

YOL İZİNİ

I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 56 ıncı maddesinin son paragrafına göre, "Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır."

Dolayısıyla, yıllık ücretli izin kullanacak işçi yolda geçecek süreleri karşılamak üzere en fazla 4 günlük ücretsiz izin kullanabilecektir.

Aynı düzenleme 1475 sayılı İş Kanununda da vardı. Ancak, şimdi 4 gün olarak belirlenen ücretsiz izin süresi o dönemde 7 gündü. Bu değişikliğin ulaşım sistemindeki gelişmeler dikkate alınarak yapıldığı madde gerekçesinde ifade edilmiştir[1].

II- YOL İZİNİ KULLANABİLME ŞARTLARI

Maddede geçen ücretsiz iznin kullanılabilmesi için işçinin yıllık ücretli izin kullanması gerekmektedir. Diğer izinler için maddede geçen yol iznini verme zorunluluğu yoktur.

Yıllık ücretli iznin işyerinin kurulu bulunduğu yer dışında başka bir yerde geçirmek gerekmektedir. Fikrimizce, "işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yer" sözlerini, kesin olarak mülki bölüntüler (taksimat) çerçevesinde yorumlamak doğru olmaz. İzin geçirileceği yere gidiş ve dönüş için kanuni ya da akdi yıllık izin süresine etkili bir sürenin gerekip gerekmediği hususu, bir ölçü olarak, ek izin süresinin konuluş nedenlerine uygun düşer. Bu durumda örneğin Eminönü'ndeki bir işyerinde çalışan işçi, yıllık iznini, şayet Fatih'te geçirecekse, bu ek süreden yararlanamaz. İşçinin, ek iznin verilmesine ve süresine etkili olacak bir biçimde geçişe aykırı beyanda bulunup hakkı olmadığı halde ek izinden yararlanması ya da hak ettiği kadar uzun süre elde etmesi İK m. 25/II'd gereğince işverene bildirimiz fesih hakkı bahşeden bir "doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış" teşkil eder. Hiç şüphesiz, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranıştan söz edebilmek için, işçinin bu ek süreden yararlanmış bulunması koşuldur. Zira işçinin ek süreyi kullanmaması durumunda iznini kullanacağı yeri doğru bildirdiği, fakat sonradan o yere gitmekten vazgeçtiği, kabul olunmak gerekir[2].

Başka bir yerden amaç coğrafi alan farklılığıdır. Yolda geçen sürenin objektif olarak belirlenmesi gerekir. İşverenin işçiye sıkışık bir süre vermesi doğru bulunmadığı gibi, işçinin de keyfi bir ek izin süresi kullanmayı istemesi doğru bulunmaz[3].

Ek izni işçi talep etmelidir. Bu izni işverenin tek taraflı olarak kullandırması, kullanmayı zorunlu kılması düzenlemeye aykırılık teşkil edecektir.

Kanunda işçinin istekte bulunması ve belgelendirmesi koşul olarak getirilmiştir. Her iki öge birlikte bulunmalıdır. Yalnız istek veya belge yeterli bulunmaz. Ancak, kanımızca bu iki koşulun birlikte aranması şeklinde katı bir yoruma gitmemelidir. Yaşamın olağan koşullarının da göz önünde bulundurulması gerekir[4].

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği madde 5'e göre, işçi yıllık izin istek kağıdına yol izni isteyip istemediğini yazması gerekmektedir. Dolayısıyla, yol izni kural olarak ayrı ve bağımsız talep edilmeyecek, yıllık ücretli izinle birlikte talep edilecektir.

İşverenin, gerektiği kadar yol izni süresi vermesi için işçinin iznini geçireceği yeri de belirtmesi gerekir[5].

İşçi yol iznini talep etmiş, işveren izni vermiş ama işçi çeşitli nedenlerden ötürü yol iznini kullanacak durumda olmamışsa, Yönetmeliğin 5 inci maddesi gereğince, yol izni alıp bu izni kullanmadan işe dönerse, işveren bu işçiyi anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

Şartlar gereği, işçi ücretli yıllık iznine başlamadan önce yol izni istemiş ama sonradan böyle bir gereği hissetmiş ise, müracaatında işveren kendisine yol izni vermek zorunda değildir. Aksi düşüncede olanlar da vardır.

Dolayısıyla işçi için yol izni yukarıda belirtilen şartların varlığı halinde talep edilme hakkı vermektedir. Bu şartlara haiz olmasına rağmen işçi yol izni talep etmez ise, işveren işçiye zorla bu izni kullanıramaz.

Kural olarak Yol izni süresinde işçi ücretsiz izinlidir ancak işveren isterse ücret de ödeyebilir. Kısaca bu dört günün illa ücretsiz olması zorunluluğu yoktur.

Yol izni işçinin kıdeminden bağımsız ve tüm işçiler için en fazla dört gün olarak belirlenmiştir. Eğer gidilecek yer yakın bir yer ise gidiş ve dönüşte birer gün olmak üzere iki günlük yol izni de verilebilir. Yol izninin verilmesinin nedeni yıllık ücretli iznin kullanımında eşitlik sağlanma istenmesidir. Dinlenmesi istenilen işçi, aldığı iznin bir kısmını yolda geçirir ise az dinlenir ve az verimli olur düşüncesiyle yol süresi ayrıca düzenlenmiştir.

III- SONUÇ

Yıllık iznini kullanmak isteyen işçi, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlar istekte bulunmaları ve bu hususu belgelendirmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır[6]. Ancak, belgelendirme konusunda katı bir uygulama içinde olunmamalıdır.

Yol izni verilmesi, işçinin isteğine bağlı olduğundan, işveren işçi talep etmediği halde re'sen yol izni veremez[7].

Yıllık iznini başka yerde geçirmeyeceği halde yol izni talebinde bulunan; bu hususu, düzmece belgelerle belgeleyen; daha fazla yol izni kullanmak için iznini geçireceği yeri, gerçeğe aykırı olarak daha uzak bir yer olarak beyan eden işçi, doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranışta bulunduğundan, iş sözleşmesi işveren tarafından 4857 sayılı K. Md. 25/bent II, (e) fıkrası hükmüne göre haklı nedenle feshedilebilir. Yıllık iznini başka yerde geçirmeyi planlamakla birlikte izne başladığında gitmekten vazgeçen veya vazgeçmek zorunda kalan işçinin, sadakat borcu gereği, yol iznini yıllık iznine katarak kullanmaması ve durumu işverene bildirmesi icap eder[8].

[1] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[2] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.893.

[3] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.452.

[4] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.452.

[5] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 959.

[6] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 452.

[7] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 960.

[8] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 960.