

# İŞ HUKUKUNDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Paid Annual Leave in Labour Law

Ebru KILIÇ<sup>1</sup>

## ÖZET

Yıllık ücretli izin, hem işçinin hem de işverenin çıkarlarını koruyan bir müessese olarak, çalışma hayatının vazgeçilmezlerindedir. Yıllık ücretli izin, bir yıl boyunca ruhen ve bedenen yorulmuş olan işçinin dinlenmesi amacıyla hizmet ettiği gibi, işverenin de ekonomik çıkarlarını korumaktadır. Sayılan nedenlerle yıllık ücretli izin müessesesi çok önemlidir. Bu bağlamda çalışmamızın ilk bölümünde yıllık ücretli izin kavramı açıklanmış, tarihsel gelişimi, iznin amacı ve hukuki niteliği üzerinde durulmuştur. Çalışmamızın ikinci ve üçüncü bölümlerinde ise yıllık ücretli iznin istenebilmesi için gerekli şartlar açıklanmış, ayrıca işçinin kıdemine göre kendisine verilecek izin süreleri tek tek incelenmiştir. Yıllık ücretli iznin uygulanması ve bu uygulamanın beraberinde getirdiği yasak ve zorunluluklar ise dördüncü bölümde ele alınmıştır. Beşinci ve son bölümde ise yıllık iznin ayrılmaz bir parçası olan 'ücret' ele alınmıştır. Ücretin nasıl hesaplanacağı, nasıl ödeneceği ve ödendiğinin nasıl ispat edileceği ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Ayrıca ücretin haczedilemeyeceği ve devredilemeyeceği çalışmamızda açıklığa kavuşturulmuştur. Son olarak ta ücretin ne zaman zamanaşımına uğrayacağı inceleme konusu edilmiş ayrıca ücretin ödenmemesi durumunda işverene karşı hangi yaptırımların uygulanacağı açıklanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** İş Hukuku, Yıllık Ücretli İzin, Bekleme Süresi, Dinlenme, Ücret.

## ABSTRACT

Annual paid leave which preserves both workers and employers' benefits is one of the essential instruments of working life. Annual paid leave is a type of time off work granted by employers to employees who have been fatigued mentally and physically during the year to be used for whatever the employee wishes. It also serves the employer's economic interests.

Concordantly, in the first part of the study, it is defined the concept of annual paid leave and pointed out its historical background, aim and also legal nature. In the second and the third part, the objections of taking annual paid leave are explained, in addition to those, it is analysed the periods of leave with regard to

<sup>1</sup> Hâkim Adayı/ Ankara

the seniority of workers. The procedure of taking annual paid leave with its prohibitions and requirements dealt in the fourth part. In the fifth and the last part, one of the most essential instruments of annual paid leave, the wage, discussed. It is considered in detail how to be calculated, paid and how to be proved that if it is already paid by the employer. Furthermore, it is clarified that the wage is non seizable and unalienable in this study. Eventually, it is investigated when the wages is dropped due to prescription exactly and additionally in case of repudiating it which sanctions are imposed to the employer.

**Key Words:** Labour Law, Paid Annual Leave, Waiting Periods, Rest, Pay.

\*\*\*

## GİRİŞ

İş hukuku, işveren ile işveren karşısında daha zayıf ve korunmaya muhtaç olan işçinin haklarını koruyan ve haklar arasındaki dengeyi sağlayan bir hukuk alanıdır. Sanayileşmenin bir sonucu olarak çalışma hayatı daha bir önem kazanmış, buna bağlı olarak ta bireyler arasında birtakım anlaşmazlıklar meydana gelmiştir. İşte taraflar arasındaki bu anlaşmazlıkların hukuki çözüm yolları için bir kısım hukuk kuralları ve bu kuralların işlerliğini sağlayacak yaptırımlar ve çözüm mercileri oluşturulmuştur.

174

İş hayatına yön verecek şekilde oluşturulan iş hukuku kuralları, işçinin işverene yönelik hak ve sorumluluklarını ve aynı şekilde işverenin de işçiye karşı olan hak ve sorumluluklarını irdelemiş, menfaatler dengesi oluşturmaya çalışmıştır. Bu süreçte işçilerin insan onuruyla bağdaşacak bir hayat standardına sahip olmaları temin edilmek istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda işçilerin iş sağlığı, çalışma saatleri, emeklerinin ücretlendirilmesi ve dinlenmelerinin sağlanması gibi hususlar göz önüne alınarak düzenlemeler yapılmıştır. Dinlenme hakkı kapsamında işçilere, ücret kesintisine uğratılmaksızın ‘yıllık ücretli izin’ hakkı tanınmıştır. Bu hak kapsamında işçilerin dinlendirilmesi, yıpranmış olan eski performanslarının geri kazandırılması amaç edinilmiştir. Tabi ki ‘yıllık ücretli izin’ müessesesi sadece işçiye bakan yönüyle değil işverene ve topluma bakan yönüyle de faydalı ve gereklidir.

## I. GENEL OLARAK YILLIK ÜCRETLİ İZİN

### A. Yıllık Ücretli İzin Kavramı

Yıllık ücretli izin, bir yıl boyunca çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye dinlenip bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması, böylece iş gücünü ko-

ruyabilmesi amacıyla yılda bir kez ve birbirini izleyen günler biçiminde sağlanan bir izindir.<sup>2</sup> Anayasa'nın 50. maddesinde çalışanların dinlenme hakkı güvence altına alınmış ve bu çerçevede yıllık ücretli izin hakkının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.<sup>3</sup> Nitekim yıllık ücretli izin hakkının usul ve esasları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 vd. maddeleri ile gene İş Kanunu'nun 60. maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan 3 Mart 2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.<sup>4</sup>

Yıllık ücretli izin iki ögeden oluşmaktadır: 1-Dinlenme amacına yönelik serbest zaman, 2-Tanınan serbest zamana ait ücret.

Serbest zaman ögesine 'izin ögesi' de diyebiliriz. Bu öge, işçinin kişiliğine bağlı bir nitelik gösterir. Bu yüzdendir ki yıllık ücretli iznin "izin ögesinin" bir başkasına devri, haczi, mirasçıya geçmesi ve vazgeçilebilmesi söz konusu olamaz. Yıllık iznin bir diğer ögesi de 'ücret'tir. Ücret, dinlenmesi için işten ayrılan işçiye gelir kaygısından uzak olması için sağlanan bir haktır. Bu yüzden 'ücret ögesi'ne, iznin ayrılmaz bir parçası dememiz mümkündür.<sup>5</sup> Eğer işçiye, izne ayrıldığı süre boyunca ücreti ödenmezse, işçi dinlenmek yerine gelir elde etmek için başka bir işte çalışacaktır. Dolayısıyla dinlenemeyecektir ve yıllık izinden beklenen amaç gerçekleşmemiş olacaktır. Bu yüzden kanun koyucu yıllık izne ayrılan işçinin o süreye ait ücretinin kendisine ödeneceğini hüküm altına almıştır.<sup>6</sup>

İşçinin hafta tatili gibi dinlenme olanağı veren kısa süreli izinlerle yeterince dinlenemeyeceği, yılın yorgunluğunu uzun bir izin kullanmadan atamayacağı gerçeği, yıllık ücretli iznin İş Hukukunun önemli bir müessesesi olarak kabulünü ve tanzimini gerektirmiştir.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuku*, 4.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2005, s.304; Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, 3.Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2006, s.648; Ercan GÜVEN ve Ufuk AYDIN, *Bireysel İş Hukuku*, Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004, s.204; Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT ve Devrim ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004, s.192

<sup>3</sup> Süzek, s.648

<sup>4</sup> Süzek s.649

<sup>5</sup> Ercan AKYİĞİT, *Yıllık Ücretli İzin*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2000, s.30-31

<sup>6</sup> Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*, 5.Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2008, s.168; Murat DEMİRCİOĞLU ve Tankut CENTEL, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 13.Bası, İstanbul: Beta Basım, 2009, s.140

<sup>7</sup> Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2.Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2005, s.731

Son olarak burada yıllık iznin hususiyetlerini arz etmemiz mümkündür. Bu izni diğer izinlerden (hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil) ayıran hususlar 'yıllık ve ücretli bir izin olması' ile 'çalışabilir nitelikteki işçilere tanınması' durumudur. Keza aynı şey, işçinin hastalık nedeniyle aldığı istirahat (dinlenme) izinlerinden ayrılmasını da sağlayacaktır. Hastalık nedeniyle istirahat izni alınabilmesi, işçinin çalışmasına kısmen ya da tamamen engel bir hastalığın varlığına bağlıdır. Ancak yıllık izin için kanundaki objektif nedenlerin gerçekleşmiş olması yeterlidir. Ayrıca yine böyle bir halde (maktu aylık alan işçi ve doğum yapan kadın gazeteci dışında) işçiye ücreti ödenmezken, yıllık ücretli izin çalışabilir durumdaki işçiye verilen ücretli bir izindir ve aksine bir sözleşmenin de geçerliliği mümkün değildir.<sup>8</sup> Diğer yandan yıllık iznin diğer izinler ile ortak yanlarının olduğunu söylememiz de mümkündür. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil haklarında olduğu gibi yıllık ücretli izine ilişkin düzenlemelerin de nispi emredici nitelikte olduğu İş Kanununun 45.maddesinde ifade edilmiştir.<sup>9</sup>

## B. Yıllık Ücretli İzin Tarihsel Gelişimi

176 Bugün birçok yabancı mevzuatta yer almakla birlikte yıllık ücretli izin nispeten yeni bir İş Hukuku müessesesidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24.maddesi ile ILO'nun 1936 tarihli ve 52 sayılı Yıllık Ücretli İzinler Sözleşmesi, bu alandaki ilk uluslararası kuralları oluşturmaktadır. Avrupa Hukukunda, Avrupa Sosyal Şartı'nın adil çalışma koşullarına ilişkin 2.maddesi ile en az iki haftalık yıllık ücretli izin hakkı kabul edilirken, Birlik Hukuku kapsamında yıllık ücretli izin hakkı, Roma Antlaşması'nın genel hükümleri bağlamında dayanak bulmuştur.<sup>10</sup>

Yıllık ücretli izin hakkı ülkemizde ilk kez 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile gazetecilere tanınmıştır (BaşışK.21).daha sonra bunu 10.03.1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu izleyerek gemi adamlarına yıllık ücretli izin hakkı getirilmiştir (6379 sy. Deniş K.34). Bu küçük gruplara yönelik özel düzenlemelerden sonra genel bir yıllık izin kanunu çıkarılmıştır.11.04.1960 tarih ve 7467 sy. "Yıllık Ücretli İzin Kanunu" kabul edilmiş, ayrıca bu yasayı uygulamaya taşımak amacıyla 06.05.1960 tarihinde bir de "Yıllık Ücretli İzin Talimatnamesi" yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur. Ancak ülkemizdeki gelişme bununla sınırlı kalmamış

<sup>8</sup> Akyiğit, s.30 (dipnot)

<sup>9</sup> Süzek, s.649

<sup>10</sup> Mollamahmutoğlu, s.731

931 sayılı İş Kanunu, bu kanunun Anayasa Mahkemesi'nce iptali üzerine 1457 sayılı İş Kanunu ve daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yıllık ücretli izin müessesesini düzenlemiştir.<sup>11</sup>

### C. Yıllık Ücretli İzin Amacı

Anayasanın 'sosyal devlet' ilkesi uyarınca İş Kanununa tabi işçilerin çoğunluğu, için işverenin gözetme borcu sebebiyle ekonomik sosyal hak olarak işçinin çalışmasına karşı yıllık izin ücreti yasada öngörülmüştür.<sup>12</sup> 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde "Dinlenmek çalışanların hakkıdır." denilmiş; aynı maddenin açık gerekçesinde ise "Dinlenme çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedenlen korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir." açıklaması yapılmıştır.<sup>13</sup> Gerçekten devamlı bir çalışmadan sonra, belirli bir süre dinlenme öncelikle sağlık bakımından önemli sayılmış, bunun iş verimliliğinde ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde çok etkili olduğu anlaşılmıştır.<sup>14</sup>

Bir işverene bağımlı olarak iş gören işçi, bu bağımlılık nedeniyle zamanının büyük bir bölümünü işverene özgülemektedir. Çalışma şartlarının tekdüzeliği ve zorluğu işçiyi yıpratmakta ve bu sebeple kısa süreliğine bile olsa iş ortamından uzaklaşma arzusu hâsıl etmektedir.<sup>15</sup> Bu ve benzeri sebepler yıllık iznin gerekliliğini bir nebze de olsa göstermesi açısından önemlidir.

İş kanununun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri sosyal kamu düzenine ilişkin hükümlerdir. Yıllık ücretli izin esas itibarıyla işçinin korunması amacını izler. Gerçekten, yıllık iznin amacı, işçinin yılda bir defa dinlenmek suretiyle yıpranmasının önlenmesi ve sağlığının korunmasıdır.<sup>16</sup> Yıllık izin, işçi ile işyeri ve ayrıca toplumun sağlığının korunmasına,

---

<sup>11</sup> Güven/Aydın, s.204;

<sup>12</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, *İş Hukuku*, 2.Baskı, Ankara: Yetkin Basım, 2004, s.612

<sup>13</sup> Mehmet Okan ALP, *Yıllık Ücretli İzin*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 3'ten Mustafa ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara, 1984, s.638 ( Söz konusu bilgiyi Alp, Çenberci'nin kitabından aktarmaktadır.)

<sup>14</sup> Güven/Aydın, s.204

<sup>15</sup> A.Cengiz KÖSEOĞLU, *Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997, s.11

<sup>16</sup> Turhan ESENER, *İş Hukuku*, İnternet Baskısı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978,s.209

geliştirilmesine ve ulusal ekonominin verimliliğine hizmet ettiği için de toplumun genel çıkarlarına uygun düşer.<sup>17</sup>

#### **D. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hukuki Niteliği**

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliği hukuk düzeni içerisinde tartışma konusu olmuş, bu konuda farklı fikirler ileri sürülmüştür. Yıllık ücretli izin hakkı, yasal düzenlemelerin olmadığı dönemlerde işverenin bir lütfu olarak görülmüş, sonra zaman içinde işverenin ahlaki bir yükümlülüğü olarak algılanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmesi ve uygulamada işçinin bir hakkı olarak işçiye tanınmasının zorunlu olduğu düşüncesinin yerleşmesi ile örf ve adet hukukundan bahsedilmeye başlanmıştır.<sup>18</sup> Yıllık ücretli izin, ücretin bir bölümü olarak kabul edilmiş, işverenin işçinin hayatını ve sağlığını koruma yükümlülüğü ile ilişkilendirilerek temel nitelikli bir sosyal hak olarak nitelendirilmiştir. İzin hakkının yasal olarak düzenlendiği hallerde ise yasalarda yer almayan hususlarda, uygulamaya açıklık getirmesi açısından toplu iş sözleşmeleri ile de düzenlemeler yapılmıştır.<sup>19</sup>

Yıllık ücretli izin hakkının hukuki niteliği konusunda öğretilerde çeşitli görüşler ileri sürülmüştür;

178

Çöğenli, yıllık ücretli iznin hukuki niteliğini “...*yıllık ücretli iznin hukuki temelini işverenin işçiyi gözetme borcunun teşkil ettiğini ve hukuki dayanağının ise yasalarda bulunduğunu belirtmek isteriz*” şeklinde ifade eder.<sup>20</sup>

Narmanlıoğlu, “*Sosyal bir hak görünümünde olan yıllık ücretli izin hakkı...*” şeklindeki ifadesi ile yıllık izin hakkının sosyal nitelikte bir hak olduğuna vurgu yapmıştır.<sup>21</sup>

Çelik, yıllık izin hakkını, işverenin kanundan doğan borçları arasında saymıştır.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> Taner ÇÖĞENLİ, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul: Üçdal Neşriyat,1983, s.19

<sup>18</sup> Çöğenli, s.58

<sup>19</sup> Çöğenli, s.58

<sup>20</sup> Çöğenli, s.60

<sup>21</sup> Ünal NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları,1998, s.540

Akyiğit, “Yıllık ücretli iznin hukuki niteliği konusundaki yaklaşımımıza gelince; bugün için anayasamızın yıllık ücretli izine ekonomik ve sosyal haklar içinde yer verdiği de dikkate alınınca, bunun ‘ekonomik – sosyal bir hak’ olduğu söylenebilecektir.” ifadesi ile yıllık izni vasıflandırmıştır.<sup>23</sup>

Caniklioğlu’nun konuya ilişkin değerlendirmesinin ise, “...izin hakkı işverenin yerine getirmesi gereken, hizmet akdinden kaynaklanan yan edim niteliğinde bir yükümlülük olup, işçinin geçici olarak iş görme borcundan kurtarılmasına ilişkin bir özel hukuk hakkıdır.” şeklinde olduğu görülmektedir.<sup>24</sup>

Tunçomağ, “işverenin işçisine yılda bir kez sağlığını koruması ve yeni bir ruhi bedeni güç kazanması için işinden bir süre ayrılmaya olanağı tanımamasının işçiyi gözetme borcu içine girer.” ifadesiyle yıllık iznin dayanağının işçiyi gözetme borcu olduğunu belirtmiştir.<sup>25</sup>

Esener –öğretide de ağırlıklı olarak kabul edildiği üzere- yıllık izni işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak kabul etmiştir.<sup>26</sup>

Çemberci ise, “Türk yasa koyucusunun, yıllık ücretli izin müessesesinin hukuksal mahiyetine ilişkin görüşlerden sosyal koruma görüşüne üstünlük tanımış” olduğunu belirtmiştir.<sup>27</sup>

Ekonomi, işçinin yıllık izin hakkını bir tür iş karşılığı olmayan ‘sosyal ücret’ olarak görmektedir.<sup>28</sup> Kanaatimizce yıllık ücretli izin hakkı; dayanağını kanundan alan, işverenin işçiyi gözetme borcuna dayalı sosyal nitelikli bir işçi hakkıdır.

<sup>22</sup> Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 20.Bası, İstanbul: Beta Basım, 2007, s.181

<sup>23</sup> Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s.59

<sup>24</sup> Mehmet Okan ALP, s.7’den Nurşen CANIKLIOĞLU, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları*, İstanbul, 2001, s.1145 (Söz konusu bilgiyi Alp, Caniklioğlu’nun kitabından aktarmaktadır.)

<sup>25</sup> Özlem KESKİN, *Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s.68’den Kenan TUNÇOMAĞ, *Türk İş Hukuku*, C.1, İstanbul, 1971, s.293 (Söz konusu bilgiyi Keskin, Tunçomağ’ın kitabından aktarmaktadır.)

<sup>26</sup> Esener, s.210

<sup>27</sup> Özlem KESKİN, s.68’den Çemberci, s.887 (Söz konusu bilgiyi Keskin, Çemberci’nin kitabından aktarmaktadır.)

<sup>28</sup> Özlem KESKİN, s.68’den Münir EKONOMİ, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, 3.Basım, İstanbul, 1984, s.330 (Söz konusu bilgiyi Keskin, Ekonomi’nin kitabından aktarmaktadır.)

## II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN İSTENEBİLMESİNİN KOŞULLARI

### A. İş Kanunu'na Tabi Bir İşyerinin Bulunması

Yıllık ücretli izin hakkından yararlanmanın koşulları İş Kanunu'nun 53. maddesinde belirtilmektedir. Her ne kadar kanun maddesinde iş süresinden ve işin niteliklerinden bahsedilmiş olsa da işyerinin niteliklerinden söz edilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde, 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndan farklı olarak, "yıllık ücretli izinden kanun kapsamında çalışan işçilerin yararlanacağı" ayrıca düzenlenmemiştir. Ancak, yıllık ücretli izin hükümlerinin, İş Kanunu madde 4'te belirtilen istisnalar kapsamındaki işyerlerine uygulanmasının mümkün olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, yıllık ücretli izinden yararlanılabilmesi için işyerinin, İş Kanunu kapsamında olması gerekeceği açıktır.<sup>29</sup>

İşyerinin İş Kanunu'nun kapsamına girmesi koşulunu, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 2 aramaktadır. İş Kanunu m.53/1 ise, böyle bir koşula metninde yer vermemektedir. Ancak, İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen bir işyerinde çalışan işçinin, yıllık ücretli izne hak kazanmayacağı açıktır. Çünkü İş Kanunu'nun tanıdığı haklardan, İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan işçiler (İşK.m.1/II,4) yararlanır.<sup>30</sup>

180

### B. İş Kanunu'na Tabi Bir İşçinin Bulunması

Yıllık ücretli izin hakkı, İş Kanunu'na tabi işçilere tanınmıştır. Buna göre, İş Kanunu'nun kapsamına dâhil olmayan işçilerin, sözgelimi profesyonel sporcuların ya da ev hizmetlerinde çalışanların kural olarak yıllık ücretli izin hakları yoktur.<sup>31</sup>

### C. Yıllık İznin Engellenmediği Bir İş İlişkinin Bulunması

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi hizmet akdi ile kurulur. Hizmet akdi 'serbestçe kurulan ve bir tarafın diğerine bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafınsa buna karşılık bir ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme' olarak tanımlanabilir.<sup>32</sup> Sözleşmenin belirli veya belirsiz bir süre için tayin edilmesi mümkündür.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Alp, s.27

<sup>30</sup> Tunçomağ/Centel, s.168

<sup>31</sup> Tunçomağ/Centel, s. 168-169; Güven/Aydın, s.205

<sup>32</sup> Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s.91

<sup>33</sup> Bkz. AYM.'nin 26/27,09.1967, E.1963/336, K.1967/29 sy.



İş Kanunu'nun 53. maddesi, yıllık izne hak kazanabilmek için '1 yıllık çalışma süresinin' doldurulması gerektiğini ifade etmiştir. Yıllık izin hakkı bakımından, işçinin belirsiz veya belirli süreli bir iş sözleşmesine göre çalışmış olması önemli değildir. İşyerinde bir yıl "belirli süreli sözleşmeyle" çalışan işçi de yıllık ücretli izne hak kazanır.<sup>34</sup>

Kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçinin izin hakkı, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13.maddesinde düzenlenmiştir.<sup>35</sup> Kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı bir işleme tabi tutulamaz. Bunlar, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece, her yıl hak ettikleri izinleri bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır<sup>36</sup>. Şunu da ifade etmek gerekir ki kısmî süreli çalışmanın bazı görünüm biçimlerinde dürüstlük kuralı, yıllık ücretli izin hakkını tartışmalı hale getirebilir. Örneğin, her ay sadece bir gün çalışan işçinin durumu böyledir. Ancak bu ihtimal dışında kısım süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışmada (YÜİY.13) ve ödünç ilişkisinde de (YÜİY.14) yıllık ücretli izin hakkı mevcuttur.<sup>37</sup>

Nitelikleri gereği 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanamayacaktır (İşK. m.53).<sup>38</sup> Yargıtay kararında da aynı hususa değinilmiştir. "Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre sadece sulama döneminde sulama kanallarının bakım ve temizlik işlerinde mevsimlik olarak çalıştığı anlaşılan davacı işçinin yasaya göre yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle, yıllık izin ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır."<sup>39</sup> Yıllık ücretli izne ilişkin hükümler nispi emredici hükümlerdir. Dolayısıyla işçi lehine olarak 'bireysel iş sözleşmesi' ya da 'toplu iş sözleşmesi' ile yıllık izin hükümlerine düzenleme getirilebilir. Aynı husus 'mevsimlik veya kampanya işlerinde' de

---

<sup>34</sup> Süzek, s.651

<sup>35</sup> Süzek, s.651

<sup>36</sup> Mollamahmutoğlu, s.733; Çelik, s.355

<sup>37</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.305

<sup>38</sup> Bkz. Yargıtay 9.HD'nin, 05.03.1976, E.6202, K.8825 tarih ve sayılı kararı

<sup>39</sup> Sevil BÜYÜKTARAKÇI, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009, s.34'den Yargıtay 9.HD. 27.03.2006, E.2005/28454, K.2006/7364 (Söz konusu kararı, Büyüktarakçı, www.kazanci.com adresinden aktarmaktadır.)

geçerlidir. Bu tarz işlerde çalışan işçiler için sözleşme ile yıllık ücretli izin hakkı öngörülebilir.<sup>40</sup>

İşin mevsim veya kampanya işi olması, bu işlerde çalışan işçilerin tamamının yıllık ücretli izin hakkından faydalanamayacağı sonucunu doğurmayacaktır. Zira mevsim veya kampanya işlerinin yapıldığı işyerinde sürekli işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından faydalanacaklardır. Ayrıca mevsim veya kampanya işlerinde çalıştırılan işçi, sürekli işe geçirilir veya sürekli işte çalışan bir işçi mevsim veya kampanya işine geçirilirse, bu işçinin mevsim veya kampanya işinde çalıştığı süreler de göz önünde tutularak yıllık ücretli izin hakkından faydalanması lazım gelir. Dolayısıyla, yıllık ücretli izin hakkından sadece mevsim veya kampanya işlerinde geçici olarak çalışan işçiler yararlanamayacaktır.<sup>41</sup>

#### **D. İşçinin Sürekli Bir İşte En Az Bir Yıl Çalışmış Bulunması**

##### **1. Genel Olarak**

182 4857 sayılı İşK. madde 53, 2.fıkra hükmüne göre; bir işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Burada belirtilen bir yıllık sürenin başlangıcı, 'iş sözleşmesinin yapıldığı gün' değil, maddede de açıkça belirtildiği üzere, 'işçinin işe başladığı gün'dür.<sup>42</sup> Ayrıca belirtmek gerekir ki işyerindeki çalışması bir yılı doldurmayan işçiler için orantılı olarak bir izin hakkı söz konusu değildir.<sup>43</sup>

İşçi, işyerinde tamamladığı her bir yıllık çalışma süresine karşılık, gelecek yıl içinde kullanmak üzere yıllık ücretli izne hak kazanır. İşçinin sonraki yıllarda kullanacağı izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık çalışma süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İşK.m.54 f.3)<sup>44</sup> Örneğin, haziran ayında işe başlayan ve hiç ara vermeden çalışan bir işçiyi ele alırsak, bu işçi haziran ayı başında yıllık ücretli izne hak kazanacak ve bu tarihten sonra bir yıl içinde ücretli yıllık izin hakkını kullanacaktır. Diyelim ki bu işçi ilk iznini eylül ayında kullandı ise, bir sonraki senenin yıllık ücretli izin hakkı eylül ayından değil, yine bir sonraki senenin haziran ayından itibaren

---

<sup>40</sup> Esener, s.209

<sup>41</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.195-196

<sup>42</sup> Mollamahmutoğlu, s.732

<sup>43</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.192; Süzek, s.649

<sup>44</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.193

hesaplanacaktır.<sup>45</sup> İşçi, bir yıldan az süreli bir sözleşme ile çalışıyor ve sözleşmesi İşK. m. 11 f.2'ye uygun olarak yenilenmek suretiyle çalıştığı süre bir yılı doldurmuşsa, yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.<sup>46</sup>

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde yıllık ücretli izin hakkı ortadan kalkmamaktadır. İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrasına göre "Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü bulunduğu", işçinin devreden işveren yanındaki çalışma süreleri de yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınır.<sup>47</sup>

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, İş Kanunu'nda belirtilen ve çalışılmış gibi sayılan durumlar haricinde, çalışmasının "devamlı" olması gerekmektedir.<sup>48</sup> Bu husus kanunda açıkça belirtilmiş değildir. Fakat İşK. m.54 "Bir yıllık süre içerisinde 55. maddedeki haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi durumunda 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" şeklindeki hükümden anlaşılmaktadır.<sup>49</sup>

Yıllık ücretli iznin kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışmanın işverenin aynı işyerinde yapılması şart değildir. İşçinin aynı işverenin işyerinde veya çeşitli işyerlerinde geçirdiği süreler birleştirilerek hesaba katılır.<sup>50</sup> Ancak özel kesime ait ayrı ayrı işverenler yanındaki süreler birleştirilemez. Buna karşın kamu kesimi işverenlerinde geçen çalışmalar, bunlar ayrı işveren oldukları halde (belli koşullarla) birleştirilir (İşK. 54/son).<sup>51</sup> Ayrıca burada şunu da belirtmek gerekir ki İş Kanunu kapsamındaki bir işyerinde çalışan işçinin, buradan ayrıldıktan sonra eski işverenin İş Kanunu kapsamına "girmeyen" bir başka işyerinde çalışmaya başlaması halinde son işyerinde geçirdiği süre de bekleme süresine dâhil

<sup>45</sup> Kemal ÖZCAN, *4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, 2006, s.84

<sup>46</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.193

<sup>47</sup> Süzek, s.651 (Aynı yönde, Yargıtay 9.HD, 20.10.1994, 10367/14461); Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, s.194

<sup>48</sup> Mollamahmutoğlu, s.733

<sup>49</sup> Günay, s.614; Çöğenli, s.96

<sup>50</sup> Demircioğlu/Centel, s.141; Günay, s.614

<sup>51</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.306

edilir (İşK. m.54/I).<sup>52</sup> Dahası, bir Yargıtay kararına göre, işçinin işverenin ortağı bulunduğu işyerindeki hizmetleri de göz önünde tutulmak gerekir.<sup>53</sup>

Bir diğer önemli konu da yıllık ücretli izin hesabında eski hizmetlerin dikkate alınıp alınmayacağı meselesidir. Her şeyden önce yıllık ücretli izin işçiye sağlanmış anayasal dayanağı olan temel haklardan biridir. Yasanın işyerinde daha eski olan işçiyi daha fazla dinlendirmeye yönelik olduğu da açıktır. Bunu yasanın kıdem arttıkça buna bağlı olarak izin süresinin de artacağı şeklinde düzenlenmiş olmasından anlıyoruz. Ayrıca yine yasa maddesinde yaşı ilerlemiş olan işçilere (50 ve daha yukarı yaşta olanlara) verilecek izin yirmi günden az olamayacağı hükmü yer almaktadır. Buradan hareketle emeklilik, askerlik ve farklı sebeplerle işten ayrılan işçinin aynı işyerinde bir süre sonra tekrar çalışmaya başlaması koşulunda yıllık ücretli izninin önceki çalışmaları da dikkate alınarak hesap edilmesi gerektiği yönünde görüşler ağırlıklı olarak kabul edilmektedir. Buna karşın yüksek yargı konuyla ilgili olarak verdiği bir kararında konuya tamamen farklı bir boyut getirmiştir. Kararında önceki dönemin tasfiye edilmesini, yani işçinin önceki çalıştığı döneme ait tüm haklarının ödenmiş olması koşulunda artık yeni bir hizmet akdinin söz konusu olduğu, bu nedenle de işçinin izin hakkının sıfırlanmış olduğu vurgulanmaktadır.<sup>54</sup>

184

## 2. Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

Bekleme süresinin hesaplanmasında, işçinin sadece fiili olarak çalıştığı süreler değil çalışılmış gibi sayılan haller de dikkati nazara alınır. Çalışılmış gibi sayılan haller ve bunlara ilişkin süreler kanunda sınırlayıcı bir şekilde düzenlenmiştir (İşK.m.55). Bu nedenle, kanunda gösterilmeyen bir sebeple, örneğin, işyerinde uygulanan bir grev veya lokavt nedeniyle işçinin işyerinde çalışmadığı süreler veya kadın işçilere istekleri halinde İşK. m.74 uyarınca doğumdan sonra altı aya kadar verilecek ücretsiz izinler bekleme süresinin hesabında dikkate alınmaz.<sup>55</sup>

Çalışılmış gibi sayılan haller;

<sup>52</sup> Tunçomağ/Centel, s.169

<sup>53</sup> Yargıtay 9.HD. 21.06.1971, E.7605, K.15077

<sup>54</sup> Hüseyin İrfan FIRAT, 'Yıllık Ücretli İzin Hesabında Eski Hizmetler Dikkate Alınır Mı?' 11 temmuz 2006, www.insangucu.com.tr. (07.11.2010)

<sup>55</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.195

***a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler***

İşçinin kaza veya hastalıktan ötürü işine devam edemediği günler yıllık iznin hesaplanmasında çalışılmış gibi kabul edilir. Ancak kanun buna bir sınır getirmiştir. İşçinin bu nedenlerle işe gidemediği günlerin, işyerindeki çalışma süresine göre İşK. m.17'deki bildirim sürelerine eklenecek altı haftadan sonrası (İşK.25/I,b) çalışılmış gibi sayılmaz. Örneğin işyerinde altı aydan beri çalışan bir işçi uğradığı iş kazası nedeniyle tedavi altına alınıp işe devam etmezse, tedavi süresi daha uzun sürse bile, bu işçinin İş K.m.17'ye göre bildirim süresi olan dört haftaya eklenecek altı hafta sonucunda elde edilen on hafta, yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılacak. Tedavi bir yıl sürecek olursa on haftadan sonrası olan iki hafta bekleme süresinin hesabında göz önünde bulundurulmayacaktır.<sup>56</sup>

***b) Kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadığı süreler***

Kanuna göre, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta kadın işçilerin çalıştırılmaları yasaktır. Birden fazla gebelik halinde doğumdan önceki süreye iki hafta daha ilave edilir. Bu süreler, işçinin sağlığına ve işin özelliğine göre hekim raporu ile artırılabilir. Bu durumda arttırılan süreler yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık süreye eklenir.<sup>57</sup> Hatta anılan sürelerin hekim raporuna ihtiyaç olmaksızın sözleşmeyle de arttırılması mümkündür.<sup>58</sup>

***c) İşçinin muvazaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler***

Kanun koyucu bu bentte işçinin hizmet akdi devam ederken tatbikat (manevra) veya herhangi bir kanuni ödev alınması nedeniyle çalışmadığı günlerin de bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağını öngörmekte ve fakat böylece geçen tüm sürenin değil yılda en fazla 90 gününün hesaba katılacağı yönünde bir de sınırlama içermektedir.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Süzek, s.653

<sup>57</sup> Çelik, s.356 (dipnot); Çöğenli, s.103

<sup>58</sup> Çöğenli, s.103

<sup>59</sup> Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s.192

**d) Çalışılan işyerindeki işin zorlayıcı nedenler sonucu bir haftadan fazla aralıksız tatil edilmesi sonucu işe devam edilemeyen günler**

Burada söz konusu sebeple işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü çalışılmış gibi sayılır. Fakat bunun için dahi işçinin yeniden işe başlaması gerekmektedir

**e) İş Kanunu madde 66'da sözü geçen süreler**

İŞK. m.66'da belirtilen süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Kanun işçinin hizmet akdiyle üstlenmiş olduğu işi yapmaksızın geçirdiği bazı süreleri de iş süresine dâhil etmektedir.<sup>60</sup> Bu süreler;

1) Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

2) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

3) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğunda bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

186 — 4) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

5) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,

6) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerinde hep birlikte götürülüp getirilmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen sürelerdir.

**f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri**

**g) 3153 sayılı yasaya dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler**

---

<sup>60</sup> Keskin, s.75

3153 sayılı kanuna göre çıkarılan ‘Radyoloji, Radyum, Elektrikler Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük’ röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar günü dışında bir günün ayrıca bir günün öğleden sonrası izin verilebileceğini öngörmektedir. İşK. m.55/f ise anılan işlerde çalışanlara hafta tatili dışında ayrıca verilen bu yarım günlük izin süresinin de bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınacağını dile getirmektedir.<sup>61</sup>

*h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevi yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslar arası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler*

*ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler*

*i) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65.maddedeki kısa çalışma süreleri*

Burada önemli olan husus verilen iznin işverenin rızası dâhilinde verilmiş olmasıdır. İzin mahiyeti, sebepli ya da sebepsiz verildiği, izin karşılığında ücret verilip verilmediği, iznin süresi önemli değildir.<sup>62</sup>

Yargıtay bir kararında<sup>63</sup>, ücretsiz izine çıkarılmış işçinin çalışmadığı sürenin yıllık ücretli iznin hesabında göz önünde tutulamayacağını kararlaştırmıştır. Hükümde yer alan “diğer

İzinler” teriminin işveren tarafından verilen ücretli ve ücretsiz izinleri amaçladığı göz önünde bulundurulduğunda Yargıtay’ın kararının isabet-siz olduğunu söylemek mümkündür.<sup>64</sup>

#### ***j) İşçiye verilmiş yıllık ücretli izin süreleri***

İşK. madde 55’in k bendine göre işveren tarafından işçiye verilmiş yıllık ücretli izinler de bekleme süresinin hesabında çalışılmış gibi göz önünde bulundurulur.56.maddenin 6.fıkrasına göre dört güne kadar verilecek

<sup>61</sup> Keskin, s.76

<sup>62</sup> Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s.211-212

<sup>63</sup> Yargıtay 9.HD.16.01.1996, 24545/62

<sup>64</sup> Süzek, s.654

olan ücretsiz yol izni de bu bent kapsamında çalışılmış sürelerden sayılır.<sup>65</sup> 55. maddede belirtilmemiş olmakla beraber kısmen veya tamamen tatil yapılan cumartesi günlerinin de yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sürelerden sayılması lazımdır. Zira cumartesi, kanunen tatil günü değil iş günüdür.<sup>66</sup>

Bekleme süresinin hesabında çalışılmış sayılan süreler, 55. maddede sayılan sürelerle sınırlıdır. Bu yüzden örneğin; grev ve lokavtta geçen süreler, kadın işçilere doğumdan sonra verilen 6 aylık ücretsiz izinler çalışılmış sürelerden sayılmaz ve dolayısıyla bekleme süresine dâhil edilemez.<sup>67</sup> Yargıtay'ın 'Peşin ödeme suretiyle derhal fesihte, bildirim önelleri hizmet süresine eklenmez' şeklindeki ifadesinden, Yargıtay'ın –toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış olsa dahi- peşin ücret ödeme ile fesih halinde, uygulanmayan bildirim süresinin bekleme süresine dâhil edilemeyeceği görüşünde olduğunu anlamaktayız.<sup>68</sup>

188 — Kanunda sayılan nedenlere dayanmaksızın işçinin işine devam etmemesi halinde devamsızlık süresi izne hak kazanmak için dolması gerekli bir yıllık süreye eklenir ve bu suretle işçinin izne hak kazandığı tarih ortaya çıkar (İşK.m.54/II) Örneğin; işe başladığı tarih 1 Temmuz olan işçi normal olarak sonraki yıl 1 Temmuzda izne hak kazanmış olacak iken, bu süre içinde işçi aralıklı olarak onbeş gün izin almaksızın işe gelmemişse, izin hakkı 16 Temmuzda dolmuş olacaktır.<sup>69</sup>

İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin İşK.'nun 20. maddesi uyarınca yapmış olduğu başvuru üzerine mahkemece feshin geçersiz olduğuna dair karar verilip işçi işine başlatılmışsa, fesih ile işe başlama tarihi arasında işçinin çalıştırılmadığı süre yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmalıdır. Çünkü fesih nedeninin geçerli olmadığı yargı organı tarafından saptanarak feshin geçersizliğinde dair karar verilmesinin anlamı, feshin hiçbir sonuç doğurmaması, taraflar arasındaki iş ilişkisinin aynen devam etmesidir. İşçinin bu durumdan zarar görmemesi ve mağdur edilmemesi için işe devam edilmeden geçirilen sürelerin yıllık izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık süreye eklenmesi gerekir. Zira

---

<sup>65</sup> Mollamahmutoğlu, s.735

<sup>66</sup> Mollamahmutoğlu, s.735

<sup>67</sup> Çöğenli, s.102; Mollamahmutoğlu, s.735

<sup>68</sup> Yargıtay 9.HD. 08.05.1991, E.1991/148, K.1991/245

<sup>69</sup> Çelik, s.357



İşK. m.21/III' de yer alan sınırlama işçinin ücret ve paraya ilişkin hakları içindir.<sup>70</sup>

### III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

#### A. İzin Süreleri

İş Kanunu m.53'te yıllık ücretli izin süreleri, işçinin işyerindeki kıdemi ile yaşı dikkate alınarak tespit edilmiş bulunmaktadır.<sup>71</sup> Buna göre; çalışma süresi, bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara yılda 14 gün; beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yılda 20 gün; onbeş yıl ve daha fazla olanlara (onbeş yıl dâhil) yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir. Ancak, genç işçilerin ve belirli bir yaşın üstündeki işçilerin fiziki açıdan korunmalarını sağlamak amacıyla, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izin 20 günden az olamayacaktır(m.53/IV, V). İzin süresi saptanırken işçinin iznini kullanmaya başlayacağı gündeki kıdemi esas tutulmalıdır. Örneğin işyerinde 4 yıllık hizmet süresi olan bir işçi 14 gün kadar yıllık ücretli izne hak kazanır. İşçi bu iznini iki yıl sonra, yani altıncı yılını doldurduğunda kullansa dahi 20 günlük değil 14 günlük yıllık izne sahip olur.<sup>72</sup>

Kanunda tespit edilen izin süreleri mutlak emredici değil, nispi emredici niteliktedir. Bu yüzden kanunda asgari düzeyde belirtilen bu yıllık izin süreleri, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile artırılabilir.<sup>73</sup> Bu hususa 53.maddenin son fıkrasında da açıkça yer verilmiştir. Ancak sözleşmeyle dahi olsa bu sınırın altına inilemez.<sup>74</sup> İzin süresinin belirlenmesinde temel alınacak hizmet süresinin başlangıcı, işçinin işyerinde iş başladığı tarih olacaktır.<sup>75</sup>

#### B. Yıllık İzin Süresi İçinde Sayılmayan Günlerin Eklenmesi ve Yıllık İzin Diğer İzinlere Mahsup Edilememesi

İşK. m.53'te belirtilen izin süreleri 'iş günü' olarak kullanılır.<sup>76</sup> İşK. m.55'in f fıkrasına göre yıllık ücretli izin günlerine rastlayan 'hafta tatili,

<sup>70</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.194

<sup>71</sup> Mollamahmutoğlu, s.738; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.196; Tunçomağ/Centel, s.171

<sup>72</sup> Süzek, s.655; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.171; Mollamahmutoğlu, s.738

<sup>73</sup> Mollamahmutoğlu, s.738; Çelik, s.358; Günay, s.617; Narmanlıoğlu, s.547

<sup>74</sup> Tunçomağ/Centel, s.171

<sup>75</sup> Mollamahmutoğlu, s.738; Narmanlıoğlu, s.548

<sup>76</sup> Mollamahmutoğlu, s.740; Çöğenli, s.122

ulusal bayram ve genel tatil günleri' izin süresine dâhil değildir. Yani bu günler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacaktır. Diğer bir ifadeyle söz konusu tatiller yıllık izin sürelerine dâhil edilecektir.<sup>77</sup> Bu konuyu bir örnekle açıklayalım. Hizmet süresi 3 yıl olan 'A' adındaki bir işçi hizmet süresi 5 yılın altında olduğu için sadece 14 gün kadar yıllık izne hak kazanacaktır.'A' bu iznini 17.10.2010 tarihinden itibaren kullanmaya başlayacak olursa, İşK.m.53'e göre bu izin 30 Ekim 2010 tarihinde sona erecektir. İşçi A'ya kullandırılan 14 günlük izin süresinde yer alan iki hafta tatili günü (genelde Pazar günü) ile bir genel tatil günü (29 Ekim) izin süresine ilave edilecektir. Dolayısıyla işçi 17 gün izin kullanacaktır. İznin bitim tarihi 2.11.2010 olacak, işçi 3.11.2010 tarihinde işe başlayacaktır. Bu şekilde, yıl içinde başka nedenlerle verilen izinlerin yıllık izne karşılık tutulması suretiyle kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması önlenmiş olacaktır.<sup>78</sup>

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshinin ihbarı durumunda geçmesi gerekli bildirim öneleri (İşK.m.17/I-II) yıllık izin süresiyle iç içe giremez. Yani işveren işçinin sözleşmesini yıllık izin deyken öneli feshe kalkışırca, izin süresince öneler işlemez. İzin bitince işler. Oysa işçi yıllık izin deyken önel vererek sözleşmeyi feshederse, bu durumda öneler izin de işler.<sup>79</sup> Aynı şekilde, iş sözleşmesinin feshi bildirilen işçiye verilmesi gerekli yeni iş arama izni (İşK.m.27) de yıllık izin süresiyle çakışmaz (İşK.m.59/II).<sup>80</sup>

Yıllık izin süresince, işçinin dinlenmesini sağlamak amacıyla, bu iznin eksiksiz kullanılması amaçlanmıştır. Bu nedenle yıl içinde işveren tarafından verilen ücretli, ücretsiz diğer izinlerle hastalık halinde raporlu olarak istirahat ile geçen dinlenme sürelerinin, yıllık ücretli izinden mahsup edilemeyeceği hükme bağlanmıştır.<sup>81</sup> Bu, amir bir hüküm olup işçi muvafakat etmiş olsa dahi mahsup mümkün değildir.<sup>82</sup> Şu halde işveren tarafından kanun gereği verilen evlenme, ölüm, doğum izinleri ile diğer

<sup>77</sup> Cumhur Sinan ÖZDEMİR, 'İş Kanununa Göre Yıllık İzin Uygulaması' 14 Haziran 2010, www.alomaliye.com, (07.11.2010); Güven/Aydın, s.210; Narmanlıoğlu, s.549

<sup>78</sup> Cumhur Sinan ÖZDEMİR, 'Yıllık İzin İş Günü Olarak Kullandırılır' 25 Ağustos 2008, www.alomaliye.com, (07.11.2010)

<sup>79</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.308

<sup>80</sup> Tunçomağ/Centel, s.172

<sup>81</sup> Güven/Aydın, s.210

<sup>82</sup> Mollamahmutoğlu, s.738

ücretli-ücretsiz izinler, mazeret izinleri, hastalık nedeniyle verilen istirahat ve izinler, yıllık izin süresinden mahsup edilemeyecektir.<sup>83</sup> Yalnız izin dönemindeki hastalığın izinden sayılmaması için doktor raporuyla belgelenmesi şarttır.<sup>84</sup> Bunu bir örnekle açıklayacak olursak; ‘A’ adındaki işçi 01.03.2010 tarihinde 20 günlüğüne yıllık izne ayrılmış, izindeyken 10.03.2010 tarihinde hastalanarak doktordan 5 günlük rapor almıştır. Bu durumda ‘A’ işçisi aslında 15 gün kadar yıllık iznin amacına uygun olarak dinlenmiş olacaktır. Zira 5 gün boyunca hastalığı nedeniyle dinlenemeyecektir. Fakat yıllık izin süresinin ‘sadece’ dinlenmek amacıyla geçirilmesi gerekir. Dolayısıyla ‘A’ işçisinin raporlu olduğu 5 günlük süre yıllık izinden ayrı olarak düşünülecek, yıllık izne mahsup edilemeyecek ve toplam izin 25 gün olacaktır. Bu görüşe rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu konuda 1475 sayılı kanun dönemindeki uygulaması aksi yöndedir.<sup>85</sup>

Tatil yapılan cumartesi günü, gerçekte iş günü olduğundan yıllık izin süresinden sayılır. Bu yüzden, cumartesi çalışılmayan ve bu güne ait sürenin diğer işgünlerine bölünerek çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin yıllık ücretli izin sürelerine, sadece bir günlük hafta tatili günü eklenir (pazar günü). Çalışılmayan cumartesi günleri eklenmez. Çünkü çalışılmayan cumartesi gününe ait iş saatlerinin diğer beş güne dağıtılması, işçinin haftada bir yerine iki gün tatil yapmasını sağlamaya yönelik olup, daha uzun bir yıllık izin olanağının oluşturulmasıyla ilgili değildir.<sup>86</sup>

Yargıtay da bir kararında, İş kanununun yıllık ücretli izin uygulaması ve izin ücretine ilişkin hükümlerinin, 394 sayılı Hafta Tatil Kanunu ile kabul edilen haftada bir günlük tatille ilgili olduğunu, işyerinde cumartesi günleri çalışılmaması esasının kabul edilmesinin, bunun hafta tatili sayılarak izin süresi içindeki cumartesi günleri için ayrıca ücret istemine olanak vermeyeceğini belirtmektedir. Ancak kanunda öngörülen izin süreleri sözleşmelerle arttırılabileceğinden izne rastlayan cumartesiler kadar izin süresinin uzatılmış olduğu kararlaştırılabilir.<sup>87</sup>

---

<sup>83</sup> Güven/Aydın, s.211; Mollamahmutoğlu, s.738

<sup>84</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.308; Narmanlıoğlu, s.549

<sup>85</sup> Güven/Aydın, s.211

<sup>86</sup> Süzek, s.656

<sup>87</sup> Mollamahmutoğlu, s.739

### C.Yıllık İzin Süresine Yol İzninin Eklenmesi

İş Kanunu'nun 56. maddesinin son fıkrasına göre “Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri koşuluyla gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır”. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere işçinin iznini başka yerde geçireceğini (örneğin; gideceği yerde akrabalarının bulunması, iznini kendisine ait yazlıkta veya kira sözleşmesi ile belgeleyeceği kiraladığı bir yazlıkta geçireceğini veya bir otelde yaptırdığı rezervasyon ile) belgelemesi gerekir.<sup>88</sup>

İznini başka yerde geçirmeyecek olmasına rağmen yol izni alan işçinin, iznini işyerinin bulunduğu yerde geçirmesi, sadakat borcuna aykırı olup, işverene iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/II'ye göre derhal fesih hakkı verir.<sup>89</sup>

### D. Yıllık İzin Süresine Rastlayan Grev ve Lokavt Dönemi

192 —————  
Yıllık izin süresine rastlayan grev ve lokavtta geçen süreler, izin süresine eklenmez. Zira yıllık izin hakkı doğmuş bir işçinin bu hakkını kullanıp kullanmaması üzerinde grev ve lokavtın bir etkisi bulunmamaktadır.<sup>90</sup> İşyerinde grev ve lokavt uygulaması sırasında yıllık iznini kullanmakta olan işçi, kanunda veya sözleşmede öngörülen süre kadar iznini kullanmaya devam eder.<sup>91</sup> Yıllık izne ayrılmış bir işçinin çalıştığı işyerinde greve başlanılmışsa, işçinin iznini bırakıp greve katılması mümkündür.<sup>92</sup> Ancak böyle bir durumda, yıllık iznini yarıda keserek greve katılmak isteyen işçinin, durumu işverene bildirmesi gerekir.<sup>93</sup>

Grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu içinde bulunan işçi, yıllık iznini kullandığı süre içinde işyerinde grev ve/veya lokavt uygulanmaya başlarsa, iznini keserek işbaşı yapmak zorundadır. Zira kanuna göre, bu işçi kadrosunda bulunan işçiler “...kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur” (2822 sayılı K.m. 39/f.1). Bir görüşe göre, şayet işyerindeki işçilerin tümü greve katılmamış-

<sup>88</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.198

<sup>89</sup> Çelik, s.359; Güven/Aydın, s.211

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu, s.740; Çöğenli, s.131

<sup>91</sup> Mollamahmutoğlu, s.740

<sup>92</sup> Çöğenli, s.131; Mollamahmutoğlu, s.748

<sup>93</sup> Mollamahmutoğlu, s.748

larsa, yıllık izin makul özür kabul edilerek işçinin yıllık iznini kullanmaya devam etmesine cevaz verilecektir; zira işverenin bu işçi yerine bir diğerini ikame imkânı bulunmamaktadır.<sup>94</sup>

### **E. Kısmî Süreli Çalışmada Yıllık İzin Süresi**

Kısmî süreli hizmet akdiyle, haftanın her günü birkaç saat değil de haftada sadece bir veya birkaç gün çalışan işçiye verilecek yıllık ücretli iznin miktarının ne olacağı önemlidir. Şüphesiz buna da toplam hizmet süresini ve 18 yaşından küçük ya da 50 yaşından büyük olmasına göre yasaya uygun tutarda yıllık ücretli izin hakkı tanınacaktır. Ancak izin günlerinin işgünü olarak sağlanması durumunda, haftada 2 gün çalışan bir işçiye diyelim toplam 18 günlük izni vermiş sayılmak için 9 hafta mı beklenecektir? Yoksa işgünü genel olarak hesaplayıp pazar günü dışındaki tüm günleri hesaba dâhil mi edeceğiz? Yahut 18 günlük bir sürede ( haftada 2 günden) işçinin 6 gün çalışacağı dikkate alınarak kendisine birbirini izler biçimde 6 gün serbest zaman tahsis etmek yeterli olacak mıdır? Çeşitli yabancı ülkelerde olduğu gibi bizde de kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresi tıpkı tam süreli çalışan işçininin uzunluğunda saptanmalı ve fakat işçinin çalışmadığı günler de sanki iş günümüştü gibi izin günü olarak hesaba katılmalıdır.<sup>95</sup>

## **IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULANMASI**

### **A. Yıllık Ücretli İzin Kullanılabilmesi Zorunluluğu**

Yıllık ücretli iznin niteliği, onun, işçi açısından kullanılmasını ve işveren açısından da kullanılmasını gerektirmektedir. İşçi onay verse de işveren izni kullandırma yükümlülüğünden kurtulamaz.<sup>96</sup>

İşverenin yıllık izin yerine işçisine başka bir edim ve özellikle para vermesi hukuken caiz değildir. İşçi, paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermesine rağmen, yıllık iznini parayla satmaya yetkili değildir. Bu nedenle, işçi böyle bir anlaşmaya rağmen, aldığı parayı geri vermeksizin (BK. m. 65) izin hakkını kullanabilir.<sup>97</sup>

Hak edilen yıllık iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması kanuni bir zorunluluk olup, daha sonraki yıllara bırakılamaz, sonraki yılların izni ile

<sup>94</sup> Çöğenli, s.132; Mollamahmutoğlu, s.748

<sup>95</sup> Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s.269

<sup>96</sup> Narmanlıoğlu, s.550; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.197

<sup>97</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.197; Tunçomağ/Centel, s.172; Narmanlıoğlu, s.550

birleştirilerek kullanılamaz.<sup>98</sup> Esasen, yıllık ücretli izin hakkının, bir çalışma yılındaki yorgunluğunu çıkarması için işçiye tanınmış olması da, bu hakkın, müteakip hizmet yılı içerisinde mutlaka kullanılmasını zorunlu kılar.<sup>99</sup> Bununla birlikte işçinin yıllık iznini, hastalanması, işyerinde grev ve lokavt uygulanması, manevra gibi asker veya herhangi bir kandan doğan çalışma ödevi nedeniyle kullanamaması ya da talep etmesine rağmen işveren tarafından kullandırılmaması halinde gelecek yıllarda kullanabileceği öğretide kabul edilmektedir.<sup>100</sup> Buna karşılık herhangi bir engel bulunmadığı halde işverenin teklifine rağmen iznini izin yılı içinde kullanmayan işçi artık izin kullanamaz, para olarak karşılığını talep edebilir.<sup>101</sup> Yargıtay da iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılmasının asıl olduğunu ileri sürerek, Anayasada güvence altına alınmış olan dinlenme hakkının amacına aykırı olarak sırf para almak amacıyla işçinin yıllık iznini kullanmaktan vazgeçmesini engellemek için iş sözleşmesinin devamı süresince kullandırılmayan yıllık ücretli izinlere ait ücretin ödenmeyeceği görüşündedir.<sup>102</sup> Önceki yıllarda kullanılmış izinlere ilişkin alacak, iş sözleşmesi devam ederken talep edilebilir, ancak bu durumda sözleşme sona ermemiş olduğundan son ücrete göre değil, iznin ilişkin bulunduğu dönemde işçinin almakta olduğu ücrete göre hesap yapılması gerekmektedir. Kullanılmayan izin ücreti, iş sözleşmesi devam ederken talep edilemez, bu ücret ancak iş sözleşmesinin feshinde muaccel hale gelir.<sup>103</sup>

194

## B. Yıllık Ücretli İzinden Vazgeçilememesi

Türk hukukunda ‘yıllık ücretli izinden vazgeçilemeyeceği’ yahut başka bir deyişle ‘yıllık iznin vazgeçilmezliği ilkesi’ kabul edilmiştir. Bu ilke, işçinin herhangi bir karşılık (genellikle izin ücretine ek bir ödeme) elde ederek veya karşılıksız biçimde yıllık ücretli izin hakkından tek taraflı olarak yahut bu yöndeki bir anlaşmayla feragat etmesinin geçerlilikten yoksun bulunduğunu ifade eder. İşçi ne ‘izin’ ögesinden ne de ‘izin ücreti’ ögesinden vazgeçemez. Yargıtay da verdiği kararlarında aynı görüşü dile getirir. Öyle ki, 9. HD.nin bir kararında bu noktada, “*Davacı halen*

<sup>98</sup> Mollamahmutoğlu, s.741

<sup>99</sup> Mollamahmutoğlu, s.741

<sup>100</sup> Mollamahmutoğlu, s.741

<sup>101</sup> Çöğenli, s.152-153; Mollamahmutoğlu, s.741

<sup>102</sup> Yargıtay 9.HD.12.02.1996, E.507, K.1779

<sup>103</sup> Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s.73

*çalışmakta olduğu işyerinde geçen yıllara ait yıllık ücretli izin alacağına hüküm altına alınmasını istemiş, mahkemece de istek doğrultusunda karar verilmiş ise de, hizmet sözleşmesinin devamı sırasında geçmiş yıllara ait kullandırılmayan izin karşılığının istenmesi olanağı yoktur. Aksi halde işçi, sırf para alabilmek düşüncesi ile izin hakkını kullanmaktan vazgeçme olanağına sahip olur ki, bu durum Anayasada da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırılığı oluşturur. Hukuk Genel Kurulunun ve Dairemizin yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır.”* denilmektedir.<sup>104</sup>

Yıllık izin kural olarak bir yıllık süre dolduktan sonra takip eden yıl içinde işveren tarafından kullandırılmalıdır. İşçi ve işveren yıllık izinleri toplayamaz ise de, işverenin hak edilen izinleri bir plan dâhilinde kullandırması gerekir. Ancak yıllık iznini kullanmak için talepte bulunmamış olsa da yıllık izin hakkı izin yılının bitmesiyle sona ermez.<sup>105</sup> İşçi izin kullanmadan çalışsa ve ücretinin ödenmesini kabul etse de anayasal temel hak olan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi kanunen mümkün değildir. Yargıtay 9. HD bir kararında “... hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçi, kendisine böyle izin kullandırılmayacağı açık ve kesin şekilde ifade edildiği takdirde, İş Kanununda olan haklarını kullanabilir. Örneğin işçi için bu durum sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir.” demiştir.<sup>106</sup>

Yıllık izin hakkı kişilik haklarına ilişkindir. İşçinin izin hakkını satması BK m.65’e göre geçersizdir. İşçi izin hakkından yazılı olarak vazgeçtiğini belirtse veya hizmet akdinde böyle bir hükme yer verilse de izin kullanmadan çalışmasının sona ermesinden itibaren örneğin 20 senelik hizmeti boyunca kullanmadığı izinlerin ücretini son ücrete göre beş yıllık zamaşımı süresi içinde dava yoluyla alabilir.<sup>107</sup>

### **C. Yıllık Ücretli İznin Kullanım Tarihinin Belirlenmesi**

İşçinin hizmet süresine göre hak ettiği yıllık iznini hak kazandığı yılı izleyen yıl içinde kullanması asıldır. (İşK. m.54 f.4) Buna göre örneğin, 06.10.2003 yılında işyerine giren bir işçi aralıksız çalışmışsa 05.10.2004 yılında hak kazanacağı 14 günlük yıllık ücretli iznini, 06.10.2004 –

<sup>104</sup> Akyiğit, *Yıllık Ücretli İzin*, s.74

<sup>105</sup> Günay, s.617

<sup>106</sup> Günay, s.617 (dipnot)

<sup>107</sup> Günay, s.618

05.10.2005 tarihleri arasında kullanılacaktır. İzin kullanılmasına engel olan (hastalık, grev gibi) istisnai durumlar yoksa iznin daha sonraki yıla ve yıllara ertelenmesi, uygulamada sıkça görüldüğü gibi, izinlerin birleştirilerek kullanılması amaca ters düşer.<sup>108</sup>

İşçi, ücretli yıllık iznin koşullarını yerine getirir getirmez hemen işi bırakamaz yani, işveren izin verinceye kadar beklemek zorundadır. Çünkü ücretli yıllık izin kullanma zamanını saptama işi izin kurulu bulunmadığında işverene aittir. Öğreti ile Yargıtay bu konuda görüş birliği içerisinde bulunmaktadır.<sup>109</sup> Böylece işveren, işyerinin ilişkilerini ve izne çıkacak işçi sayısını göz önünde bulundurarak izin sürelerinin kullanılma zamanlarını saptar.<sup>110</sup>

Öte yandan, yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin usuller İş Kanunu'nun 60. maddesi uyarınca çıkarılan yönetmelikte düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre işçinin izne çıkmak istediği tarihten en az bir ay önce işverene dilekçe vermesi, işverenin konuyu varsa izin kuruluna iletmesi ve daha sonra izin çizelgesine göre izin talebinin işçinin değil işverenin arzusuna göre karşılanması esası benimsenmiştir.<sup>111</sup>

#### **D. Yıllık Ücretli İzin Bölünemeyeceği**

196

Yıllık izin kural olarak işveren tarafından bölünemez (İşK.m.56/1) Aksi halde işçinin dinlenmesi ve gücünü toplaması mümkün olmaz. Buna göre, işveren, her işçiye yıllık izin süresini sürekli (aralıksız) kullandırmak zorundadır (İşK.m.56/II).<sup>112</sup> Ancak yıllık izin süresinin istisnaen en çok üçe bölünmesi mümkündür. Gerçekten yıllık izin süresi, işçi ve işverenin anlaşmasıyla ve bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir (İşK.m.56/III).<sup>113</sup> Yıllık ücretli iznin bölünerek uygulanması durumunda işverenin kanunda belirtilen sürenin üzerinde yol izni vermek yükümlülüğü söz konusu değildir. Yani yıllık ücretli iznin bölünmesi durumunda işverenden talep edilebilecek ve verilmesi zorunlu olan yol izni süresi artmamakta toplam dört gün olarak kalmaktadır.<sup>114</sup>

<sup>108</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.197; Güven/Aydın, s.210; Tunçomağ/Centel, s.172-173

<sup>109</sup> Günay, s.615; Demircioğlu/Centel, s.142

<sup>110</sup> Demircioğlu/Centel, s.142

<sup>111</sup> Günay, s.615

<sup>112</sup> Tunçomağ/Centel, s.172

<sup>113</sup> Tunçomağ/Centel, s.172

<sup>114</sup> Günay, s.619; Çöğenli, 126



Bu hükmün amacı yasanın anılan gerekçesinde şu şekilde açıklanmıştır: “Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi yeni tasarıda da benimsenmiştir. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak...maddenin uygulamasının tarafların anlaşması ile esnekleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Esasen...uygulamada yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle yeni düzenlemede... izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmak üzere en çok üçe bölünebileceği kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır.”<sup>115</sup>

### E. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı

Yıllık izin işçiye dinlenme olanağı sağlamalıdır. Gerçi işçi yıllık izinden doğru biçimde yararlanmaya zorlanamaz.<sup>116</sup> Zira işçinin yıllık izin süresince işverene karşı bir dinlenme borcu yoktur. O, bu boş zamanı gönlünce değerlendirebilir, kural budur. Fakat izin esnasında bir başka işte ücret karşılığında da çalışamaz.<sup>117</sup> Çünkü işçinin işverence sağlanmış ve ödenmiş serbest zamanı, iznin amacını tehlikeye sokan bir paralı işte kullanması, dürüstlük kuralına (MK. m.2) aykırıdır.<sup>118</sup> Eğer çalışırsa, işveren ona ödediği izin ücretini geri alabilir veya henüz ödemişse ödemekten kaçınabilir (İşK. m.58).

İşçi, yıllık izinde işyerinde veya başkasının işyerinde, işveren veya başkası için ücretli çalışamaz. Yapılan işe karşılık para olmasa da şayet maddi bir değer ise bu da çalışma yasağı içine girer. Söz konusu çalışmanın kazanç getirici bir uğraş olmaması gerekir.<sup>119</sup> Buna göre, işçinin ücret almaksızın çalışması, örneğin akrabasına veya tanıdığına yardım etmesi durumunda, İşK. m.58 hükmü uygulanmayacaktır.<sup>120</sup> Bu durumda karşılıksız çalışıldığını kanıtlama yükü ise, işçinin omuzlarındadır. (MK.m. 6)<sup>121</sup> Diğer yandan, yıllık izin süresinde işyerinde ve işverenin bilgisi

---

<sup>115</sup> Süzek, s.656

<sup>116</sup> Tunçomağ/Centel, s.173

<sup>117</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.308

<sup>118</sup> Tunçomağ/Centel, s.173

<sup>119</sup> Günay, s.619

<sup>120</sup> Aksi görüş için bkz. Güven/Aydın s.212

<sup>121</sup> Tunçomağ/Centel, s.174; Mollamahmutoğlu, s.747-748

dâhilinde çalışan işçiden izin ücretinin geri istenmesi, dürüstlük kuralına (MK.m.2) aykırılık oluşturur. Bu durumda, işveren, kendi bilgisi dâhilinde işyerinde çalışan işçisine ödemiş olduğu yıllık izin ücretini geri isteyemez.<sup>122</sup>

Kısmi süreli iş sözleşmeleriyle müteaddit işverene bağlı olarak çalışan işçinin, yıllık izin süresi içinde, diğer işverenleri nezdinde, izinden önceki çalışma düzenine uygun olarak yani aynı çalışma sürelerine riayetle çalışmasına devam etmesi izinde çalışma yasağını ihlal oluşturmaz.<sup>123</sup>

İzinde çalışma yasağı, izin süresince ücret karşılığı bir işte çalışma yasağıdır. Burada ücret karşılığı çalışmanın, mutlaka iş sözleşmesine dayanması da gerekmez; ücret karşılığı çalışma, hizmet, istisna, vekâlet, nakliye, adi şirket gibi herhangi bir sözleşmeye dayanabilir.<sup>124</sup> Ayrıca belirtmek gerekir ki işçinin yıllık izindeyken ücretli bir izinde çalışması, sadakat borcuna da aykırılık oluşturur ve işveren bu yüzden sözleşmeyi derhal (haklı nedenle) feshedebilir.<sup>125</sup>

## V. YILLIK İZİN ÜCRETİ

### A.Çalışırken İzin Ücreti, Hesaplanması ve Ödenmesi

198 Buraya kadar açıklamaya çalıştığımız, kanunda kazanma koşulları ve süreleri düzenlenmiş olan yıllık ücretli izin hakkını ücret unsurundan ayrı düşünmek mümkün değildir. Zira yıllık ücretli izinden sağlanması amaçlanan faydanın gerçekleşebilmesi için bu izin süresinin ücretli olması bir zarurettir.<sup>126</sup>

İş Kanunu m.57/I'e göre "İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır." Yıllık izin ücretinin hesabında, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesabında olduğu gibi, İş Kanunu m.50 uygulanacak (İşK.m.57/II), yani 'çiplak ücret' temel alınacaktır.<sup>127</sup> Çiplak ücretten kastımız İşK. m. 50'de gösterildiği üzere, fazla mesai ücretleri, primler, işyerinin temelli

<sup>122</sup> Tunçomağ/Centel, s.174

<sup>123</sup> Mollamahmutoğlu, s.747

<sup>124</sup> Mollamahmutoğlu, s.747

<sup>125</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s.309

<sup>126</sup> Köseoğlu, s.135

<sup>127</sup> Tunçomağ/Centel, s.173

işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme, işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımların hesaba katılmadığı ücrettir.<sup>128</sup> Kural budur. Fakat istenirse toplu iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmesinde izin ücretinin giydirilmiş ücretten hesaplanacağı öngörülebilir.<sup>129</sup>

İşçinin peşin ödenecek izin ücretinin hesaplanmasında onun bir günlük temel ücretinin bulunması ve bunun hak ettiği yıllık izin süresi ile çarpılması gerekir.<sup>130</sup>

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (İşK. m. 57/III). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.<sup>131</sup> YÜİY'nin 21.maddesinin son fıkrası uyarınca kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda, işçinin yıllık izin dönemine rastlayan -çalışsaydı elde edeceği- ücretleri kendisine yıllık izin ücreti olarak ödenir.<sup>132</sup> İş Kanunu'nun 61. maddesine göre sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri dışında diğer sigorta primlerinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.<sup>133</sup>

## **B. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İzin Ücreti**

İş Kanunu'nun 59. maddesi, 1.fıkrası hükmüne göre, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir.<sup>134</sup> Şu halde, iş sözleşmesi, ister ölüm, ister haklı-haksız, iyi niyetli-kötü niyetli, usulüne uygun-usulsüz hiç önem taşımaksızın işçi veya işveren tarafından fesih

---

<sup>128</sup> Günay, s.619-620

<sup>129</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s.309

<sup>130</sup> Süzek, s.658

<sup>131</sup> Süzek, s.658

<sup>132</sup> Mollamahmutoğlu, s.744; Süzek, s.658

<sup>133</sup> Süzek, s.658

<sup>134</sup> Mollamahmutoğlu, s.744

Yoluyla yani ne şekilde, hangi nedenle sona ererse ersin, işçinin hak edip de kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücret alacağı, iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelir ve işçi veya ölümü halinde hak sahiplerince talep edilebilir.<sup>135</sup>

Yargıtay'a göre kullandırılmayan yıllık ücretli izin paraları ilgili olduğu yıllara ilişkin ücretler üzerinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanmalıdır.<sup>136</sup> İşK. m.59/II gereğince "İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez". O halde, işveren süreli fesih bildiriyle iş akdini sona erdirdiğinde, işçinin hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık iznini bildirim süresi içinde kullanmasını isteyemeyeceği gibi işçinin kullanmadığı iznini bildirim süresine ve yeni iş arama iznine yaymak suretiyle izin süresine ait ücreti ödemekten kaçınamaz.<sup>137</sup> Yıllık iznini kullanmış olmakla birlikte ücreti ödenmemiş olduğu hallerde işçi, kullandığı izinlere ait ücretlerini genel olarak ücret alacaklarına ilişkin esaslara göre talep edebilir.<sup>138</sup>

### C. İzin Ücretinin Ödendiğinin İspatı

200

Yıllık izin ücretleri verilmeden iş akdi sona eren işçi sadece izin ücretlerinin ait olduğu yılları belirtecek, ispatı için herhangi bir delil getirmeyecektir. İşveren işçisine çalışırken yasal veya sözleşmedeki izin sürelerine göre muntazaman izin verdiğini ve ücretini ödediğini ispatlamak zorundadır.<sup>139</sup>

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği gereğince, işveren, işçilerin izin durumlarını gösteren örneği yönetmeliğe ekli izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. İşçilerin izin durumlarının izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takibi mümkündür (YÜİY m.20). Diğer taraftan ücret ödemelerine ilişkin belgeleri (bordro, ücret hesap pusulası vs.) düzenlemek de işverenin yükümlülüğündedir.<sup>140</sup> Bu itibarla yıllık izin ücretlerinin ödendiğini izin

<sup>135</sup> Mollamahmutoğlu, s.744; Günay, s.621; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.199

<sup>136</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.200; Süzek, s.659; Çelik, s.363 ( Yargıtay 9.HD. 27.09. 1990, E.991/5890, K.991/9679, Tekstil İşv.D, Aralık 1991, 19-20)

<sup>137</sup> Süzek, s.659-660; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.200

<sup>138</sup> Mollamahmutoğlu, s.744

<sup>139</sup> Günay, s.622

<sup>140</sup> Alp, s.82; Mollamahmutoğlu, s.745

kayıt belgesi veya eşdeğer bir belge ile ispat yükümü işverene düşer.<sup>141</sup> İşveren, ibraname ile ispatta bulunabileceği gibi Yargıtay, işverene yemin ile ispat olanağı da tanımaktadır.<sup>142</sup> İzin defteri ve işyeri kayıtlarıyla işçisine ücretli izin verdiğini kanıtlayamayan işverenin, bu durumda işçiye izin ücretlerini almadığı konusunda yemin teklifinden başka bir ispat imkânı bulunmaz.<sup>143</sup> İşveren yıllık izni kullandığını ispat için tanık da dinletemez.<sup>144</sup>

#### **D. İzin Ücretinin Haciz ve Devir Edilememesi**

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin kişiliğine bağlı bir hak niteliğindedir. Bu nedenle bu hakkın haciz ve rehini, devir ve temlik edilmesi mümkün değildir. Dinlenme amacına yönelik izin hakkının sağlanmasının sadece işçiye karşı ifayı gerektirdiği malumdur.<sup>145</sup> Yıllık izin ücretine gelince, *Çöğenli*'ye göre yıllık izin ücreti de devir ve temlik edilemeyecektir. Ancak yazar izin ücretinin haczedilip haczedilemeyeceğine ilişkin konuya açıklık getirmemiştir.<sup>146</sup> *Köseoğlu ve Ekonomi*'ye göre ise, yıllık ücretli izin hakkının devir ve temlik edilmesi mümkün değildir ve aynı zamanda yıllık ücretli izne ilişkin ücretin haczi söz konusu değildir.<sup>147</sup>

#### **E. Yıllık İzin Ücretinin Mirasçıya Geçmesi**

İşçinin ölümü halinde, hizmet akdi devam ederken sağlanmamış yıllık izinlere ait yıllık izin ücretinin onun mirasçılara geçip geçemeyeceği önemli bir problemdir. Söz konusu sorunun iki ayrı görünüm biçimiyle karşımıza çıkması mümkündür. Ya hizmet akdi işçinin ölümüyle son bulmuştur ve bu durumda yıllık izin ücretinin mirasçılara intikal edip etmeyeceği sorunu ile karşılaşmıştır ya da akit işçinin ölümü dışında bir sebeple son bulmuştur, fakat işçi yıllık izin ücretini almadan ölmüştür.<sup>148</sup>

<sup>141</sup> Mollamahmutoğlu, s.745(Yarg.9.HD.24.06.1996, E.1996/1452, K.1996/14183)

<sup>142</sup> Mollamahmutoğlu, s.745(Yarg.9.HD.04.07.1996, E.1996/5245, K.1996/15429)

<sup>143</sup> Günay, s.623( Yargıtay Hukuk Genel Kurulu izin defterinde işçinin yıllık izin kullandığı yolunda bir kayıt bulunmasa da imzasını bir olayda yeterli sayan Özel Daire kararını yerinde bulmuştur.Bkz. Yrg HGK.6.4.1994, E:1993/9-985, K:1994/199)

<sup>144</sup> Tunçomağ/Centel, s.173

<sup>145</sup> Çöğenli, s.154

<sup>146</sup> Alp, s.74

<sup>147</sup> Alp, s.74

<sup>148</sup> Ercan AKYİĞİT, *Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?*, TÜHİS Kasım 1999-Şubat 2000, C.15-16, s.14

Belirtmek gerekir ki hizmet akdinin sona ermesi durumunda akit devam ederken kullandırılmamış yıllık izinlere ait ücretin işçinin mirasçılarına ödenip ödenmeyeceğine dair açık bir hüküm yıllık izin ile ilgili mevzuatımızda yer almamaktadır.<sup>149</sup> Hizmet akdi ister fesihle isterse de fesih dışı bir sebeple sona ermiş olsun işçinin çalışırken hak kazandığı yıllık izin ücreti sağ ise kendisine ölmüş ise mirasçılarına ödenmelidir. İşçinin ne zaman öldüğü önemli değildir. Öyle ki işçinin hizmet akdi, ister fesih, anlaşma gibi bir nedenle son bulduktan sonra olsun, isterse de akit işçinin ölümüyle sona ersin durum değişmeyecektir. Bu noktada hiçbir ayırım yapılmadan o ana dek işçiye ödenmemiş yıllık izin ücretlerinin işçinin mirasçılarına geçen ekonomik/mali bir hak olarak mirasçılara ödenmesi gerekir.<sup>150</sup>

## F. Zamanaşımı

Borçlar Kanunu'nun 126.maddesine göre, "*işçilerin ücretleri hakkındaki davalara beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanır*". Kanun koyucu BK. m. 126 hükmü ile yetinmemiş olacak ki İş Kanunu'nun ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin 32. maddesinin son fıkrasına göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğunu bir kere de İş Kanununda tekrar etmeyi lüzumlu görmüştür.<sup>151</sup> Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresinin başlangıcı kanunda açıkça ifade edilmiştir. İşK. m.59/I'e göre "*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.*"Kanunun açık hükmünden de anlaşılacağı üzere iş ilişkisi devam ettiği sürece zamanaşımı işleme, sözleşme sona erince işleme başlar.<sup>152</sup>

## G. Ücretin Ödenmemesi Durumunda İşverene Ceza Yaptırımı

4857 sayılı İş Kanunu yıllık ücretli izin hakkının uygulanmasını sağlamak gayesiyle bir takım cezai yaptırımlar öngörmüştür.<sup>153</sup> İş Kanunu'nun 'Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık' başlıklı 103. maddesi, "*Yıllık*

<sup>149</sup> Akyiğit, *Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?*, s.16

<sup>150</sup> Akyiğit, *Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?*, s.23

<sup>151</sup> Mollamahmutoğlu, s.745

<sup>152</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s.309; Çelik, s.364

<sup>153</sup> Alp, s.96

*ücretli izni bu kanunun 56.maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59. maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödeme-  
yen veya 60. maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.” şeklindeki hükmü ile hangi aykırılık hallerinin cezai yaptırımla karşılaşacağını düzenlemiştir.<sup>154</sup>*

## SONUÇ

İşçinin dinlenme hakkı kapsamında ciddi önemi haiz olan ‘yıllık ücretli izin’, yasalarla ve yönetmeliklerle işçi lehine garanti altına alınmış ve anayasal güvenceye bağlanmıştır. Yıllık ücretli iznin ve unsurlarının ayrıntılarıyla hukuki metinlerde yer alması günümüz şartlarında son derece önemli ve elzemdir. Zira içinde bulunduğumuz zaman, ekonomik krizlere sahne olan ve işsizlik oranının küçümsenmeyecek kadar yüksek olduğu bir zamandır. Böyle bir zamanda işçilerin işveren karşısındaki haklarının ve hürriyetlerinin kısıtlanması, işverenin sömürüsüne ve despotluğuna maruz kalmaları kaçınılmazdır. İşte bu gibi durumlarda devreye yıllık ücretli izne ilişkin yasal düzenlemeler girecektir. İşçilerin dinlenme hakları korunup gözetildiği gibi bu hakları çiğneyen ve görmezden gelenlere karşı da birtakım yaptırımlar gündeme gelecektir. Böylelikle, yasal mevzuatın baskısı karşısında işverenlerin işçilerin haklarına riayet ederek hakkaniyete göre çalışma hayatını dizayn etmeleri sağlanmış olacaktır.

\*\*\*

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 4.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2005.  
AKYİĞİT, Ercan, Yıllık Ücretli İzin, Ankara: Seçkin Yayınları, 2000.  
AKYİĞİT, Ercan, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, TÜHİS Kasım 1999-Şubat 2000, C.15-16  
ALP, Mehmet Okan, Yıllık Ücretli İzin, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.  
BÜYÜKTARAKÇI, Sevil, İş Hukukunda Mevsimlik İşler, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.  
ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20.Bası, İstanbul: Beta Basım, 2007.

---

<sup>154</sup> Alp, s.96

ÇÖĞENLİ, Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul: Üçdal Neşriyat,1983.

DEMİRCİOĞLU, Murat ve CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2009.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, İnternet Baskısı, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş ve ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2004.

FIRAT, Hüseyin İrfan, ‘ Yıllık Ücretli İzin Hesabında Eski Hizmetler Dikkate Alınır mı?’ 11 Temmuz 2006, [www.insangucu.com.tr](http://www.insangucu.com.tr).

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara: Yetkin Basım, 2004.

GÜVEN, Ercan ve AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004.

KESKİN, Özlem, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

KÖSEOĞLU, Cengiz, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.

204 NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bası, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları,1998.

ÖZCAN, Kemal, 4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, 2006.

ÖZDEMİR Cumhur Sinan, ‘İş Kanununa Göre Yıllık İzin Uygulaması’, 14 Haziran 2010, [www.alomaliye.com](http://www.alomaliye.com).

ÖZDEMİR Cumhur Sinan, ‘Yıllık İzin İş Günü Olarak Kullanılır’, 25 Ağustos 2008, [www.alomaliye.com](http://www.alomaliye.com).

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2006.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5.Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2008.