

## **İŞVERENİN, İŞÇİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN TALEBİYLE BAĞLI OLMAMASI**

### **I- GİRİŞ**

İşçilerin Anayasa ile güvence altına alınan dinlenme hakları bulunmaktadır. Bu haklardan biri olan yıllık ücretli iznin kullanılmasında son sözün kime ait olduğu oldukça önem taşımaktadır. Zira, yıllık ücretli hakkı bulunan işçi, izin dilekçesini işyerine bırakarak işyerinden ayrılabilen, bu yaklaşımla izne çıkabileceğini sanabilmektedir.

Yıllık ücretli iznin niteliği, onun, işçi açısından her halde kullanılmasını ve işveren açısından da kullandırılmasını gerektirmektedir. İşçi onay verse de, işveren izni kullandırma yükümlülüğünden kurtulamaz ve özellikle, uygulamada görüldüğü şekilde, yıllık izin hakkı paraya çevrilmez[1].

İş Kanununda emredici hükümlerle işçinin, her yıl belirli bir süre dinlenmesi amaçlanmıştır. Anılan yasanın 53/2 fıkrasına göre, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu hükümle işçi, sağlığının korunması amacıyla kendisinin yapabileceği hukuki işlemlere karşı da korunmuştur. İşçi, örneğin yüksek ücret karşılığında yıllık izin hakkından vazgeçemez, bu tür sözleşme hükümleri geçersizdir. Yıllık ücretli iznin niteliği, bunun işçi açısından mutlaka kullanılmasını, işveren bakımından da mutlaka kullandırılmasını gerektirir[2]. Diğer bir ifadeyle yıllık ücretli iznin kullanımı ertelenemez.

4857 sayılı İş Kanununun 60. maddesine göre, *yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, ... izinlerin kullanılmasında konusuna ilişkin usuller ... Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.*

### **II- YILLIK İZİNİN KULLANIMINDA İŞVERENİN BELİRLEYİCİLİĞİ**

İş Kanununun 60. Maddesine dayanılarak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (YÜİY.) 03.03.2004 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik ücretli izin kullanımını konusunda usul ve esasa yönelik maddeler içermektedir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 7. maddesine göre, işçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. Yıllık izne hak kazanan işçi, izne ayrılmak istediği tarihten en az bir ay önce iznini ne zaman kullanmak istediğini işverene yazılı olarak bildirir (YÜİY. m.7). İşçi bu isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar (YÜİY. m.8). İzin vermeye yetkili kişi veya şartları varsa kurul, işçilerin istedikleri tarihler ile ilgili olmamakla birlikte, işçinin talebini olabildiğince göz önünde bulundurarak ve işçilerin işyerindeki kıdemi ve önceki yıl iznini kullandığı tarihi, izni kullanmak istedikleri dönem açısından zorunluluklar ve engeller, işyerinde işin aksatılmaması ve işçi sayısını da dikkate alarak bir izin çizelgesi hazırlayarak işverenin onayına sunar[3].

İş Kanununun 53. maddesinde belirtilen ücretli yıllık izinlerin kullanımında işçi, bir noktada pasif süjededir. İşçi, yıllık ücretli izne hak kazandıktan sonra istediği zaman talepte bulunmaksızın yıllık iznini kullanamaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin "İzin kullanım dönemleri" başlığını taşıyan m.5 hükmüne göre, "işveren veya vekilleri, bu yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18.maddeye dayanılarak 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. Bunu işyerinde ilan eder". Bir işyerinde izin kurulu olmasına rağmen, işçilerin izne çıkış tarihlerinin belirlenmesinde asıl olarak işveren yetkilidir. İzin kurulunun iznin zamanının belirlenmesine ilişkin hazırladığı çizelgeler de işverenin onayına tabidir[4]. İşverence onaylanmayan izinler, kullanılamaz.

İş Kanunu ve izin yönetmeliği hükümlerine göre, işçinin işverene izin kullanacağını bir dilekçe ile bildirmesi ve işverence de uygun görülmesi halinde izne ayrılabilir. Gerçekten işçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayrılamaz[5]. İşçinin izin dilekçesini işverene bırakmış

olması, izinli sayılmasını sağlamamaktadır. Böylesi, bir gerekçeye dayanarak işyerine gelmeyen işçi devamsızlık yapmış sayılır[6].

Yıllık iznin kullanımında tek yetkilinin işveren olduğuna dair Yargıtay'ın pek çok kararı vardır: Davacı dava dilekçesinde açıkça yıllık iznine mahsuben 5 gün izin istediğini, iznin verilmediğini, buna rağmen 5 gün işe gitmemesi sebebiyle hizmet akdinin fesh edildiğini açık ve seçik bir biçimde belirtmiş olduğuna ve bu durumda işverenin feshi haklı nedene dayandığına göre, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm altına alınmış olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirir[7].

Yıllık iznin kullanılacağı zamanı belirlemek yetkisi işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının yasalar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir. İşverence, davacı ile diğer işçinin her ikisinin birden izne ayrılmasının uygun olmadığı belirtilmiş ve daha kıdemsiz konumda olan davacı işçinin izin talebi onaylanmamıştır. Kaldı ki, izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. İşverence yapılan bu işlemlerde, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine bir aykırılık yoktur[8].

Öğretide öne sürülen bir görüşe göre, işveren işçinin hak ettiği izni kullanma zamanını belirlemiş ve izin yılı içinde ancak izin süresi kadar bir zaman kalmışsa, işçi bu hakkını, işverenin belirlediği yıllık izin zamanının etkisizleşmesi nedeniyle ve işverenin haklı menfaatlerini ihlal etmemek koşuluyla, kendiliğinden kullanabilir[9]. Böyle bir görüş bulunmasına rağmen katılmadığımızı ve Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmadığını belirtelim.

İşverenin işçinin tercih ettiği yıllık ücretli izin talebiyle bağlı olmaması kuralı (YÜİY. m.8/2), işyerindeki düzenin ve mal ve/veya hizmet üretimi sürecinin aksamaksızın devamı açısından getirilmiş bir düzenlemedir. Ancak bu, anayasal bir hakkın keyfi bir biçimde ihlal edilebileceği anlamına asla gelemmez. Giderek iş sözleşmesinin devamı sırasında iznin kullandırılması için işverenin dava yoluyla zorlanmasının tartışmalı olduğu ve işçinin kendiliğinden izne çıkabileceği görüşünün de öğretide azınlıkta kaldığı bir ortamda, işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme yetkisinin bulunduğundan kuşku duymamak gerekir[10].

Yargıtay da aynı görüştedir: Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olmaktadır[11]. Dolayısıyla, yıllık izin hakkının işverence kullandırılmaması durumunda işçi, iş sözleşmesini haklı bir nedenle derhal feshedebilir.

İşveren, yıllık izin kullandırmak zorunda olduğundan, işçinin talebi olmasa dahi, izin tarihini tespit etmekle yükümlüdür[12].

### **İşverenin Dayandığı Yetki**

İşveren, yönetim hakkına dayanarak, işçilerin durumunu, iş yoğunluğunu, mevsimi, çalışma koşullarını dikkate almak suretiyle iznin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisine sahiptir[13]. Sadece yönetim hakkı ile bu durum açıklanamamaktadır. İşverenin aynı zamanda işçiyi gözetme borcu da bulunmaktadır. İşçi, bir ay öncesinden izni konusunda bildirimde bulunmasa bile, işverenin o işçiyi izni vermesi, işçiyi gözetme borcunun sonucu olarak değerlendirmek gerekmektedir.

### **İzin Kullanılması Esasları**

İzin hakkı, kamu düzeniyle ilgili olup karşılığı paranın alınması suretiyle bu haktan vazgeçilmesi olanağı yoktur[14].

İzin kullanılmasına engel olan (hastalık, grev gibi) istisnai durumlar yoksa izin daha sonraki yıla ve yıllara ertelenmesi, uygulamada sıkça görüldüğü gibi, izinlerin birleştirilerek kullanılması amaca ters düşer[15].

İşçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dahilinde vermesi gerektiğinden işveren, kimi zaman işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırması zorunludur. Bu zorunluluk Anayasanın "çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesi uyarınca çalışanların yıllık ücretli izin ile her yıl dinlendirilmeleri gereğinin sonucudur. Bu bakımdan işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmiş olsa da bu hukuken geçerli sayılamaz. Akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yıllık izin süresi için ücretin hesaplanmasının öngörülmesi, önceki yıllarda kullandırılmamış yıllık izinlerin işvereni bir tür cezalandırmayla son ücret esas alınarak ödenmesi hükmü bu düzenlemenin son yılın değil önceki yılların da izin ücretini içerdiğini göstermektedir[16].

Yıllık ücretli izin tarihi konusunda işçinin önceden yazılı istekte bulunması beklenirse de (YÜİY. 7) başvuruda tarih yer almaması yahut işçinin hiç başvuruda bulunmaması işverenin tarih belirleyerek izin verme yükümünün ifasına engel değildir. Zira, sistemimizde (eskiden olduğu gibi) işveren işçilerin isteklerindeki tarihle ve izin kurulunun tespitiyle bağlı değildir (YÜİY. 8/2). Bununla birlikte kurul işçinin isteğindeki tarihi "çizelgeleri hazırlarken iş durumuyla birlikte" dikkate alır (YÜİY. 9/2). İşçi, işverence belirlenen tarihi uygun görmüyorsa, kendiliğinden izne çıkamaz fakat ifa davası açarak mahkemenin belirleyeceği tarihte başkaca bir şeye gerek kalmadan izine çıkabilmelidir[17].

Çalışarak yorulan işçinin dinlenmeden aralıksız uzun yıllar çalışması sonucunda, sağlığı bozulabilir, erken yıpranır ve işteki verimi azalır. Anayasa ile güvence altına alınan ve kanun ile genellikle emredici bir şekilde düzenlenen yıllık izin hakkı kapsamında işçiye izin verilmezse, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının varlığı mutlak suretle kabul edilmelidir. İşçi, kanun ile belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmamasına ilişkin olarak İş K. m.24/II,f hükmüne göre iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshedebilir[18].

### III- SONUÇ

Yıllık ücretli iznin kullanılacağı somut tarihin kural olarak işverence belirleneceği ve böylece işverenin kendi ediminin ifa tarihini belirlemiş sayılacağını söyleyebiliriz. Keza sorunun, işverenin işçiyi gözetme borcuyla da ilgisi bulunduğu unutulmamalıdır. Genelde, iznin kullanım tarihini belirlemenin işverenin yönetim hakkına girdiği söylene de bunun sadece bir hak değil yüküm olduğu da gözden kaçırılmamalıdır[19]. Gerçekten, yıllık ücretli iznin kullanımını konusundaki sorumluluklar düzenlemelerde tümüyle işverende bırakılmıştır.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçme yasağı ile bu hak işçinin kendisine bile karşı korunmuşken, işverenin izin vermemesine ilişkin işçiyi koruyucu bir düzenlemenin olmaması büyük eksikliklerdir[20].

İster izin kurulu bulunan işyerinde olsun, isterse bu kurulun bulunmadığı işyerinde olsun, işçi yıllık ücretli iznini ancak işveren uygun bulursa kullanabilir. Kendiliğinden ya da işverenden onay almaksızın izin kullanıyorum diyerek işyerine gelmezse, bu işe devamsızlık olarak kabul edilir. İşçinin, hak ettiği yıllık ücretli iznini kullandırmayan işverene karşı yapabileceği tek davranış iş sözleşmesini haklı nedenlerle (İş K. m.24/II,f) feshetmek olacaktır.

Yıllık iznini kullanmakta olan işçinin, işverenin haklı çıkarları söz konusuysa ve kendi çıkarı onunkinden daha önemli değilse, işverence izinden geri çağırılmasının mümkünliğini ve onun da buna uymasının gerektiğini düşünüyoruz[21]. Öte taraftan yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi iznini keserek kendiliğinden işbaşı yapamayacağını, işverenin kabulünün şart olduğunu, değerlendirmekteyiz.

- [1] Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 268.
- [2] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.773.
- [3] Ö. EYRENCİ, S. TAŞKENT, D. ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 268.
- [4] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.337.
- [5] Yrg. 9. HD'nin 27.05.1993 tarihli ve E:1993/8915, K:1993/9235 sayılı kararı.
- [6] Yrg. 9. HD'nin 04.04.1991 tarihli ve E:1991/14393, K: 1991/7202 sayılı kararı.
- [7] Yrg. 9.HD'nin 23.09.1993 tarihli ve E:1993/3021, K:1993/13593 sayılı kararı.
- [8] Yrg. 9. HD'nin 20.06.2006 tarihli ve E:2006/15954, K: 2006/17843 sayılı kararı.
- [9] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s.379.
- [10] Ahmet SEVİMLİ, (2010) "Yıllık Ücretli İzin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not"; Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010,, Sayı: Haziran 18, s.44.
- [11] Yrg. 9. HD'nin 17.09.2009 tarihli ve E:2008/6460, K:2009/23305, sayılı kararı.
- [12] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.954.
- [13] İlhan Cevdet Günay, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: Aralık 20, s.32.
- [14] Yrg. 9. HD'nin 27.10.1997 tarihli ve E: 1996/18252, K: 1997/1166 sayılı kararı.
- [15] Ö. EYRENCİ, S. TAŞKENT, D. ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 268.
- [16] Yrg. HGK'nun 05.07.2000 tarihli ve E: 2000/9-1079, K: 2000/1103, sayılı kararı.
- [17] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1811.
- [18] Binnur TULUKÇU, a.g.e., s.345.
- [19] Ercan AKYİĞİT, a.g.e., s. 1809.
- [20] Binnur TULUKÇU, a.g.e., s. 340.
- [21] Ercan AKYİĞİT, a.g.e., s. 1811.