

İŞÇİLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİNİN BÖLÜNEBİLMESİ

I-GİRİŞ

Yıllık ücretli izin hakkı Anayasada da düzenlenmiş olup bu hak, hem işçiye ve hem de işverene karşı korunmuştur. İşçinin, yıllık ücretli izniyle ilgili bu korumacı yaklaşımın bir kısmı 56. maddede yer almıştır.

İş Kanununun 56. maddesine göre "yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53. 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[1]."

Görüldüğü gibi, yıllık ücretli izinlerin tek bir seferde kullanılması asıldır. Yıllık ücretli iznin bölünmemesi, sürekli bir şekilde kullanılması kuralı, ancak işçinin rızasıyla değiştirilebilir. Yasa bölümlenmeyle ilgili iki net sınır getirmiştir. Biri, en fazla üçe bölünebilmesi, diğeri ise bir bölümün 10 günden aşağı olmaması gereğidir.

II- YILLIK İZİNİN BÖLÜNEBİLMESİ

Eski İş Kanunu dönemindeki uygulamalarda yıllık ücretli izin bölünmesi durumunda her biri 12 günden aşağıya olmamak üzere ikiye bölünebiliyordu[2].

Yeni İş Kanunundaki düzenleme eski yapıyı hemen hemen korumuştur. Maddenin gerekçesine göre de: Yıllık ücretli iznin amacı, 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 54 üncü maddenin uygulamasının tarafların anlaşması ile esnekleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Esasen mevcut yasanın aksini kabul etmesine karşın uygulamada yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle yeni düzenlemede 54 üncü maddedeki izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır[3].

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6. maddesine göre, (Kanundaki düzenleme birebir tekrarlanmıştır), yıllık ücretli izinler işveren tarafından bölünemez. İşverenin, işçilerin yıllık ücretli izinlerini sürekli bir şekilde vermesi zorunludur. İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

Buna göre, 14 günlük izin, 10,2,2 veya 10,3,1 şeklinde bölünerek uygulanabilecektir[4]. 28 Ekim gününde ve dini bayramlardaki arife günlerinde saat 13:00'e kadar yapılması gereken yarım günlük çalışmaların yerine, işçilerin bu konuda bir talebi olmaksızın işverence yarım gün yıllık ücretli izinli sayıldıkları görülmektedir. Ancak işverenin kendi tasarrufu ile verilen bu yarım günlük izinler, yıllık ücretli izin sayılmaz, idari izin sayılır. Fakat belirtilen günlerde yarım günlük yıllık ücretli izin konusunda taraflar anlaşmışsa, yarım gün yıllık ücretli izin verilebilir[5]. Böylece yıllık izinlerin bir bölümü 10 gün ve daha fazla büyüklükte, yarım gün kadar da küçüklükte olabilmektedir.

Yıllık ücretli izin süreleri, İş K. m. 53/4'de işçinin hizmet süresine göre en az süreler olarak belirlenmiş ve bu sürelerin iş veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılacağı hükme bağlanmıştır. Taraflar, işçinin hak ettiği yıllık izin süresinin bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölüneceği konusunda anlaşmışlarsa, bu anlaşmanın sözleşme ile artırılan izin süreleri üzerinde de geçerli olması gerekir. Ancak, bu durumda da, hükümde yer alan bir bölümünün on günden az olmaması koşuluna uyulması gerekir. Yıllık izin sürelerinin, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebileceğine ilişkin hüküm nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla taraflar işçinin lehine bir bölümü on günden daha uzun olacak bölünmesine dair sözleşme geçerlidir. Ancak aksine bir kayda yer veren sözleşme geçersizdir. Genel olarak iş hukukunda kabul edildiği üzere, anlaşmanın tümünden geçersizliği yerine, sadece hükümde belirtilen sınırın altına düşüren hükmün geçersiz sayılması gerekir; yani kısmi geçersizlik söz konusudur. Burada dikkat edilecek husus, her bölümün en az on gün olması zaten mümkün olmadığı için, en az bir bölümünün on günden aşağı olmaması yeterlidir. Hükümde yer alan bu en az günlük süre koşulunun amacı, işçinin asgari bir ölçüde kesintisiz dinlenmesinin sağlanmasıdır, böylece işçi ücret

ve çalışma kaygısı taşımadan, özel hayatına ilişkin planlarını gerçekleştirebilecek ve fiziken ve ruhen dinlenebilecektir[6].

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[7].

Aykırı durumlar söz konusu olursa nasıl bir değerlendirme yapılacaktır. Örneğin, yıllık ücretli izin süresi dört bölüme ayrılamaz. Ayrılsa izin kullanılmamış sayılır, sözleşmenin son bulmasında tamamı alacak davasına konu olur[8]. Bu yoruma katılmıyoruz. Yargıtay 2011 yılında verdiği bir kararında da usule aykırılıkları yokluk, butlan olarak değerlendirmemiştir. Kanaatimizce de, fiilen kullanılan bir izin vardır, bu izin usule aykırı olsa da, usule aykırılıklar haklı fesih nedeni sayılsa da, esasta, işçinin işe gelmeyip ücretini alarak dinlendiği günler bulunmaktadır. Kararda "bilirkişi raporunda yıllık iznin 10 günden aşağı sürelerde bölünemeyeceği gerekçesiyle davacıya 6-3 gün sürelerle izin kullandırılan izin belgelerinde gösterilen süreler dikkate alınmaksızın hesaplama yapılmıştır. Yıllık izinlerin talep edilmesine rağmen çok kısa süreler ile kullandırılması işçi açısından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilebilirse de, kullandırılan yıllık izinlerin 10 günden kısa olması nedeni ile kullanılmamış gibi kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"[9], ifadeleriyle konu belirtilmiştir.

Düzenlemede geçen kanuni asgari had, tüm izin kullanımlarında aranacak mıdır? Örneğin, 26 gün izni bulunan işçinin izni bölünerek kullandırılıyorsa, bölümlerden bir tanesi 10 gün ve fazlası olunca yeterli kabul edilecek mi yoksa kalan izinler de 10 gün ve fazla bir büyüklükte mi olmalıdır? Kanaatimize göre, düzenlemede "bir bölümü" ifadesi yer aldığından asgari 10 günlük izin kullandırıldıktan sonra kalan izinlerin 10'dan küçük günlere bölünmesinde yasal yönden bir sakınca bulunmamaktadır, örneğimize dönecek olursa 26 günlük izin, 10, 9, 7 veya 10, 8, 8 şeklinde bölünerek, kullandırılabilir.

Yıllık izin süreleri Kanunda asgari olarak işçinin yeterince dinlenmesi amacına yönelik olarak düzenlenmiştir ve kural olarak bu sürenin bölünmeden kullanılması gerekir. İstisnaen bölünmesine izin verilmesi, bunun hak edilen yılı izleyen yıl içinde kullanılması zorunluluğunu ortadan kaldırmaması gerekir. Bu durumda işverenin izin kullandırmamasına ilişkin idari para cezası işveren hakkında uygulama alanı bulur. Ayrıca, işçinin isteğine rağmen işverenin gelecek hizmet yılı içinde kullandırmamasına ilişkin işçinin haklı sebeple (Kanun ile belirlenen çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğindedir) fesih hakkı, gibi sonucu da olur[10]. İş Kanununun 103. Maddesine göre yıllık ücretli izni, Kanunun 56. maddesine aykırı olarak bölen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 2013 Yılında 237 Türk Lirası idari para cezası verilir.

III- SONUÇ

İş Kanununun 56. maddesinin ilk üç fıkrasına göre, ücretli izin süresi kural olarak işveren tarafından bölünemez. Bu iznin İş Kanunu 53'de gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, söz konusu süreler tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere üçe bölünebilir[11]. Başka bir anlatımla süreklilik ve bölünmezlik kural, tarafların anlaşarak bölmesi istisnadır[12].

Yıllık ücretli izni, (işçinin açık ya da zimni rızasını almadan) bölerek kullandırmak da, üçten fazla bölüme ayırmak da, bölümlerden en az birini 10 gün (veya fazla) yapmamak da idari para cezasına konu edilen, düzenlemenin uygun bulmadığı davranışlardır. Usule aykırı da olsa bu şekildeki izin kullanımları sonuçta geçerli kabul edilmekte, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bu ücretli yıllık izinler kullanılmış gibi değerlendirilmektedir.

[1] Borçlar Kanununa göre, yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir (m.424). Önceki İş Kanunundaki esasla bire bir uyumlu düzenlemedir.

[2] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 450.

[3] Madde gerekçesi, <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[4] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 955.

[5] Cüneyt ÖZEN, İşçilere Yarım Gün Yıllık Ücretli İzin Verilebilir Mi? Yaklaşım Dergisi, Sayı:192, Aralık 2008, s.215.

[6] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.352.

[7] Cevdet İlhan GÜNAY, İş Hukuku, Ankara, 2004, s. 619.

[8] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara, 2005, s. 451.

[9] Yrg. 9. HD'nin 24.03.2011 tarihli ve E: 2009/7959, K: 2011/8629 sayılı kararı.

[10] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.353.

[11] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.780.

[12] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 453.