ilan eder (YÜİY m.5).

İşveren işçinin izin kullanma dönemlerini tayin ederken, işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarihi dikkate alarak öncelikleri belirler.

İşyerinde çalışma düzenini kurma hakkının işverene ait olduğu ve buna göre izin verme yetkisinin de işverene ait bulunduğu, işveren açıkça izin vermediği halde işçinin dilekçe verip kendisinin izne ayrılması, işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı sebeple fesih hakkını doğuracağına dair Yargıtay 9. Dairesi'nin pek çok kararı vardır[91].

Yıllık ücretli izni kullandırmak yükümlü olan işveren olmakla, işçinin iznini kullanmak istememesi, hatta bu konuda açıkça başvuruda bulunması dahi işvereni bu yükümlülükten kurtarmadığı gibi, işçinin de bu hakkının kaybına neden olmaz. Bununla ilgili bir Yargıtay kararında da açıkça belirtildiği üzere; "…işçinin iznini kullanmak istememiş olması bu hukuki sonucu değiştirmez. Gerçekten işveren, işyerindeki düzenleme yetkisine dayanarak bir plan ve program dâhilinde işçilerin anayasal güvenceye bağlanmış olan izin hakkını kullandırmak zorundadır. İzin hakkından vazgeçilemeyeceği açıktır"[92].

Ancak eğer işveren bu hakkını kötüye kullanıyorsa; "…*İşveren izne hak kazanılan yılı izleyen hizmet yılının bitimine kullanımı söz konusu yıllık izin (ve ona rastlayan tatil günleri) süresi kadar bir süre kalıncaya dek iznin kullanılacağı tarihi belirlememişse artık belirleme yetkisini yitirdiği ve yetkinin ilgili işçiye geçtiği söylenebilmelidir*…"[93].

cc. İzin Kayıt Belgesi veya Defterinin Tutulması

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösteren bir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (İşK m. 56/f.6).

İş Kanunu m. 56 uyarınca; "…Alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini alt işverene vermekle yükümlüdür".

---

91 **Tulukçu**, s. 337-338.

92 **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 275.

93 **Tulukçu**, s. 338-339.

Bu konuyla ilgili İşK m. 60'da "izinlere ilişkin düzenlemeler" başlığı altında; **"**Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir." şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Yönetmelik hükmü uyarınca ise, işveren, işyerinde çalışan işçilerin izinlerini kaç gün kullandıkları, kullanıp kullanmadıkları vb. yönlerden takibi için izinlerin kaydedildiği bir belge veya defter tutar. İzin kayıt belgesini tutmak zorunludur (YÜİY m. 6/son).

Gerek yıllık izinle ilgili mevzuat hükümleri ve ifanın borçlu tarafından ispatına ilişkin TBK genel kuralları çerçevesinde, gerekse öğreti ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca; işverenin, gerekli kayıt ve belgeleri tutma görevi olmakla, izinlerin kullandırılıp kullandırılmadığı hususunun ispat yükünün de ona düştüğü kabul edilmektedir[94].

Yine Kanun hükmü ve Yargıtay kararları uyarınca da, işverenin bu ispat yükünü kanunen tutmakla yükümlü olduğu belgelerle yerine getirmesi ve tabiidir ki bu belgelerde işçinin imzasının da bulunması gereklidir[95].

dd. İznin Bölünememesi

Yıllık ücretli izin İş Kanunu m. 56 gereği işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Bu hükümden bir bölümünün 10 günden az olmaması yani örneğin 14 günlük izin için 10 ve 4 olarak kullandırma anlaşılır. Bu ilkenin nedeni, işçinin yıllık izinden beklenen bedensel/ruhsal dinlenimini aksatacağı düşüncesidir[96].

---

[94] Öner **Eyrenci /** Savaş **Taşkent /** Devrim **Ulucan,** Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul-2006, s. 260.

[95] **Eyrenci / Taşkent / Ulucan**, s. 260.

[96] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 71.

Ancak Yargıtay, bu hükmün aksine bölük pörçük kullandırmalarda, işveren aleyhine idari para cezası gerektirir fakat bu işçinin izin hakkını kullanmadığı anlamına gelmez, yıllık izin sayılmaması dürüstlük kuralına aykırı olur görüşündedir[97].

Taraflar iznin bölünebileceği konusunda anlaşmışlarsa bunun sözleşme ile artırılan izin süreleri için de geçerli olması ancak her halükarda kanundaki bir bölümünün 10 günden aşağı olmaması ilkesine uyulması gerekir[98].

Burada bir hüküm olmamakla birlikte şu konuya da değinmek gerekir ki; iznini kullanmakta olan işçiyi, objektif kurallara göre işyeri ile ilgili acil hallerde -işçinin daha öncelikli bir durumunun bulunmaması kaydıyla- işverenin geri çağırabileceği ve işçinin de bu çağrıya uyması gerektiği hususu kabul edilmektedir. Bu durumun yukarıda belirtilen ilkeye ters düşmeyeceği açıktır. Zira yıllık izin esnasında işçi her ne kadar "iş görme borcu" ediminden kurtulsa da, "sadakat" borcu devam etmektedir[99].

ee. İzin Ücretinin Hesabı ve İzin Başlamadan Peşin veya Avans Olarak Verilmesi

İşçinin yaşam standardının yıllık izin süresince devam etmesi gerekir zira yıllık izin ücretli bir dinlenme izni olup, işçinin tam bir dinlenmesinin sağlanabilmesi için o dönemdeki kazancında/gelirinde bir azalmanın olmaması elzemdir[100]. Eğer yıllık izin süresinde işçinin o ana dek elde ettiği gelirinde bir azalma yaşanırsa, işçi bunu telafi için muhtemelen kazanç getirici bir uğraşta bulunacak ve böylece de yıllık ücretli izinden beklenen dinlenme amacı akamete uğrayacak demektir[101].

İşte kanun koyucu bu nedenle İş Kanunu m. 57 uyarınca işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında İş Kanunu m. 50 hükmü uygulanır. Yani işçinin bir günlük temel(çıplak) ücreti bulunarak bunun İş Kanunu m. 53'e göre hak

---

97 **Y9HD,** 28.09.2004, 2004/23099-23100 vd için bkz. **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 354.

98 **Tulukçu**, s. 352.

99 **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 290.

100 **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 71.

101 **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 71.

edilen yıllık izin süresi ile çarpılması gerekir. Bu ücretin hesabı geniş anlamda ücret üzerinden yapılmadığı gibi net ücret üzerinden de yapılmaz. Çünkü net ücret ile çıplak ücret aynı değildir. Örneğin; asgari ücret brüt 1200 ise brüt üzerinden bu hesaplama yapılır Ancak bu brütte prim, ikramiye vb. yoktur, bunlar nazara alınmaz. Burada netten değil dar anlamda brüt ücretten hesaplama yapılır.

Yargıtay'ın ücretle ilgili verdiği bir kararında belirtildiği üzere; dar anlamda brüt ücret; asıl/temel/çıplak/kök ücretle aynıdır. İşte bu ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan ikramiye, prim, komisyon, kardan pay alma gibi parayla ölçülebilen menfaatler ise geniş anlamda ücrettir/geniş anlamda brüt ücrettir[102].

Yıllık izin sırasında işçinin çalışması söz konusu olmayacağından iş kazası ve meslek hastalığı riskine maruz kalması söz konusu olmamakla izinli olan işçiden buna dair primler de kesilmeyecektir[103].

Ancak fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz (YÜİY m. 21/f.1).

Yıllık ücretli izinde ücret miktarının belirlenmesinde; günlük ücret ile çalışan işçilerde yıllık izin ücreti günlük ücret ile izin süresinin çarpımı şeklinde bulunur. Saat başına ücret alanlarda ise saat ücreti ile 7.5 çarpılarak günlük bulunur, bu da yıllık izin süresi ile çarpılarak yıllık izin ücreti belirlenir[104].

Eğer ücret günlük, haftalık, aylık değil de, akort, kara katılma gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ödeniyorsa, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunur (İşK m. 57/f.3).

Ancak, İşK m. 57/f.4 gereği, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

---

[102] **Y9HD,** 29.11.2001, 2001/14385-18723 için bkz. Murat **ŞEN**, İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları ve Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2013, s. 144-145. (İş Kanunları).

[103] **Tulukçu**, s. 370.

[104] Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya, 19. Baskı, Kasım 2014, s. 155. (İş Hukuku).

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ayrıca ödenir (İşK m. 57/f.5).

Ayrıca "Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir." hükmüyle bu hususu da teminat altına almıştır (İşK m.57/f.6).

ff. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Hak Edilen İzin Ücretinin Ödenmesi

İş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ererse, 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 iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (İşK m. 59).

Maddede hak kazanıp da kullanmadığı izin sürelerinden bahsetmekle; bu ifadeden işçinin hak edip de kullanmadığı tüm izinlerinin parasal karşılığını ayrılırken veya ayrıldıktan sonra alabileceği anlaşılmaktadır.

İşçinin kullanmadığı izin karşılığında ücret isteyebilmesi için sözleşmenin kim tarafından ve nasıl sonlandırıldığının hiçbir önemi yoktur[105].

Yıllık izin hakkı sözleşme devamınca, Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup bu ücrete dönüşemez ve bu haktan vazgeçilemez ve izin haklarının tespitinin istenmesinde hukuki menfaat vardır. Ancak sözleşmenin sona ermesinden sonra bu dinlenme hakkı kullanılması gerekip de kullanılmayan izin süreleri üzerinden hesaplanacak bir alacak hakkına dönüşür, Yargıtay içtihatları da bu yöndedir[106].

Fakat iş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin kullandırılmak yerine ücreti ödenmişse bu ödenen meblağın fesih sonrası açılan davada bu izinle ilgili yapılan talepten mahsup edilmesi gerekir[107].

Bunlarla birlikte "*İşçinin kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücretleri yanında yıllık iznini kullanmış olmakla birlikte, ücreti ödenmemişse kullandığı izinlere ait ücretlerini de aynı esaslara göre talep edebileceği kuşkusuzdur*"[108].

İşçinin yıllık izin ücreti temel (çıplak) ücreti üzerinden hesaplanır. İşK m. 59/f.1 gereği yıllık izin ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üze-

[105] **Sümer**, İş Hukuku, s. 155.

[106] **Narmanlıoğlu,** s. 714.

[107] **Tulukçu**, s. 374.

[108] **Tulukçu**, s. 374.

rinden, yani iznin kullandırılmadığı yıllardaki ücreti değil son ücreti üzerinden ödenir. İzin süreleri bakımından ise hesaplama her dönem için hizmet süresine göre İşK m. 53/f.4 uyarınca hak kazanılan izin süreleri ayrı ayrı değerlendirilerek yapılır[109].

Hizmet akdinin son bulmasından sonra talep edilebilecek hak edilip de kullanılmamış yıllık izinlerin izin kısmının imkânsız hale gelmesiyle söz konusu hale gelen bu ücretin niteliğini tespit etmek gerekecektir. Zira faiz uygulaması, zamanaşımı, kesintiye uğrayıp uğramaması, devir ve haczedilip edilememesi vb. bakımından bunun bir ücret alacağı mı yoksa tazminat mı olduğu önem arz etmektedir. Eğer bunun bir tazminat olduğu kabul edilirse TBK m. 146'daki 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu ve haciz ve devir vb. işlemlerine konu olabileceği ve yasal faiz uygulamasına tabi olacağı, buna karşılık bunun ücret olduğu kabul edilecek olursa TBK m. 147/f.1,b.1 ve İşK m. 32/son'daki 5 yıllık zamanaşımına tabi olacağı ve ücrete dair koruyucu hükümlerden (İşK m. 32-62) yararlanacağı, SGK primlerinin ve gelir vergisinin kesileceği söylenebilecektir[110].

Normalde işverenin işçiye düşen SSK primleri ve gelir vergisini ödedikten sonra kalan parayı işçiye verme yükümlülüğü vardır ama iş akdi herhangi bir nedenle sona ermişse kullandırılmayan yıllık izin ücretinin artık bu kesintiler yapılmadan tamamının işçiye verilip verilmeyeceği yönü tartışmalıdır. Bu durumu Akyiğit kitabında şu şekilde özetlemiştir:

"Öğretinin bir kısmı ile uygulamada SGK anılan primin kesilmesini kabul edip son ayın kazancına dahil edilmesini kabul etmektedir (SGK İşveren Uygulama Tebliği, RG 01.09.2012, No: 28938). Ancak Yargıtay kimi kararlarında bundan sosyal sigorta primi kesilemeyeceğini açıkça belirtmiş ve fakat anılan ödemenin ücret olmadığını söylememiştir (9. HD 15.12.2004-8812/27951). Buna karşın son yıllarda verdiği bazı kararlarda ise, sosyal sigorta primine değinilmeksizin, kullandırılmamış yıllık izin ücretlerinin 10 yıllık zamanaşımına tabiliğini benimsemektedir. Bunun sonucu eğer anılan ödemeler tazminatsa ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra gündeme geliyorsa, bundan sigorta priminin de gelir vergisinin de kesilemeyeceği sonucu ortaya çıkar…anılan ödemenin gerçek bir ücret olduğunu ve bundan sosyal sigortalar priminin de gelir vergisinin de kesileceğini düşünüyoruz"[111].

---

[109] **Süzek,** İş Hukuku, s. 784.

[110] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 419.

[111] **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 360.

Yargıtay'ın 10 yıllık zamanaşımına dair kararlarının gerekçesi olarak 01.07. 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'nın 10 yıllık zamanaşımını gerektiren m. 146 ile 5 yıllık zamanaşımını gerektiren m. 147 olduğu ve 5 yıllık zamanaşımının "dönemsel edim"lere ilişkin olması nedeniyle akdin sonlanmasından sonra talep edilen yıllık ücretli izin ücretinin de doğrudan ödenmesi nedeniyle dönemsel edim olmaması ve bir alacak olması gösterilmekte ise de; Yargıtay bir kararında 818 sayılı TBK uygulaması ile ilgili olarak da 10 yıllık zamanaşımı olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay'ın 10 yıllık zamanaşımını kabul ettiğine ilişkin 2012'den bu yana pek çok kararı sayılabilir[112].

Öğretideki baskın görüşü özetlemek gerekirse yukarıda belirttiğimiz üzere; yıllık ücretli izin ücretinin yılda bir kazanılan aslında dönemsel bir edimden kaynaklandığı, ücret niteliğinde olup 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğu (İşK m. 32/son, TBK m. 147/1), sigorta prim ve gelir vergi kesintilerinin yapılarak (SSGSSK m. 80/b.c ile krş. İşK m. 61) işçiye ödenmesi gerektiği, zamanaşımının sözleşme sona erdiğinde başlayacağı (İşK m. 59/1, TBK m. 425/3), işçi lehine aksine sözleşme yoksa son çıplak ücret üzerinden hesaplanacağı ve sözleşmenin son bulduğu tarihte veya sonra bir anlaşma yapılmışsa anlaşma tarihinde ödemede gecikme halinde en yüksek banka mevduat faizinin uygulanması, aksi takdirde kanunda bu durumda kesin bir ödeme günü belirlenmemiş olduğundan yasal faiz uygulanacağı (İşK m. 34) şeklindedir.

Yargıtay'a göre; iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ihtarla temerrüde düşürüldüğü tarih olup, izin ücreti için uygulanacak faiz İşK m. 34'teki bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz değil yasal faizdir[113]. Öğretideki genel görüşe göre ise faiz uygulanabilmesi için ihtara gerek yoktur ayrıca İşK m. 32/6'da da sözleşmenin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi açıkça hükme bağlanmıştır[114].

Ancak eğer yıllık ücretli izin kullandırılmış ve fakat ücreti ödenmemişse buna ilişkin talepte uygulanacak faiz ücretin gününde ödenmemesine dair İşK m. 34'deki bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz olacaktır.

---

[112] **Y9HD,** 25.06.2013, 2011/19767-2013/19537, **9.HD,** 03.10.2012, 2012/22755-32787, **7.HD,** 26.06.2013, 2013/ 3864-11790 için bkz. **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 360.

[113] **Y9HD,** 24.10.2008, 2007/30158-2008/28418 için bkz. **Narmanlıoğlu,** s. 710, **Y9HD,** 03.04.2013, 2013/5059-5495 vd. için bkz. **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 360.

[114] **Tulukçu**, s. 391.

Yine bunun ödendiğinin ispatı da ücret ödemelerindeki genel kural gibi işverence yazılı belge ile yapılacaktır[115].

İşyerinin devri halinde, yıllık izin ücreti alacağında önceki işveren yanındaki çalışma süreleri de hesaba katılır (İşK m. 6/f.2)[116]. Bu ücreti ödemeyen işveren veya işveren vekili para cezası ile cezalandırılır.

Akdin sona ermesinden sonraki yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı akdin feshinden itibaren başlayacaktır[117].

Bu madde gereğince, işçinin ölümü halinde yıllık izin süresine ait ücret mirasçılar tarafından da talep edilebilecektir.

gg. İşçinin İzinde Çalışma Yasağına Tabi Olması

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İşK m. 58). Eğer ödememişse bu madde hükmünün amacı nazara alınarak ödemekten kaçınabilir.

Bu hüküm, yıllık izin süresinde işçi herhangi bir ücret kaygısı yaşamadan dinlenmesi, kendine ve sevdiklerine daha rahat zaman ayırması ve sonraki çalışma dönemine daha sağlıklı ve verimli başlayabilmesi için getirilmiştir. Bu husus işveren için de işyerinin verimliliği ve düzeninin korunması için işveren lehine getirilmiş ve onun takdirine bırakılmış bir yasaktır.

Yargıtay bu konu ile ilgili bir kararında, "izin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçmesi sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir." demiştir[118].

Bu yasağın ihlali için, izinde yapılan işin ücretli bir iş olması, bu işin kime yönelik yapıldığı önem arz eder. Örneğin kendisi, eşi, dostu, yakın akrabası vb. veya yardım için yapılan çalışma, yasağa aykırı olmaz. Kural izin sırasında çalışma yasağı olmakla, bu çalışmanın karşılıksız olduğunu ispat yükü işçidedir[119].

Bu yasağın ihlali işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğinden işverenin bu nedenle sözleşmeyi derhal (haklı nedenle) fesih hakkı da doğar[120].

---

[115] **Tulukçu**, s. 385, 394.

[116] **Süzek,** İş Hukuku, s. 784.

[117] **Y9HD.,** 01.02.2010, 2009/47110-2010/1923 vd. için bkz. **Narmanlıoğlu,** s. 715.

[118] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 302.

[119] **Tulukçu**, s. 356.

[120] **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 356.

hh. İzin Hakkının Devir/Feragat Edilememesi

İşçiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olan izin talebi/hakkı devredilemez[121].

İş Kanunu m. 53/f.2 gereği, yıllık ücretli izin hakkından feragat de edilemez. Bu hüküm İşK'nun emredici hükümlerinden birisidir. Yargıtay'a göre de "yıllık ücretli izin hakkı…Anayasa'ca korunan haktır. Dinlenme hakkından vazgeçilemez"[122]. Aksine yapılan sözleşme hükümleri geçersizdir. İşçi yıllık ücretli iznini kullanmaktan ücret karşılığı dahi vazgeçemez.

Ancak yıllık iznin kullanılmasına ilişkin olan bu devredilemezlik, yıllık izin ücretinin haciz ve devrine engel teşkil etmez. Yani yıllık izin ücreti devir ve haciz konusu olabilir[123].

ii. Kullanılmayan/Kullandırılmayan İzin Hakkının Düşmemesi

İş sözleşmesi devam ederken kullanılmaya hak kazanıldığı yılda kullanılmayan veya kullandırılmayan izin hakları hiçbir şekilde düşmez, zamanaşımı da işlemez. Ama yıllık izin kullanılmadan sözleşme sona erdiğinde, bu tarihte muaccel olan yıllık izin ücreti/ücretleri artık 5 yıllık zamanaşımına tabidir[124]. Ancak bu konu ile Yargıtay'ın görüşleri için yukarıda "ff" bölümündeki ayrıntılı açıklamalarımıza bakılmalıdır.

Hatta yukarıda da belirtildiği üzere, İşK m. 59 gereği iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona erse bile, işçinin **hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine** ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

c. Yıllık Ücretli İzinden Sayılan Süreler

aa. Çalışılmayan Cumartesi Günleri

Çalışılmayan cumartesi günlerinin, çalışılmış gibi sayılacağına ilişkin kanunda açık bir hüküm olmamasına rağmen, yıllık ücretli izin hakkı sürelerinin belirlenmesinde bu günlerin de çalışılmış gibi kabul edilmesi gerekir. Çünkü, İşK uygulamasında kural, cumartesi gününün hafta tatili günü olmayıp, iş günü olmasıdır. İşçilerin hafta arasında 7.5 saat yerine 9 saat çalışma-

[121] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 84.

[122] **Süzek,** İş Hukuku 2014, s. 825.

[123] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 84.

[124] **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 356.

ları ve cumartesi günü dinlenmeleri, cumartesi gününün iş günü niteliğini ortadan kaldırmaz[125].

Ancak tarafların sözleşme ile yıllık izin sürelerini artırmaları mümkün olmakla, izne denk gelen cumartesi günlerinin ilave edilerek uzatılması konusunda anlaşmaları da mümkündür[126].

bb. Grev ve Lokavt Süreleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu m. 68/f.2 uyarınca, işveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırma hakkına sahiptir. Kendi işlerinde çalıştırılabilen bu işçilerin yıllık izin sürelerine rastlayan grev ve lokavtta geçen süreler izin süresine eklenmez. Ancak 6356 sayılı Kanun m. 67 gereğince; "Kanuni greve katılan veya greve katılmayan ya da katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır" hükmü gereği sözleşmesi askıda kalan işçilerin önceden doğmuş yıllık izni kullanma hakları da grev ve lokavtın bitimine kadar askıdadır kanısındayız[127].

d. Yıllık Ücretli İzinden Sayılmayan Süreler

İş Kanunu m. 56' da yıllık ücretli izinden sayılmayan süreler belirlenmiştir.

aa. Yıl İçinde Verilmiş Diğer Ücretli/Ücretsiz İzinler

Kanunda bu konuda bir açıklık olmamakla beraber, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilememelidir. Örneğin mazeret izinleri, evlilik, doğum, ölüm, seminer, tabi afetler vb. nedenlerle verilen izinler de bu kapsamdadır[128].

İşçinin yıllık ücretli iznini kullanması sırasında hastalanması halinde ne olacağına dair bir düzenleme yoktur. Bu durumunu dinlenme raporuyla belgeleyen işçinin bu istirahat günlerinin yıllık iznine eklenmesi gerekeceği öğretide kabul edilmektedir[129].

---

[125] **Sümer,** İş H. Uygulamaları, s. 329, **Çelik,** İş Hukuku Dersleri, s. 357.

[126] **Tulukçu**, s. 328.

[127] Mülga 2822 s.Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m. 42, 38 ile ilgili benzer görüşleri için bkz. **Tulukçu**, s. 328-329.

[128] **Tulukçu**, s. 326.

[129] **Narmanlıoğlu,** s. 707.

Ancak iznin bitiş tarihinde işçinin işyerinde bulunmasını gerektiren önemli nedenlerin varlığı halinde işçinin izinden zamanında dönmesi, ama elverişli zamanda hastalık süresi kadar yeniden izne çıkarılması zorunludur[130].

bb. Yol İzinleri

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır (İşK m. 56/son). İzinlerin bölünerek kullanılması halinde yol izni toplamda 4 gün olacaktır. Ancak işçi lehine aksi kararlaştırılabilir.

cc. Hafta Tatilleri

"Bilindiği üzere, Anayasa'nın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" kenar başlıklı 50. maddesinde, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtildikten sonra, ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile ulusal bayram ve genel tatil günleri tespit edilmiş, İş Kanunu'nun "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma" kenar başlıklı 44. maddesinde de ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması halinde ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik hükümler getirilmiştir. Diğer taraftan bir diğer dinlenme zamanı olan hafta tatiline yönelik olarak da gerek İş Kanunu'nun "Hafta tatili ücreti" kenar başlıklı 46. maddesi ve gerekse 394 sayılı "Hafta Tatili Hakkında Kanun" ile hafta tatili ve hafta tatili ücreti konuları düzenlenmiştir"[131].

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz çünkü bunların ücretinin ayrıca ödeneceği belirtilmiştir (İşK m. 57/f.6).

Hafta tatiline ilişkin olarak 21.01.1924 tarihli RG'de yayınlanarak 10 gün sonra yürürlüğe giren 394 sayılı HTK'nu halen yürürlüktedir. Bu kanun hükümlerine göre:

Nüfusu on bin ve üzeri olan şehirlerdeki işyerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu kılınmıştır (HTK m. 1).

---

[130] **Çelik,** İş Hukuku Dersleri, s. 370.

[131] Murat **Şen**, Sicil Dergisi, S. 10, s. 5, http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-ontent/uploads/2014/06/selection2.pdf, ET. 21.01.2016. (Hafta Tatili).

Resmi daireler ile genel ve özel herhangi bir müessesede müstahdem (hademe) ve amele (işçi)yi haftada 6 günden fazla çalıştırmak yasaklanmıştır (HTK m. 2).

Sanayi zümreleri dışında kalan işlerden ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve benzeri çalışma erbabı bu kanun uygulamasından istisna edilmiştir (HTK m. 3).

Bu kanundaki hafta tatili düzenlemesinden müstesna tutulan sürekli çalışılması gereken işyerleri sayılmış ve bu yerlerde hafta tatilinde de çalışılabileceği belirtilmiştir. Bu yerlere örnek olarak sayılan hastane, dispanser, eczane, hamam, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, sinema, eğlence yerleri, lokanta gibi işyerlerinde Pazar günü çalışan işçilere ise dönüşümlü olarak haftanın diğer günlerinde tatil yapma olanağı sağlanmıştır. Ancak A, B, C, D, E bentlerindeki işyerlerinde çalışanların münavebeli olarak haftada birer gün tatil yapmaları zorunlu kılınmakla birlikte her nedense I bendinde sayılan turistik, hediyelik ve hatıra eşya satan ticarethane ve müesseselerde çalışanlar için böyle bir düzenleme getirilmemiştir. F bendinde ise mevsimlik yürütülen iş ve müesseseler de hafta tatili düzenlemesinden müstesna tutulmuştur (HTK m. 4).

Fırıncılar, yalnız sebze, yaş meyve ve tütün satanlar, nalbantlar, zirai alet ve edevat tamircileri m. 4'deki müesseseler gibi, kasaplar da saat 13'e kadar açık bulundurulabilir.

"Ramazan ve Kurban bayramları arifesine rastlayan Pazar günleri tatilden istisna edilebilir." hükmü getirilmiştir (HTK m. 5).

Yine bu kanun m. 6'ya göre; Pazar günü tatil edilen fabrika, maden ocağı vesair işyerlerinde bekçilik, kapıcılık etmek veya Pazar günü zorunlu çalışmak gereken işyerlerinde hademe veya işçi olarak çalışanlara haftanın diğer günlerinde bir gün izin verilmesi zorunludur[132].

"Cumartesi çalışılmayan ve bugüne ait sürenin diğer iş günlerine bölünerek çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin yıllık ücretli izin sürelerine, sadece bir günlük hafta tatili günü eklenir, çalışılmayan cumartesi günleri eklenmez. Çünkü çalışılmayan cumartesi gününe ait iş saatlerinin

[132] Murat **Şen**, İş Hukuku Mevzuatı, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2015, s. 112, 1 no.lu dipnotu. (İş H. Mevzuatı).

diğer beş güne dağıtılması, işçinin bir haftada bir yerine iki gün tatil yapmasını sağlamaya yönelik olup, daha uzun bir yıllık izin olanağı için değildir"[133].

Bu kanun hükümlerine uymayan dükkân, mağaza ve müessese sahip veya müdürlerine belediye encümeni tarafından idari para cezası verilir (HTK m. 10).

Nüfusu 10 binden aşağı olan şehir ve kasabalarda da uygulanması ise mahalli belediye meclislerinin karar ve ilanına bağlıdır[134].

dd. Ulusal ve Resmi Bayramlar ile Genel Tatiller

2429 sayılı UBGTHK m. 1'e göre, 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Ulusal bayram günü tatili 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlayıp 29 Ekim günü devam edecektir.

Bu Kanun m. 2'de ise diğer genel tatil günlerini belirlenmiştir. Buna göre, resmi ve dini bayram günleri, yılbaşı günü ile 1 Mayıs günü genel tatil günleri olup;

Resmi bayram günleri:

- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı.
- 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı.
- 30 Ağustos günü Zafer Bayramı.

Dini bayramlar:

- Ramazan Bayramı: Arefe günü saat 13:00'de başlayıp 3,5 gündür.
- Kurban Bayramı: Arefe günü saat 13:00'de başlayıp 4,5 gündür.

Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile 1 Ocak günü yılbaşı ve 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma günü olarak resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir.

Bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşam sona erdiğinde onu takip eden gün olan Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

Yine bu Kanun uyarınca, 394 sayılı Kanun, 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun (Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu), 4857 sayılı Kanun ve diğer

---

[133] **Süzek,** İş Hukuku, s. 781.

[134] **Şen**, İş H. Mevzuatı, s. 112, 2 no.lu dipnotu.

kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümlerin saklı olduğu hüküm altına alınmıştır. Ayrıca yemek, içmek, giyinmek gibi zaruri ihtiyaçların giderilmesi için alışveriş yapılan yerler hakkında HTK'nun cumartesi günüyle ilgili hükümleri uygulanmaz (UBGTHK m. 3).

Her ne kadar bu yasada, hafta tatilinin Pazar günü olduğu ve bu tatilin 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlayacağı belirtilmişse de Yargıtay, genel tatil günlerinin yasada tahdidi olarak sayılmış olması ve Cumartesi gününün bu günler arasında yer almamış olması nedeniyle, tatil olan Cumartesi gününün genel tatil günü olarak değerlendirilemeyeceği ve bu günün normal tatil günü olacağı görüşündedir[135].

ee. Yeni İş Arama İzinleri ve Fesih Bildirim Süreleri

Yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izinden sayılmaz, onunla iç içe giremez. Bu durum İşK m. 59/f.2'de "İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez." şeklinde hüküm altına alınmıştır.

İşçinin yıllık izinde bulunduğu sırada işveren iş akdini bildirimli fesih yoluyla feshetmişse, bildirim süreleri fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda değil, yıllık ücretli izin süresinin dolmasından itibaren başlayacaktır[136]. Yine işveren iş sözleşmesini feshettikten sonra işçinin yıllık ücretli iznini bildirim süresi içinde kullanmasını isteyemez ancak işçi tarafından sözleşme bildirimli fesih edilirse bildirim süresi içinde yıllık ücretli iznin kullanılabilmesi doktrinde kabul görmektedir[137].

2. Diğer İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu

a. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

854 sayılı Dz.İşK m. 40/f.2 hükmü gereğince, aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde gemi adamının hizmet süresi altı aydan bir yıla kadarsa kullanabileceği izin süresi en az 15 gün, hizmet süresi bir yıl ve

---

[135] Serkan **Bingöl,** Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul 2011, s. 35.

[136] **Sümer**, İş Hukuku, s. 155.

[137] **Sümer**, İş Hukuku, s. 155.

daha fazla ise en az bir ay olacaktır. Bir aylık izin tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir.

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere bu süreler en az süreler olup, bu sürelerin iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile de arttırılması mümkündür. Deniz İş Kanunu'nda izin süreleri ile ilgili "gün" ifadesinin kullanılmış olması nedeniyle bu ibareden kastedilenin "takvim günü" olduğu anlaşılmalıdır[138].

Bu kanun uyarınca da izin hakkından feragat edilemez.

Ayrıca m. 40 hükmüne göre, gemi adamı eğer isterse 7 güne kadar ücretsiz yol izni de verilebilir.

b. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

5953 sayılı Bas. İşK m. 21/f.1'e göre, günlük mevkutede çalışan gazeteciye, sürekli veya aralıklı olarak (aynı gazetedeki kıdem değil gazetecilik mesleğindeki kıdemi önemlidir) en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir.

Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere ise her 6 aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Kanunda her altı aylık çalışma süreleri için iki haftalık çalışma süreleri tanındığına göre, iki altı aylık çalışma devresi için 4 hafta, üç altı aylık devresi için 6 hafta yıllık ücretli izin kullanılabilinecektir[139]. Ancak, kanunda yer alan bu hükmün toplu iş sözleşmeleriyle işçinin lehine olacak şekilde değiştirilmesi mümkündür[140].

Burada da aynı gazetedeki kıdem değil gazetecilik mesleğindeki kıdemi önemlidir, çalışmadaki kesintilere bakılmaz.

Basın İş Kanunu gereğince kullanılan yıllık izinlerde takvim günü esası söz konusu olacaktır[141]. Ancak bu kanunda gazeteci çalışana yıllık ücretli izini kullanmak üzere ayrılmalarda yol izni tanınmamıştır. Bu Kanun'a göre de izin hakkından feragat edilemez.

---

[138] **Ulusoy Tuncal,** s. 101.

[139] **Ulusoy Tuncal,** s. 103.

[140] **Ulusoy Tuncal,** s. 103.

[141] **Tulukçu**, s. 422.

c. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Hizmet akdi ile çalışıp TBK'ya tabi olan işçiler, İşK kapsamı dışında kalıp da ancak İş Hukuku hükümlerine göre çalışan işçilerdir.

İş Kanunu m. 4**'**de**,** bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı işleri ve iş ilişkileri belirtilmiştir:

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu'nun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde

Bunların dışında İşK m. 110'da "Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." hükmü ile konut kapıcıları da ayrık tutulmuştur.

Türk Borçlar Kanunu'nda izin süresi en az 2 hafta, 18 yaşından küçükse veya 50 ve daha yukarı yaştaysa 3 haftadır (TBK m. 422). Ancak TBK m. 423' te işçinin devamsızlığı ve nedenine göre işveren izin miktarında indirime gidebilir[142].

d. 1512 Sayılı Noterlik Kanunu

Noterlik Kanunu m. 47'de noterlik personelinin izinlerine ilişkin İşK'ndan farklı özel hükümlere yer verilmiştir:

---

[142] **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 351-352.

Noter tarafından, noterlikte en az 1 yıl hizmeti bulunan kâtip ve hizmetlilere aşağıdaki esaslara göre yıllık izin verilir.

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmeti bulunanlara 15 gün,
- 5 yıldan 15 yıla kadar (15 yıl dahil) hizmeti bulunanlara 20 gün,
- 15 yıldan fazla hizmeti bulunanlara 1 ay.

Yıllık izinlerini noterliğin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere 7 güne kadar ek bir izin verilmesi zorunludur. Bir yıllık hizmet süresinin hesabında katiplerin adaylık süresi de nazara alınır.

"Haklı bir mazereti bulunmak şartıyla katip ve hizmetlilere, noter tarafından, gidiş geliş dahil olmak üzere, yılda en çok on gün izin verilebilir. Bu şekilde alınan izinler toplamı on günü aştığı takdirde, aşan miktar yıllık izinden düşülür." hükmü gereği de mazeret izinlerinin aşan kısmı işverence, işçinin yıllık ücretli izninden düşürülebilecektir.

Ayrıca bu süreler toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile artırılabilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği de maddede açıkça belirtilmiştir.

Yine NK m. 47/f.5'deki "Yukarıdaki fıkralara göre izinli bulundukları süre içinde katip ve hizmetliler ücretlerini tam olarak alırlar." hükmü yer almıştır.

Katip ve hizmetlilerle noter arasındaki hizmet akdinden doğan münasebetler için bu kanunda aksine hüküm bulunmadıkça iş mevzuatına tabi olacağı hükme bağlanmıştır (NK m. 48).

Görüldüğü üzere NK'da noterlik personeli için; İşK'ndaki yıllık ücretli izinlerden daha fazla izin öngörülmüş ve ayrıca bunların arttırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca yol izni için açıkça ücretsiz denilmediği ve f. 5'teki "Yukarıdaki fıkralara göre izinli bulundukları…" hükmü gereği- İşK'ndaki genel kuraldan farklı olarak- yol izni de ücretli olacaktır. Yine ulaşım şartları objektif olarak herkes için aynı olduğu halde Noterlik personeli için, 4 değil 7 gün yol izni öngörülmüştür. Bu arada şunu da belirtmek gerekir ki; aşağıda inceleyeceğimiz üzere noterin kendisi için hiç yol izni öngörülmemesi dikkate değer bir düzenlemedir.

Kanaatimizce NK'nda noterlik personel izinleri için yapılan bu özel düzenlemede; yalnızca "gün" kelimesi zikredildiği ve iş günü olacağı yönünde

aksi bir hüküm de olmamakla memurlardaki gibi "takvim günü" baz alınacak, hafta tatili, ulusal ve resmi bayramlar ve genel tatiller yıllık ücretli izin süresi içine rast gelirse bunlar süreye ilave edilmeyecektir. Yine İşK'na göre özel bir kanun olan NK'ndaki düzenlemede ayrık durum zikretmemekle, "18 yaş altı veya 50 yaş üstü işçinin izninin 20 günden aşağı olamayacağına" dair İşK'ndaki gibi bir uygulama söz konusu olmayacaktır. Esasen uygulamada bu yöndedir.

B. Diğer Çalışanlar (Memurlar) İçin

Yıllık izin süreleri ve kullanılması bakımından öncelikle kamu çalışanları için temel kanun olan 657 sayılı DMK ele alınacak, bunun yanı sıra belli başlı bazı özel kanunlar da ilgili hükümleri yönünden irdelenecektir. Belirtmek gerekir ki aşağıda irdelenecek özel kanunlar dışında polis ve askeri teşkilatla ilgili vb. başka özel kanunlar da mevcuttur.

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

a. İzin Süreleri

Devlet Memurları Kanunu m. 102' de memur olarak çalışanların izinleri hüküm altına alınmıştır. Buna göre devlet memurlarının yıllık izin süresi:

- Hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için yirmi gün,
- Hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür.

Memurların izinlerinde takvim günü esası kabul edilmiştir (DMK m.102). Bu nedenle;

Devlet memurlarının izinlerinde hafta tatilleri de izinden sayılmaktadır. Yine aynı şekilde tüm resmi tatiller bu izin süresi içine rast gelirse bu süreler de izin süresi hesabında değerlendirilmektedir. Bu yönden işçilerden farklıdırlar.

Zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir. Uygulamada bu yol izin süreleri iznin bölünerek kullanılması halinde yalnızca bir kez kullandırılmaktadır.

b. Kullanılmasında İlkeler

Devlet Memurları Kanunu'nda yıllık izinlerin kullanılışı m. 103' te hüküm altına alınmıştır. Buna göre,

aa. İzin Hakkının Gelecek Hizmet Yılında Kullanılması

Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir.

Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir sağlık izni verilir.

bb. İzin Kullanma Dönemlerinin İlke Olarak İşverence Tespiti

İzin amirin uygun bulacağı zamanlarda kullanılabilir.

cc. İzin Kayıt Belgesi veya Defterinin Tutulması

Her memurun bağlı olduğu ilgili idari amirlik veya bakanlık bünyesinde bu defterler tabi oldukları mevzuatları çerçevesinde tutulur.

dd. İznin Bölünebileceği

İzin bölünebilir. Toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir.

Ancak her bakanlık veya kamu tüzel kişisi kendi çıkardığı yönetmelik veya genelge ile buna sınırlar koyabilmektedir. Örneğin Adalet Bakanlığı 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'na tabi hakim ve savcılar ile ataması Bakanlık'ça yapılan diğer personelin yıllık izinlerinin en çok üç defada kullanılmasını öngörmüştür (13.02.2012-76/1 sayılı Genelge, A/3 no.lu bendi). Kanaatimizce bu veya bunun gibi sınırlayıcı hükümler, ne 2802 sayılı Kanun'da ne de atıf yaptığı 657 s. K'da sınırlayıcı bir hüküm olmamakla kanuna aykırılık teşkil etmektedir.

ee. İzin Ücretinin Hesabı

Memurlar aylıklarını yani ücretlerini -işçilerden farklı olarak- çalışmadan önce peşin aldıklarından izine ayrılma öncesi avans vb. alması da kanunda düzenlenmemiştir. Zaten mevcut durumda artık maaşı yattığında bankadan istediği zaman çekebilmesi söz konusu olmakla izne ay sonuna doğru ayrılsa da maaşını yatırıldığı anda çekebilecektir.

Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz (DMK m.

104/E). Yani fazla mesai vb. fiili çalışmadan doğan ödemeler yıllık izinde iken verilen ücrete ilave edilmez. Diğer mali haklar ve sosyal yardımlar (ör: Kira yardımı, çocuk yardımı vb.) verilir.

ff. Memuriyetin Sona Ermesi Halinde Hak Edilen İzin Ücretinin Ödenmemesi

Memuriyetin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde -işçilerden farklı olarak ve hukuka/insan haklarına aykırı biçimde- hak edilmiş ve fakat kullanılmamış izin hakkı ücret olarak ne memura ne de ölüm halinde mirasçılarına ödenmez.

Yıllık izin hakkı memuriyetin devamınca, işçilerdeki gibi Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup bu ücrete dönüşemez ve bu haktan vazgeçilemez ve izin haklarının tespitinin istenmesinde hukuki menfaat vardır. Ancak sözleşmenin sona ermesinden sonra bu dinlenme hakkı kullanılması gerekip de kullanılmayan izin süreleri üzerinden hesaplanacak bir alacak hakkına dönüşmesi gerekirken memurlar için ne yazık ki bu söz konusu bile olmamaktadır. Ve bildiğimiz kadarı ile bu husus bir dava konusu bile olmamıştır.

gg. İzinde Çalışma Yasağı

Devlet Memurları Kanunu m. 28 gereği; memurlar Türk Ticaret Kanunu'na göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar ancak görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler bundan ayrıktır.

Görüldüğü üzere bu hüküm gereği –ve işçilerden farklı olarak- memurlar ne yıllık izin sürelerinde ne de başka zaman memuriyetleri devam ettikleri müddetçe başka bir işle iştigal edemezler.

hh. İzin Hakkının Devir/Feragat Edilememesi

İzin hakkı şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak niteliği gereği bu talebin/hakkın kullanılması 3. kişilere devir edilemez veya bu hakkın kullanılmasından önceden feragat edilemez. Ancak kanaatimizce memurlarda da işçilerdeki gibi yıllık iznin kullanılmasına ilişkin olan bu devredilemezlik, yıllık izin ücretinin haciz ve devrine engel teşkil etmez. Yani yıllık izin ücreti devir ve haciz konusu olabilir.

ii. Kullanılmayan/Kullandırılmayan İzin Hakkının Düşmesi

Devlet Memurları Kanunu m. 103 gereği, cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Memurun hak ettiği yıllık ücretli izninin hak edilen yılı takip eden iki yıl içinde kullanılmaması veya kullandırılmaması halinde –ve işçilerin bu hususta ki hukuki güvencesinden de farklı biçimde- bu hakkın Anayasamızın yukarıda belirtilen açık hükümlerine aykırı olarak düşürülmesi, hukuka ve insan haklarına açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

c. Yıllık Ücretli İzinden Sayılmayan Süreler

Yol izinleri, hastalık izinleri, doğum izinleri, görevlendirme izinleri ile mazeret izinleri yıllık izinden sayılmaz. Ancak mazeret izni eğer süresini aşarsa yıllık izinden düşer.

Ve fakat -işçilerden farklı olarak - hafta tatilleri, ulusal ve resmi bayramlar ile genel tatiller yıllık iznin içine rast gelmişse bunlar da yıllık izin süresinden sayılır işçilerdeki gibi yıllık izin sürelerinden düşülmez.

2. Diğer Kanunlar

a. 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu

Hakimler ve Savcılar Kanunu m. 56, "Yıllık ara vermeden yararlanmayan hakim ve savcılara Adalet Bakanlığı'nca uygun görülecek zamanlarda normal yol süresi hariç otuz gün yıllık izin verilir.

Birbirini izleyen son iki yılın izni bir arada verilebileceği gibi yıllık izinler bölümlere ayrılarak da verilebilir. Daha önceki yıllara ait izin hakları düşer.

Hakim ve savcıların; mazeret, hastalık ve aylıksız izinleri hakkında Devlet Memurları Kanunu'ndaki hükümler uygulanır." hükmünü içermektedir.

Ancak yıllık iznin bölümlere ayrılarak verilebilmesine bir genelge ile sınırlandırma getirilmiştir. Şöyle ki; Adalet Bakanlığı 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'na tabi hakim ve savcılar ile ataması Bakanlık'ça yapılan diğer personelin yıllık izinlerinin en çok üç defada kullanılmasını öngörmüştür (13.02.2012-76/1 sayılı Genelge, A/3 no.lu bendi). Kanaatimizce bu veya bunun gibi sınırlayıcı hükümler, ne 2802 sayılı Kanun'da ne de atıf yaptığı 657 sayılı Kanun'da sınırlayıcı bir hüküm olmamakla kanuna aykırılık teşkil etmektedir.

Yine hakim/savcıların kazanılmış olan yıllık izin hakları da, memurlarınki gibi takip eden 2 yıl içinde kullanılmadığı takdirde yanmakta, doğmuş bulunan bu hakları Anayasa ve hukuka aykırı olarak düşmektedir.

b. 1512 Sayılı Noterlik Kanunu

Noterlik Kanunu m. 57'de: "Noterlerin yıllık izin süresi, hizmeti altı aydan 10 yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için 30, daha fazla hizmeti olanlar için de 40 gündür. Bu sürelere, gidiş ve dönüş süreleri dahildir. Yıllık izin Adalet Bakanlığı tarafından verilir.

Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Bu takdirde önceki yıllara ait kullanılmamış izin hakları düşer. Haklı bir engeli bulunmak şartıyla noterlere, noterliğin bulunduğu yer Cumhuriyet savcısı tarafından, gidiş geliş dâhil olmak ve 10 günü geçmemek üzere, mazeret izni verilebilir. Bu şekilde alınan izinler toplamı 20 günü aştığı takdirde aşan miktar yıllık izinden düşülür.".

Görüldüğü üzere burada da genel uygulamaya aykırı olarak yol izinleri yıllık izin sürelerine dâhil edilmiştir. Yine noterlerin de kazanılmış olan yıllık izin hakları, memur ve hâkim-savcıların izinleri gibi takip eden 2 yıl içinde kullanılmadığı takdirde yanmakta, doğmuş bulunan bu hakları Anayasa ve hukuka aykırı olarak düşmektedir.

c. 399 Sayılı KHK

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı KHK'nin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair KHK'ye tabi sözleşmeli personelin izin hakları ise ertesi yıla devrolmamakta, hak edildiği yıl içinde kullanması gerekmekte, kullanılmayan izin hakları yanmaktadır.

d. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Atıf Yapan Kanunlar

Hukuki niteliği itibariyle DMK'ya tabi olan bir kısım kamu çalışanlarına yönelik özel kanunlar çıkarılmasına rağmen yıllık izin konusunda özel düzenleme getirmemesi ve DMK'ya yaptığı atıftan dolayı bu kanundaki yıllık izin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Örneğin;

2914 sayılı YÖPK m. 20'de **"**Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır" şeklinde hüküm yer almaktadır.

2547 sayılı YÖK m. 64'de de "Öğretim elemanları yıllık izinlerini, normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Bunların diğer izinleri ile Yükseköğretim üst kuruluşları personelinin ve yükseköğretim kurumları memurlarının izin işleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür. Rektör, iznini Yükseköğretim Kurul Başkanından, diğer yöneticiler ise bir üst makamdan alırlar. Yükseköğretim kurumlarında ve üst kuruluşlarda görevli bütün personel bağlı olduğu ilk disiplin amirinin izniyle görevi başından ayrılabilir" şeklinde DMK'ya yapılan atıf söz konusudur.

V. YILLIK İZİN HAKKININ ZAMANINDA KULLANILMAMASININ VEYA KULLANDIRILMAMASININ SONUÇLARI

A. İşçiler Bakımından

Yukarıda belirtildiği üzere yıllık iznin henüz onun için gerekli bekleme süresi doldurulmadan (deyim yerindeyse peşinen) kullandırılmasına engel olacak bir hüküm yoktur[143]. Bunun gibi bu izin olağan kullanım zamanından yani çalışılan yılı takip eden iznin kullanılacağı yıldan sonraki bir tarihte de kullandırılabilir. Böyle bir durum tarafların anlaşması veya işverenin tek taraflı hukuka uygun olan ya da olmayan davranışından kaynaklanabilir[144].

"*İzinlerin ertelenmesi olanağı tanındığı takdirde kaç yıllık iznin ertelenebileceği sorunu da çözülmelidir. Çoğunlukla ertelemeler için bir limit konulmaması ve bunun 2-3 yıl olması belirtilmiştir. Bazen de ertelemenin limiti yoktur. Ancak biz zorunlu hallerde iznin ertelenmesi ve biriktirilmesinin gerektiğini, aksi halin izni amacından saptıracağını belirtmek isteriz.*" demektedir[145].

Ertelemeden hiç söz etmeyen hukuk sistemimizde, her bir yıllık ücretli izinde ancak bir defa yapılabileceğini, tekrar tekrar ertelemenin kabul edilemeyeceğini söylemek mümkünse de, Yargıtay'ın isabetli olan çözümüne göre yıllık ücretli iznin hizmet akdi hukuken varlığını devam ettirdiği müddetçe işverence belirlenen bir tarihte kullanımının mümkün bulunduğunu söyleyebiliriz. Ancak erteleme yıllık ücretli izne hak kazanıldıktan sonra olabilir. Peşinen yapılacak bir erteleme anlaşmasının geçersiz olduğu söylenebilir. Ayrıca birkaç yılın izninin topluca kullandırılması haline bir engel ol-

[143] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s 294-295.

[144] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 296.

[145] **Tulukçu**, s. 336.

mamakla bunların kullandırılmasında eskiden yeniye doğru kullandırılması uygun olacaktır[146].

İş Kanunu m. 59/f.1 "İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı "iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar." hükmünü içerir. Kanun koyucu, işçinin geriye dönük bir süre belirterek kullanmadığı yıllık izinlerinden bahsetmemiştir. Bu durumda iş sözleşmesinin başlangıcından herhangi bir nedenle sona erene kadar olan hak edilmiş ve kullanılmamış ne kadar yıllık izni varsa onların yanmadığı anlaşılmaktadır.

Yanmayan ama iş sözleşmesi devam etmediği için de kullanılamayan bu izinlerin ücretleri, işçinin hakları korunarak, kullanılmadığı yıllara isabet eden değil sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesap edilecektir. Yani şahsa bağlı bir hak olan yıllık ücretli izinlerin kullandırılmaması o izinlerin bir süre sonra yanması başka bir deyişle hukuken yok olması sonucunu doğurmayacak, en azından parasal bir hakka dönüşmesini sağlayacaktır[147].

İşveren işçinin yıllık ücretli izin talebiyle bağlı değildir. İşçi talep etse de etmese de normal zamanında ona hak ettiği bu iznini verip kullandırmakla yükümlüdür.

Anayasada özel koruma altına alınan yıllık izin kullanımı doğrultusunda çıkarılan iş kanunlarının hepsinde de, yıllık ücretli izin hakkından kendi talebiyle, rızasıyla bile vazgeçme hakkı olmayan işçi, kendine rağmen koruma altına alınmaktadır[148].

Şunu da belirtmek gerekir ki; iş akdi devam ederken hak edilen yıllık iznin kullandırılmasına rağmen ücretinin zamanında ödenmesi ve yine muaccel olduğu tarihte ödemenin miktar, biçim ve yerde ödenmesi gereken kişiye (işçiye) ödenmesi işverenin yükümlülüğü, işçinin de hakkıdır.

1. Haklı Nedenle Feshe İmkan Sağlaması

Sözlük anlamıyla bozma, dağıtma, kaldırma anlamına gelen fesih sözcüğü, kişilik haklarının bir temayüzü olarak bildirim hakkının kullanılması ile sonuç

---

[146] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 301-303.

[147] **Tulukçu**, s. 371.

[148] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 302-303.

doğurur. Kişilik haklarından olması dolayısıyla kamu düzeniyle ilgili olan bu hakkın doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ortadan kaldırılması mümkün değildir. Sözleşmelere de bu hakkı ortadan kaldıran hükümler konulamaz[149].

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimi denir. Karşı tarafın kabulüne bağlı olmayan, ulaştığı anda hüküm ve sonuç doğurup sözleşmeyi sona erdirebilen tek taraflı bir irade beyanı şeklindeki fesih bildirimi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde "süreli fesih" (İşK m. 17), belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise "derhal fesih" (İşK m. 24-m. 25) şeklinde meydana gelebilir[150].

Süresi belli olmayan (belirsiz süreli) iş sözleşmelerinin bildirim süreli fesih yoluyla feshedilebilmesi için belirli bildirim süreleri getirilmiştir. Buna göre iş sözleşmelerinin (hizmet akitlerinin) feshinden önce işi, 6 aydan az sürmüş işçi için iki hafta, 6 aydan 1.5 yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta, 3 yıldan fazla sürmüş işçi için ise sekiz hafta öncesinden fesih ihbarında bulunmak gerekir. Toplu iş sözleşmeleri ile bu süreleri arttırmak mümkündür. Ancak gerek işveren gerekse işçiden fesih bildiriminde bulunan, karşı tarafa bildirim sürelerine ait ücreti peşin olarak ödediği takdirde, bildirimde bulunulmasına gerek kalmadan iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilirler[151].

Hukuki niteliği bakımından yenilik doğuran bir hak olan fesih bildirimi, var olan hukuki durumu sona erdirmek suretiyle bozduğu için bozucu yenilik doğuran haklardandır. Açıklanan nedenle; fesih bildiriminde bulunan tarafın sözleşmeyi sona erdirme isteği belirli ve açık bir biçimde anlaşılmalıdır yani fesih bildirimi kural olarak şarta bağlı olamaz. Bununla birlikte özellikle süreli fesih bildirimi hallerinde, şartın yerine getirilmesi karşı tarafın arzu ve isteğine bırakılmış ve karşı taraf bunu derhal veya verilen süre içinde yerine getirmemişse şartlı fesih bildirimi de geçerli sayılır[152].

---

[149] Ahmet **Terzioğlu,** Yargıtay Kararları Doğrultusunda Sendikal Fesih Sayılan ve Sayılmayan Haller, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 2, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, s. 234.

[150] Ercan **Güven** / Ufuk **Aydın**, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Genişletilmiş Güncellenmiş 2. Baskı, Eskişehir, Eylül 2007, s. 136. (İş Hukuku).

[151] Faruk **Andaç**, İş Hukuku (Türk çalışma Hukuku Uygulaması), Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2008, s. 89.

[152] Nuri **Çelik,** İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul-2010, s. 189. (İş Hukuku).

İş Kanunu m. 109'da, bu kanunda öngörülen bildirimlerin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği, kendisine bildirim yapılan kişinin bunu imzalamaması halinde durumun o yerde tutanakla tespit olunacağı, ancak 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligatların anılan kanun hükümlerine göre yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay, fesih bildiriminin yazılı olmasının geçerlilik mi yoksa ispat koşulu mu olduğu konusunda değişik kararlar verdikten sonra, m. 109'daki koşulun İçtihadı Birleştirme Kararı'nda ve 9. HD'nin yeni bir kararında ispat koşulu olduğu benimsenmiştir[153].

Yine Yargıtay'a göre fesih bildirimi her zaman açık bir biçimde yapılmayabilir. Olayların akışından işçi veya işverenin iş akdine son verdiği anlaşılabiliyorsa bu davranışın da fesih şeklinde değerlendirilmesi gerekir. Örneğin; işçinin açık iradesi olmadan uzunca bir süre ücretsiz izne çıkarılmasını işverenin iş sözleşmesini feshi anlamına geleceği, buna karşılık bir inşaat işinde hava muhalefeti gibi makul bir nedenle işvereni ücretsiz izne çıkarmasının sözleşmenin feshi anlamına gelmeyeceği ancak işçinin dava açmak suretiyle sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği sonucuna vararak karar vermiştir[154].

Şunu da belirtmek gerekir ki; 24 ve 25'inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır (İşK m.26).

a. İşçiler Bakımından

İş Kanunu m. 24, işçinin haklı nedenlerle iş sözleşmesinin bildirimsiz feshinden bahsetmiştir. Bu nedenler arasında, maddenin II numaralı bendinde **"**ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" arasında (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmaması da sayılmıştır.

---

[153] **Yargıtay** 18.12.1959, 28-17 sy.lı İçtihatı Birleştirme Kararı, **Y9HD.,** 03.10.2000, 2000/9309-12891için bkz. **Çelik,** İş Hukuku, s. 192.

[154] **Y9HD,** 27.04.1998, 1997/5112-1998/7788 ile 06.12.2000, 2000/13381-18384 vd. için bkz. **Çelik,** İş Hukuku, s. 189-190.

İşte işçinin hak ettiği yıllık izninin hakkın doğduğu ve kullanılması gereken evrede, haklı olgular olmaksızın kullandırılmaması veya sürenin sessiz geçirilmesi ya da haklı gerekçe olmadan ücretsiz izne çıkartılması vb. iş koşullarının uygulanmaması kavramı içinde değerlendirileceğinden iş sözleşmesinin işçi yönünden haklı feshini gerektirebilecek bir durumdur. Kanaatimizce de isabetli olan ve öğretide ileri sürülen bir görüşe göre bu iznin uzun süre kullandırılmaması[155] veya eksik kullandırılması halinde de işçinin haklı fesih hakkı bulunmalıdır.

Ayrıca yine iş akdi devam ederken hak edilen yıllık iznin kullandırılmasına rağmen ücretinin zamanında ödenmemesi ve yine muaccel olduğu tarihte ödeme olsa da miktar, biçim ve yerde ödenmesi gereken kişiye (işçiye) ödenmemesi de iş akdi devam ederken ifa davasına konu olabileceği gibi[156]; işçi için çalışma şartlarının uygulanmaması veya işveren tarafından işçinin yıllık izin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi durumu İşK m. 24/II, b.e kapsamında değerlendirilerek iş akdinin haklı olarak feshine de sebep olabilecektir kanaatindeyiz.

İşçi iş akdini feshettikten sonra geriye dönük örneğin 10 yılın yıllık ücretli izin haklarının kullandırılmamasından dolayı bunlara karşılık gelen ücretini talep edebilir. Çünkü bu yıllık izin ücretini talep hakkı sözleşme sırasında istenemeyeceğinden ancak fesihten sonra muaccel hale gelir ve fesihten sonraki 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde talep edilebilir. Fakat eğer dava bu süre geçirilerek açılırsa ve işveren zamanaşımı iddiasında bulunursa, o zaman işçi lehine geriye dönük olarak en fazla 5 yıllık izin ücretine hükmedilebilir. Bu düzenleme İşK m. 32/f.6 ve TBK 147 ve 149 ile de uyumludur. Zamanaşımı sürelerinin hesaplanmasında TBK m. 151'de belirlendiği üzere; başladığı gün sayılmaz ve sürenin son günü de bu hak kullanılmadan geçerse zamanaşımı gerçekleşmiş olur[157].

5 yıllık zamanaşımı süresi ile ilgili 9. HD'nin bir kararı hakkında Yargıtay HGK' da yukarıda belirtilen daire görüşü yönünde karar vermiştir[158].

---

[155] **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 224 ve 353.

[156] **Akyiğit,** Yıllık Ücretli İzin, s. 442-443.

[157] **Y9HD,** 05.05.2009, 2009/18515-12664 vd. için bkz. **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, s. 400.

[158] **YHGK,** 05.07.2000, 2000/1079-1103 için bkz. **Günay,** s. 424.

b. İşveren Bakımından

İşverenin fesih hakkı da değişik şekillerde gerçekleşebilir:

İş Kanunu m. 18/1'e göre, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmakla olabilir. Bu İşK m. 25 ağırlığında bir haklı neden olmayıp, daha soyut ve sözleşmenin feshini haklı, geçerli kılan nedenleri içerir[159].

Yine yıllık iznini kullanmakta olan işçi de izninin süresini aşar en az 2 iş günü haklı sebep olmaksızın işe dönmezse; İşK m. 25/II-g bendindeki "İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü… işine devam etmemesi" dayanak hükmü uyarınca kanaatimizce bu da işveren için haklı sebeple bildirimsiz fesih hakkını oluşturur. Bununla birlikte yine Yargıtay'a göre, eğer işçi işverenin rızası olmadan kendiliğinden yıllık izine çıkıyorum diyerek işe gelmezse (sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa), bu haksız ve izinsiz devamsızlık sayılıp işveren bakımından sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı doğurur[160].

c. İspat Yükü

Kural olarak, bildirimsiz fesih hakkını kullandığı haklı sebebin varlığını iddia eden ispat edecektir, Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[161]**.** İspat yükü bakımından, bir sözleşmeye dayanarak öne sürülen bütün istem ve savunmalarda o sözleşmenin varlığını ispat gerektiği ve ispat yükünün de iddia eden tarafa düşeceği konusunda öğreti de genel olarak aynı görüştedir[162].

Ancak **"**İşveren, işyerinde çalışan işçilerin izinlerini kaç gün kullandıkları, kullanıp kullanmadıkları vb. yönlerden takibi için izinlerin kaydedildiği bir belge veya defter tutar. İzin kayıt belgesini tutmak zorunludur"(YÜİY m. 6/son) hükmü gereği yıllık izinlerin kullandırıldığı veya tam kullandırıldığı, ücretlerinin ödendiği yönündeki ispat yükü davalı işverene düşmektedir. Yargıtay uygulamaları ve öğretideki görüş de bu yöndedir. İspat yükünün işverende olduğuna dair "İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin

---

[159] A. Murat **Demircioğlu /** Tankut **Centel,** İş Hukuku, Beta Basım, Gözden Geçirilmiş 11. Bası, 2006 İstanbul, s. 173-174.

[160] **Y9HD,** 22.02.2010-24059/4463 için bkz. **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 353, Kenan **Tunçomağ /** Tankut **Centel,** İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, 5. Bası, İstanbul- Ocak 2008, s. 215-216.

[161] **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 466.

[162] Bilge **Umar /** Ejder **Yılmaz,** İsbat Yükü, Kazancı Matbaacılık Sanayii, Yeniden Yazılmış-Genişletilmiş 2. Bası, Büyükçekmece-1980, s. 106-107.

defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu durumda işveren işçiye yemin teklif edebilir" şeklindeki Yargıtay görüşleri açıktır[163].

Bu nedenle uygulamada işçinin izin talep dilekçesinin üzerine "uygundur" ibaresinin yazılması, iznin belirtilen tarihlerde kullanıldığının ispatı açısından yeterli değildir[164].

İşçinin iş sözleşmesi feshedildikten sonra işçi mahkemeden işe iade kararı aldırmışsa, işverenin işe aldığı hallerde; geçersiz fesih sırasında yapılan kullandırılmamış yıllık izinler karşılığı ödeme işverene iade edilerek o izinlerin sözleşme devamı süresince ileriki evrelerde kullandırılması gerekir[165]. Eğer bu konuda iki ayrı dava varsa o zaman yıllık ücretli izinle ilgili davada işe iade davasının sonucunu bekletici mesele saymak gerekir[166].

2. İdari Para Cezası Verilebilmesi

İş Kanunu yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık halini m. 103'de hüküm altına almıştır. Buna göre;

- m. 56'ya aykırı olarak izni bölen,
- m. 57'ye aykırı olarak izin ücretini usule uygun olmadan veya eksik olarak ödeyen,
- m. 59'a aykırı olarak iznini kullanmadan ayrılan işçinin hak edilmiş izin ücretlerini ödemeyen –ki burada eksik ödemeden bahsetmemektedir bu da bir eksikliktir bizce-
- m. 60'da belirtilen yönetmeliğin usul ve esaslarına aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran

işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 220 Türk Lirası idari para cezası verilir.

Ancak maddedeki para cezası, 213 sayılı VUK mükerrer m. 298/B gereğince her yıl, o yıl için belirlenen yeniden değerleme oranında arttırılacaktır. Şöyle ki; yeniden değerleme oranı Maliye Bakanlığı'nca RG'de ilan edildikten sonra, yeni dönem için yeni rakamlar geçerli olacak ve bu hüküm uya-

---

163 **Narmanlıoğlu,** İş Hukuku, s. 715.

164 **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, s. 394.

165 **Akyiğit,** İş Hukuku, s. 361.

166 **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, s. 379-380.

rınca her yıl için yeniden değerleme oranında yapılan artırımla belirlenen para cezası uygulanacaktır. Buna göre idari para cezası 2015 yılı için 270 TL iken, 2016 yılı için 285 TL olarak uygulanacaktır.

İş Kanunu m. 108 uyarınca bu cezaları verme yetkisi -gerekçesi belirtilmek suretiyle- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ndedir.

B. Diğer Çalışanlar (Memurlar) Bakımından

İznin zamanında kullanılmasında gecikme veya kullanılamaması hali ile ilgili hüküm DMK'da sadece aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Devlet Memurları Kanunu m. 103 gereği, birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir.

Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Görüldüğü üzere, kazanılmış olan bir hak memur çalışanın aleyhine tek taraflı bir düzenleme ile kanun hükmü gereği yanmakta, kullanılamaması veya kullandırılmaması ya da memuriyetten ayrılma, ölüm vb. memuriyetin sona ermesi hallerinde, hak edilip kullanılmamış yıllık izinlerin ücretlerinin alınabilmesi halleri hiç nazara alınmamakta ve bu şekilde insan haklarına, uluslararası düzenlemelere ve özellikle de Anayasa'ya aykırı davranılmaktadır. Ancak araştırdığımız kadarıyla hiç yargıya taşınmamış olan bu konu, kanaatimizce memurun bu nedenle istifasıyla veya istifa etmeksizin Anayasa Mahkemesi'ne taşınmasından sonra Anayasa Mahkemesi'nce hakkaniyetle çözüme kavuşturulacaktır.

VI. KARŞILAŞTIRMA

A. Yıllık İzin Süreleri ile Sürelere Esas Olan Takvim Günü/İş Günü Esası Bakımından

İş Kanunu'na tabi işçiler için İşK m. 55 gereği;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

az olamaz. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yer

altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Ayrıca İşK m. 56/f.5'de "Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz" hükmü yer alırken, İşK m. 57/f.6'de de "Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir." hükmü yer almaktadır. Bu maddelerin hükmünden yapılan çıkarıma göre ise, IV.A.1.a bölümünde de açıkladığımız üzere, işçilerin yıllık izin süresi hesabının "iş günü" esasına göre yapılmasıdır.

Ancak Dz. İşK, Bas. İşK ve NK'ya tabi çalışan işçiler için öngörülen ve yukarıda ilgili bölümlerde zikrettiğimiz izin süreleri vb. ilişkin hükümler ayrıktır. Bu kanunlarda izin süreleri farklı olup takvim günü esası uygulanır.

Devlet Memurları Kanunu m. 102 gereği ise, devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür.

B. Yıllık İzine Rastlayan Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Bakımından

İş Kanunu m. 55/f'de yıllık izin süresinde çalışılmış gibi sayılan hallerin arasında hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günlerini de saymıştır. O halde bu süreler yıllık izin hesabında yıllık izin süresine izine eklenecektir.

Ayrıca İşK m. 57/f.6 gereğince, yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir." şeklinde bu hususu teminat altına almıştır.

Memur çalışanlarda ise, izin süresi içine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ayrıca ilave edilmez ve bunlar için ayrıca ücret ödenmez.

Bu farklılığın sebebi, İş Hukukunda yıllık izinde iş günü esas alınırken, İdare Hukukundaki yıllık izinde takvim gününün baz alınmasıdır.

C. Hak Doğduktan Sonra İznin Kullanılması Gereken Yılı Takip Eden Yılda da Kullanılmaması Halinde İzin Hakkının Düşüp Düşmeyeceği Bakımından

İş Kanunu m. 59/f.1; "İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait

ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar." hükmünü içerir.

Devlet Memurları Kanunu m. 103 gereği ise cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.

Bu durumda, işçinin, iş sözleşmesinin başlangıcından herhangi bir nedenle sona erene kadar olan hak edilmiş ve kullanılmamış ne kadar yıllık izni varsa onların yanmadığı anlaşılmaktadır. Memur çalışanın ise hak doğduktan sonra iznin kullanılması gereken yılı takip eden yılda da kullanılmaması halinde izin yanmakta, hak yok olmaktadır.

D. Yıllık İzin Sürelerinin Sözleşmeyle Artırılabilip Artırılamaması Bakımından.

İş Kanunu m. 53/son ile yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Ancak memurlarla ilgili böyle bir olanak yoktur.

E. Yol İzinleri Bakımından

İş Kanunu m. 56/son'da buna dair hüküm vardır. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Ancak bu süre Dz. İşK'nda 7 güne kadar çıkarken, NK'da da 7 güne kadar çıkmakta ve bu süre dahi ücrete tabi tutulmaktadır.

Devlet Memurları Kanunu m. 102/2. cümle'ye göre, zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için ancak zorunlu hallerde en çok ikişer gün eklenebilir.

Uygulamada, memur çalışanlara iznin bölünerek kullanılması halinde zaten yalnızca bir kez kullandırılmakta olan bu yol izin sürelerinde de görüldüğü üzere farklılık vardır.

F. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Hak Edilen İzin Ücretinin Ödenmesi

İşçinin, iş akdi her ne şekilde sona ererse ersin, sona ermeden itibaren beş yıl içinde, doğmuş olup da kullanılmayan yıllık izin ücretlerini talep etmesi mümkündür. İşçinin ölümü halinde bu talep hakkı mirasçılarına geçer.

Talebe rağmen verilmiyorsa İş Mahkemeleri'ne başvurulabilir. Verilmeyen izinlerin ait olduğu dönemdeki değil işten ayrıldığı tarihte geçerli parametreler üzerinden işten ayrıldığı tarih ile ödendiği tarihe kadar geçen sürede mevduata uygulanan en yüksek faiz üzerinden nemalandırılarak ödeme yapılması gerekmektedir.

Oysa memur ve dolayısıyla mirasçıları için böyle bir hak söz konusu değildir.

G. İznin Bölünüp Bölünemeyeceği Bakımından

İş Kanunu m. 56 gereği yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İş hukukunda kural, yıllık iznin bölünemeyeceği olmakla birlikte kullanımında bölünme mümkündür.

İdare hukukunda ise kural yıllık izin bölünebilir. Hepsi birden kullanılabildiği gibi kısım kısım da kullanılabilir (DMK m. 103).

SONUÇ

Bir iş karşılığı olmasa da, asgari bir süre çalışarak iş ilişkisi devam eden çalışana dinlenmesi amacıyla tanınan yıllık ücretli izin hakkı, ücret kaygısı olmadan dinlenebilme imkanı vermekte, bu dönemde çalışan iş görme borcundan kurtulmaktadır. Yıllık izin ücreti, çalışanın korunması ilkesi çerçevesinde insani düşüncelerle ödenen bir ücret olduğu için sosyal ücret kabul edilmekte, aynı zamanda önceden yapılan bir yıllık çalışmanın karşılığı olarak sadece izin döneminde çalışmadan ödenmesi dolayısıyla asıl ücret olarak da nitelenmektedir[167].

İdare Hukuku bakımından da mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler ile memurların yorucu çalışma dönemlerinden sonra işçiler ve benzeri diğer bağımlı çalışanlar gibi ruhunu ve bedenini dinlendirmesi insani bir ihtiyaç, gerekli ve zorunlu bir haktır.

---

[167] **Tulukçu**, s. 388-389.

Bu hak çalışana rağmen çalışanı koruyan bir haktır. Çünkü bu hakkın kullanılmayacağı yönündeki anlaşmalar başta Anayasa olmak üzere Türkiye'nin tabi olduğu uluslararası anlaşmalara ve çalışma hayatı ile ilgili mevzuata aykırıdır. Bunun aksine yapılacak sözleşme, yasalar veya diğer mevzuat insan haklarına da aykırılık teşkil edecektir.

Yukarıda ilgili bölümde de zikrettiğimiz üzere; işçinin yıllık ücretli izni sırasında çalışması ile ilgili bir kararında Yargıtay, "izin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçmesi sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir." demiştir.

"Evrensel ilkeler çerçevesinde hukukun üstünlüğünü esas alan anayasal hukuk devleti, insanların, insan olmaktan kaynaklanan temel hak ve hürriyetlerini güvence altına alan ve koruyan, yargı bağımsızlığına dayanan ve hukuki güvenlik ilkesine sahip olan devlettir"[168].

"Devlet otoritesinin kayıtsız ve keyfi olmaması, bu egemenliğin hukuki şekiller içerisinde kullanılması ve yürütülmesi bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin güvence altında bulunması açısından oldukça önemlidir. Bu yönüyle devlet, hukuk kavramının hayata geçirilmesinin bir vasıtası iken "hukuk devleti" siyasal iktidarı sınırlandırarak, egemen gücün keyfi kullanılmasının yarattığı tehlikeyi asgariye indirmektedir[169]."

Çalışma koşullarının düzenlenmesinde temel hukuk kaynağı iş sözleşmesi olmakla birlikte, sözleşme serbestisi sınırlarını çizen mutlak ve nispi emredici hukuk kuralları vardır. İş Hukukundaki taraflarca uyulması zorunlu ve değiştirilme olanağı olmayan mutlak emredici kurallar yanında işçi yararına değiştirilebilen nispi emredici kurallar daha çok işverene karşı ve işçi yararınadır. İşçiden çok işverenin sözleşme serbestisinin kısıtlanması Anayasa'daki güçsüzün korunmasını amaçlayan sosyal devlet ilkesi ile İş Hukukunun temeli işçinin korunması ilkesinin gereği ve doğal sonucudur[170].

Bu hakkın tanınmasının getirdiği olumlu sonuçlara bakıldığında; sağlıklı, verimli, ekonomiye katkısı son derece artmış bireyler, işyerlerinde, çalışma hayatında dinlenememiş bireylerin sebebiyet verdiği zararlar/iş kazaların-

---

[168] Murat **Şen,** Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Sosyal Güvenlik Hakkı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 2, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, s. 187-188. (Hukuk Devleti).

[169] **Şen,** Hukuk Devleti, s. 186.

[170] **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat,** s. 22.

daki düşüş nedeniyle devlet ve bireyler lehine azalan maddi ve manevi kayıplar, bunların yeniden ekonomiye olumlu döngüsü vb. sayılabilir. Daha müreffeh bir yaşam süren insanların birlik ve beraberlik içinde yaşadığı bir ülke meydana gelir. Bunlar ve çalışmamız içeriğinde sözünü ettiğimiz pek çok sebepler topluca değerlendirildiğinde:

İdare Hukukuna tabi memur vb. çalışanlar için önerilerimizi aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

Devletin işçi statüsündeki çalışanı korumak için koyduğu ulusal normlar ile kabul ettiği uluslararası normlara uymayan bir işveren hak gasp etmiş sayılarak nasıl ki devlet tarafından hukuki ve cezai yaptırımlara tabi tutulmaktadır. Burada çalışanın insan olarak doğal ihtiyaçları gözetilmek suretiyle bir koruma sağlanması da amaçlandığına göre, aynı durum memurlar için gözetilmemektedir. İnsanın dinlenme hakkının da içinde bulunduğu en doğal ihtiyaçları statü farklılığına göre değişmekte midir? Elbette ki buna verilecek cevap hayır olacaktır. Bu hakların, statü farklılığına dayandırılarak çalışanlar arasında adaletsizliğe, haksızlığa yol açmaması için, sosyal devletin hukuk normları içinde ölçülülük ve hakkın özü ilkelerini gözeterek çalışan vatandaşları arasında adalet sağlaması görevinin gereğidir ve zorunluluğudur.

Anayasa Mahkemesi de yukarıda I.B.2.d bölümünde de ayrıntıları ile açıkladığımız üzere başka haklarla ile ilgili farklı zamanlarda verdiği kararlarında görüşünü açıkça ortaya koymuştur. Bu kararları konumuzla ilgili olarak önemlerine binaen burada yeniden zikretmek isteriz. Şöyle ki:

1961 Anayasası zamanında verdiği bir kararında; bir hakkın veya hürriyetin kullanılmasını "…örtülü bir şekilde kullanılamaz hale koyucu veya ciddi surette güçleştirici ve amacına ulaşmasını önleyici ve etkisini ortadan kaldırıcı nitelikteki" sınırlamalar o hakkın özüne dokunur. "…Bir hak ve hürriyetin gayesine uygun şekilde kullanılmasını son derece zorlaştıran veya onu kullanılamaz duruma düşüren kayıtlara tabi tutulması halinde" söz konusu hakkın ve hürriyetin özüne dokunulmuş olur.

1982 Anayasası zamanında verdiği kararlar da yine aynı yöndedir; "Yapılan sınırlamayla sağladığı yarar arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gerekir. Amaçla araç arasındaki makul ölçüyü aşmış görülen yeni sınırlamanın uygun olmadığı ortadadır". "…Kişinin sahip olduğu dokunulmaz, vazgeçilmez, devredilmez, temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup tümüyle kullanılamaz hale getiren kısıtlamalar, demokratik toplum düzeni-

nin gerekleriyle uyum içinde sayılamaz. Özgürlükçü olmak yanında, hukuk devleti olmak ve kişiyi ön planda tutmak da aynı rejimin ögelerindendir. Özgürlükler ancak; istisnai olarak ve demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde sınırlandırılabilirler. Demokratik hukuk devletinde, güdülen amaç ne olursa olsun, özgürlük kısıtlamalarının bu rejimlere özgü olmayan yöntemlerle yapılmaması ve belli bir özgürlüğün kullanılmasını ortadan kaldıracak düzeye vardırmamasıdır". "… hakkın özüne dokunan düzenlemeler gerçek anlamda… hakkını ortadan kaldırır…".

Yine Anayasa Mahkemesi bir kararında; "Kanuni sınıflandırma veya ayrımların haklarda ve yükümlülüklerde yarattıkları farklılıkların aşırı ölçülerde olması, kabul edilebilir, akla uygun ölçüleri aşmasından" bahsederken, bir diğer kararında; "Temel hakların sınırlandırılmasında amaç ile araç arasındaki makul ölçü üzerinde durduğu …Makul ölçülerin aşılması bir iptal nedenidir…Yapılan sınırlamayla sağladığı yarar arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gerekir". şeklinde ölçülülük ve hakkın özü ilkelerinden yararlanarak sınırlamalarda dengenin nasıl kurulacağının kriterlerini belirlemiştir.

Sadakat başlıklı DMK m. 6'da **"**Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar." denilmektedir. İşçileri işverenlerine karşı koruyan devletin, ülkesine sadakatle hizmet eden ve bir yeminle görevine başlayan ve bu yemini kayıtla tutanağa da bağlanan memur/memur sayılan çalışanını kendisi mağdur etmesi, korumaması ve adaletsiz davranması hiçbir gerekçe ile açıklanamaz.

Anasaya m. 55'de "Ücrette Adalet Sağlanması" başlığı altında, ücretin emeğin karşılığı olduğu ve devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alması gerektiğini hüküm altına almıştır. Bu hüküm yıllık ücretli iznini kullanamayan işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi hakkı ve iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona erdiğinde kendisinin veya hak sahiplerinin izinlere tekabül eden ücretleri talep hakkı olduğu halde, memurun bırakın bu hakları, doğan izin hakkı bile cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılamadığı/kullandırılmadığında düşmektedir. Bu dahi başlı başına adaletsizliktir. Adaletsizliği en büyük işveren olarak devlet kendisi yapmakta, haksız, adaletsiz ve hukuka aykırı tek taraflı bir düzenleme ile memur çalışanına bunu dayatmaktadır.

Benzer şekilde, yıllık iznin içine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri işçilerde yıllık izinden sayılmazken memur ve memur statüsünde olanlarda izinden sayılmaktadır. Yani iş hukukundaki yıllık izinde iş günü esas alınırken, idare hukukundaki yıllık izinde takvim günü baz alınmaktadır. Oysa kanunen tatil olan bu günlerde asıl amaç çalışma yapılmamasıdır. Bu nedenle yıllık izin süresinin içindeki tatil günleri yıllık izin süresinden sayılmayacağından bu süreler yıllık izin süresine işçilerde olduğu gibi memurlarda da eklenmelidir. Keza, yıllık izin süreleri işçilerde sözleşme ile artırılabilirken memurların böyle bir hakkı zaten yoktur.

Yol izinleri bakımından da ayrımcılık söz konusudur; işçilerde dört güne kadar yol izni verilmesi zorunlu olduğu halde, memurlar açısından bu süre ancak zorunlu hallere münhasır verilmek üzere iki gündür. (Hatta NK'nda personele 7 güne kadar üstelik ücretli yol izni verilmesini işveren notere zorunlu kılarken, devlet noterin kendisine hiç yol izni vermemektedir.) Ulaşım şartları bütün insanlar için aynı olduğuna göre bu farklılığın mantığını anlamak güçtür. Ayrıca 657 sayılı Kanun'da "verilebilir" denildiği için bu da amirin insiyatifine bırakılmıştır. Devlet nezdinde işçiler böylesine bir koruma altında iken, ayrımcılık yasak olduğu halde devlet işvereni kendi çalışanına aynı korumayı sağlamamaktadır. Zaten uygulamada izinlerini bölerek kullansalar da memurlara yol izni bir kere verilmektedir.

Görüldüğü gibi, çalışanlar arasında yıllık ücretli izinle ilgili düzenlemeler bakımından işçiler memurlara nazaran pek çok avantaja sahiptir. Statü farklılığının gerektirdiği durumlar mahfuz olmak üzere, bu dengesizliğin insan unsuru nazara alındığında uluslararası ve anayasal normlar gereği hakkaniyet ve adalet ölçülerine göre giderilmesi gerekir. Madem ki dinlenme hakkı Anayasa'da işçi-memur ayırt edilmeksizin tüm çalışanlar için vazgeçilemeyecek bir hak olarak koruma altına alınmıştır ve bu hak da bir insanın memur veya işçi olarak çalışması halinde ihtiyaçlarını farklılaştırmayacaktır; o halde bu konuda tüm çalışanlar bakımından adaletli bir denge sağlanmalıdır. En azından memurlar da kullanmadıkları bütün yıllık izinleri yanmaksızın kullanabilmelidirler. Yahut kullanmadıkları izinlere karşılık gelen maaşları herhangi bir nedenle memuriyetten ayrılırken kendilerine veya ölümleri halinde hak sahiplerine ödenmelidir. Hafta tatilleri, ulusal bayram ve genel tatil günleri memurun da iznine ilave edilmelidir. Mesafe kavramı ve ulaşım objektif olarak herkes için aynı olmakla yol izinlerinde ölçülülük sağlanmalı, uzun yol izinleri kaldırılmalı, yol izni olmayanlara yol izni tanınmalıdır. Çünkü:

Anayasa'da devletin temel amaç ve görevleri arasında; kişilerin ve toplumun huzur, refah ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak sayılmıştır. Yine herkesin kanun önünde eşitliği ilke olarak benimsenmiştir. Anayasa gereğince, herkes kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Aynı şekilde Anayasa'da çalışanlara tanınan dinlenme hakkı da bu dokunulmaz, vazgeçilmez, devredilmez haklardandır. O halde bu doğmuş ve hak edilmiş bir hakkın çeşitli nedenlerden dolayı kullanılamaması halinde yanması, hukuken yok sayılması bu normlarla nasıl bağdaşacaktır. Hangi statü koruması veya farklılığı bunu haklı kılar? İşverenin devlet olması kendi çalışanlarına dilediği kuralı dayatması hakkını vermeli, özel işverene ise vermemeli midir? Kişilerin maddi ve manevi varlığını geliştirmesi için bu dinlenme hakkının kendisine hakkaniyet, adalet, insan hakları ölçülerinde, ayrımcılık yapılmadan verilmesi gerekli ve zorunludur. Bugün özel işletmelerde daha işe alınırken dahi ayrımcılığı önleyici eşitlik ilkelerine uygun kurallar getirilirken, devletin kendi çalışanından bunu esirgemesi, hak ettiği izni yakarak çalıştırması ve diğer aykırı kuralları kabul ettirmesi Anayasa'ca yasaklanmış angaryayı kendisinin uygulaması demek değil midir?

Ayrıca memurların sırf statü hukukuna tabi olarak çalışmayı kabul edip bu işe girmeleri; onların bu haklarını Anayasa'daki demokratik toplum düzeninin gereklerine, ölçülülük ilkesine aykırı biçimde, hakkın özüne dokunarak kullanılmasını engelleyecek şekilde ortadan kaldıran Devlet gücünün dayatması altında görev yapmaya devam etmesinin zorunlu olduğu anlamına gelmez. "Memurun memuriyete girerken, kendi iradesi dışında, güçlü Devlet işvereninin belirlediği kuralları baştan kabul ettiğinin kabulü, insan hak ve onuruna aykırı yaşam biçimini kabulü anlamına gelir." Zira devletçe yapılacak sınırlamalar hakkın özünü, konuluş amacının ruhunu zedeleyecek şekilde yapılamayacağı gibi adalet ve hakkaniyete aykırı ve ölçüsüz de olamaz. Öte yandan, memurun dinlenme hakkından/ücretinden vazgeçmesine dair ön kabulü, çalışanına rağmen çalışanını koruyan bu Anayasa kuralına aykırı olmakla zaten geçersiz olacaktır. Anayasa temel hak ve hürriyetlerin sınırlanmasının ölçülerini belirlemiştir. Buna göre, "temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlandırılabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cum-

huriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.". Memurlar için yıllık izinle ilgili getirilen bu sınırlamaların Anayasa'nın sözüne uygun düşmediği gibi özüne (ruhuna) de uygun düşmediği açıktır.

"Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." şeklinde işçi-memur ayırt etmeden Anayasal teminat altına alınan dinlenme hakkının yanı sıra, açıkça hafta tatili ve bayram tatillerinin ücretli olması yönünden de ücretli yıllık izinden ayrılarak teminat altına alınmıştır. Ücretli hafta ve bayram tatili haklarının yıllık izin haklarından ayrılarak düzenlenmesindeki amaç herhalde abesle iştigal değildir ve olmamalıdır.

Çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak devletin Anayasa ile getirilen bir görevi olduğundan bu görevi, önce kendisinden başlayarak hakkıyla yerine getirmek zorundadır. Bu konuda "devlet kendisi lehine ayrımcılık yapamaz".

Çalışanların hayat seviyesinin yükseltilmesinin esaslı konularından birisi de çalışmamızda ortaya koyduğumuz yıllık izin hakkının verilmesi ve kullanılmasındaki memurun aleyhine konulmuş düzenlemelerin kaldırılması, Anayasa ve uluslararası normlara uygun ve devlete yakışır şekilde iyileştirilmesidir. Bu düzenlemeler, memurun kazanılmış bu hakkını yakması/yok etmesi veya memuriyetin herhangi bir nedenle son bulmuş olması halinde kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerinin ücretlerini ödememesi nedeniyle "devlette, sebepsiz zenginleşme yapmaması" -devletin memurunun hakkını ihlal eder duruma düşmemesi için de- gereklidir.

İş Hukukuna tabi çalışanlar için önerilerimizi de aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

Niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İşK m. 53/f.3). Ancak kanunun bu hükmüne rağmen, "Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin" başlıklı YÜİY m.12 "İş Kanununun 53'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır." hükmü getirilmiştir. Böylece bu çalışanlar bakımından yıllık ücretli iznin nasıl kullandırılacağına dair sorun açıklığa kavuştu-

rulmuştur. Yargıtay'da bu işçiler bakımından 1 yıllık çalışmasını dolduranların 14 günlük izne hak kazanacağını kabul etmiştir[171]. Ancak bu hususun yönetmelikle değil, İşK'nunda yapılacak bir değişiklikle açıkça hüküm altına alınması gerekmektedir.

Yine hafta tatiline ilişkin HTK'nın 1924 tarihli ve dilinin ağır olması nedenleri yanında ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin UBGTHK'nun düzenlemeleri karşısında kavram kargaşası oluşturmaktadır. HTK'nın değiştirilmesi veya tatillere ilişkin belirtilen iki kanunun birleştirilerek tek bir mevzuatta açık ve günümüz uygulaması ile diline uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışmamız dışında olmakla birlikte dinlenme ile ilgisi nedeniyle; aslında bu düzenlemelerin içine, bir başka eski kanun 1954 tarih 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu'nu da ilave etmek gerekir.

Ayrıca HTK ile ilgili kanaatimizce çelişkili olan bir düzenlemeler söz konusudur. Örnek vermek gerekirse; m. 4'de tek tek sayılan kesintisiz çalışmayı gerektiren hastane, elektrik, su, vapur, tramvay gibi işyerleri ise bu kanundaki hafta tatili düzenlemesinden müstesna tutulmakla birlikte A,B,C,D,E bentlerindeki işyerlerinde çalışanların münavebeli olarak haftada birer gün tatil yapmaları zorunlu kılınmıştır. Ancak her nedense I bendinde sayılan turistik, hediyelik ve hatıra eşya satan ticarethane ve müesseselerde çalışanlar için böyle bir düzenleme getirilmemiştir.

İş Kanunu m. 103 yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık hallerinde idari para cezası verilebilecek halleri düzenlemektedir. 59'uncu maddeye aykırı olarak iznini kullanmadan ayrılan işçinin hak edilmiş izin ücretlerini ödemeyenler için idari para cezası öngörülmekle birlikte eksik ödemeden bahsetmemektedir ki kanaatimizce bu da bir eksikliktir.

Basın İş Kanunu'nda gazeteci çalışanlara yıllık ücretli izini kullanmak üzere ayrılmalarda yol izni tanınmamıştır. Tüm uluslararası mevzuata ve Anayasamıza aykırı bu durumun düzeltilerek bu çalışanlar için de diğer işçilere uygun olarak toplam 4 gün (veya tüm çalışanlar için aynı düzenlemeyle kanaatimizce toplamda 2 gün yeterli olacaktır) ücretsiz yol izninin tanınması hakkaniyet ve insan haklarının bir zorunluluğudur.

---

[171] **Y9HD,** 08.12.2009, 44744/33940 bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı** / **Baysal**, İş Hukuku, s.1318-1319.

Noterlik Kanunu m. 47'de personele tanınan 7 günlük yol izninin de mesafe ve ulaşım kriterlerinin objektif olarak herkes için aynı olması nedeniyle toplamda 4 güne indirilmesi (veya tüm çalışanlar için aynı düzenlemeyle kanaatimizce toplamda 2 gün yeterli olacaktır) ve bunun da ücretsiz olması yönünde bir düzenleme uygun olacaktır.

Yıllık ücretli izin hakkının, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alması, daha önce çalışanlar için düşünülen ücretli iznin sosyal ve ekonomik bir hak olarak temel insan hakları içerisinde ilan edilmesinin yanında, en yüksek istihdamı sağlayarak çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi hedef edinen Roma Antlaşması ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşme ve tavsiye kararlarında da yer alması, üye ülkelerin bu konuda belli ilkelerle iç hukuk normlarını düzenlemesi için tüm çalışanlara aynı korumanın sağlanması amaçlanmıştır. O halde ülkemizde de, temel hak ve özgürlükler içerisinde yer alan yıllık ücretli izin hakkı ve kullanılmasıyla ilgili hususlarda, uluslararası bütün normlar ile Anayasamız amaç ve ruhu doğrultusunda, ölçülülük ve hakkın özü ilkeleri çerçevesinde belirlenecek temel kuralların işçi-memur ayırt etmeden tüm çalışanlar bakımından hüküm altına alınması sosyal devlet / hukuk devleti olmanın bir gereğidir. Bunun için başta Devlet Memurları Kanunu olmak üzere Hakim ve Savcılar Kanunu, Noterlik Kanunu, İş Kanunu ve ilgili diğer kanunlar ve mevzuatta gerekli değişikliklerin/düzenlemelerin yapılması temennimizdir.

KAYNAKÇA

AKTAY, A.Nizamettin / **ARICI,** Kadir/ **SENYEN - KAPLAN**, E.Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013.

AKYİĞİT, Ercan, 1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2000, (Yıllık Ücretli İzin).

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayın, 10. Baskı, 2014, (İş Hukuku).

ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku (Türk çalışma Hukuku Uygulaması), Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2008.

BİNGÖL, Serkan, Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul 2011.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., Ankara-2006).

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, Yenilenmiş 22. Bası, Eylül 2009-İstanbul, (İş Hukuku Dersleri).

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, Yenilenmiş 23. Bası, İstanbul 2010, (İş Hukuku).

DEMİRCİOĞLU, A. Murat **/ CENTEL,** Tankut, İş Hukuku, Beta Basım, Gözden Geçirilmiş 11. Bası, İstanbul 2006.

EYRENCİ, Öner **/ TAŞKENT,** Savaş **/ ULUCAN,** Devrim Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2006.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yetkin Basımevi, 2. Bası, Ankara 2010.

GÜVEN Ercan / **AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, (Bireysel İş Hukuku).

GÜVEN Ercan / **AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Genişletilmiş Güncellenmiş 2. Baskı, Eskişehir, Eylül 2007, (İş Hukuku)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 3. Bası, Ankara 2008.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi **/ ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Turhan Kitapevi, (Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işlenmiş) 5. Bası, Ankara 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi**/ ASTARLI,** Muhittin/ **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Bası (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş), Ankara 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım, 4. Baskı, İstanbul Kasım 2012.

ÖDEN, Merih, Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Yetkin Basım, Ankara-2003

ÖZBUDUN, Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Yetkin Basımevi, Gözden geçirilmiş 14. Bası, Ankara 2013.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayın, 10. Baskı (Yenilenmiş), İstanbul 2014, (İş Hukuku 2014)

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayın, 6. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul 2010.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, 19. Baskı, Konya, Kasım 2014.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, 3. Baskı, Konya 2009.

ŞEN, Murat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, Sy. 1, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, (İş Sağlığı ve Güvenliği).

ŞEN, Murat, Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını No 41, Ankara 2003, (Uluslararası Sözleşmeler).

ŞEN, Murat, İş Hukuku Mevzuatı, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2015, (İş H. Mevzuatı).

ŞEN, Murat, Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Sosyal Güvenlik Hakkı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, Sy. 2, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, (Hukuk Devleti).

ŞEN, Murat, İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları ve Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2013, (İş Kanunları).

ŞEN, Murat, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, Sy. 1, Seçkin Yayıncılık, Aralık-2014 Kayseri, (Süreç Yönetimi).

ŞEN, Murat, Sicil Dergisi, Sy. 10, http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/selection2.pdf, ET: 21.01.2016, (Hafta Tatili).

TERZİOĞLU, Ahmet, Yargıtay Kararları Doğrultusunda Sendikal Fesih Sayılan ve Sayılmayan Haller, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, Sy. 2, Seçkin Yayıncılık, Aralık 2014, Kayseri.

TOPAKKAYA, Arslan**/ YEŞİLYURT**, Allı, İnsan Hakları İhlallerinde İdari Başvuru Yolları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, Sy. 1, Seçkin Yayıncılık, Aralık 2014, Kayseri.

TULUKÇU, Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2012.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ **CENTEL,** Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, 5. Bası, İstanbul 2008.

ULUSOY TUNCAL, Özlem, Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Konya 2010.

UMAR, Bilge **/ YILMAZ,** Ejder, İsbat Yükü, Kazancı Matbaacılık Sanayii, Yeniden Yazılmış-Genişletilmiş 2. Bası, Büyükçekmece 1980.

UŞAN, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1 İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Eylül 2006.

ULUSLARARASI HUKUKTA NORMATİF HİYERARŞİ*

Melike AKKUŞ**

ÖZ

Bu çalışma uluslararası hukukta normatif hiyerarşi konusunu ele almaktadır. Çalışmanın temelini uluslararası hukukta normlar hiyerarşisinin olup olmadığı; var ise bunun ne olduğu konusu oluşturmaktadır. Uluslararası hukukta normlar hiyerarşisinin olup olmadığı oldukça tartışmalı olup bu konuda çok çeşitli görüşler vardır. Çalışmanın ilk kısmında bu görüşlere kısaca değinilmiş ve ardından 1969 Viyana Antlaşmalar Hukuku Sözleşmesi 53. madde bağlamında normlar hiyerarşinin yeri belirlenmiş, jus cogens'in tanımı yapılmış, özellikleri belirtilmiş ve Jus Cogens kuralına ilişkin örnekler verilmiştir. Son olarak ise erga omnes yükümlülüklerden bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Normlar Hiyerarşisi, 1969 Viyana Antlaşmalar Hukuku Sözleşmesi, Jus Cogens, Erga Omnes.

HIEARCHY OF NORMS IN INTERNATIONAL LAW

ABSTRACT

This study addresses to the issue of normative hierarchy issue in international law. The basis of the study is constituted by whether a hierarchy of norms in international law exists or not; and if it exists, then the identity of such hierarchy is considered. The issue whether a hierarchy of norms in international law exists or not is quite disputable and many opinions exist with regard to the same. In the first part of the study, such opinions are briefly mentioned and afterwards the position of the hierarchy of norms within the context of article 53 of the Vienna Convention on the Law of Treaties dated 1969 is defined, the definition of jus cogens is given along with its characteristics and examples related to the Just Cogens rule have been provided. Finally, erga omnes liabilities have been mentioned.

Keywords: Hierarch of Norms, Vienna Convention on the Law of Treaties dated 1969, Jus Cogens, Erga Omnes.

---

* Makale Geliş Tarihi: 20.11.2015 - Makale Kabul Tarihi: 12.12.2015.

** Ankara Barosu Avukatı, Turgut Özal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Yüksek Lisans Öğrencisi, e-posta: av.melike.akkus@gmail.com.