

YENİ İŞ YASASINDA YILLIK ÜCRETLİ İZNE AİT YENİLİKLER

Prof.Dr. Ercan AKYIĞIT(*)

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sy. yeni İş Kanunu bireysel iş hukukunun çeşitli kurumları yanında yıllık ücretli izin¹ hususunda da bazı yeni kurallar getirmiştir. Bunları kısaca şöyle sunabiliriz:

I. İzin Süreleri Artırılmıştır: Yeni yasanın getirdiği ilk yenilik yıllık ücretli izin sürelerinin artırımı olmuştur. Öyle ki; 1475 sy. İş Kanunu döneminde kıdeme (hizmet süresine) bağlı olarak tanınan asgari yıllık izin süreleri 12, 18 ve 24 gün şeklindeyken (1475 sy. İşK. 49), yeni İş Kanunu bunu 14, 20 ve 26 gün haline getirmiştir (İşK. 53). Dolayısıyla en az izin sürelerinde ikişer gün artırıma gidildiğini söyleyebiliriz. Keza önceki dönemde 5 yıl kıdeme sahip işçiye verilecek yıllık izin süresinin ne olacağı tartışmalıydı. Fakat yeni yasa bunu da açıkça getirdiği bir hükümlerle gidermiş gözük-mektedir. Yeni düzenlemeye göre hizmeti (5 yıl dahil) 5 yıla kadar olanlara en az 14 gün yıllık izin verilmek zorundadır (İşK. 53/a).

Yıllık izin süreleri sadece kıdeme bağlı olarak değil "işçinin yaşına" bağlı olarak da artırılmış ve yaşa bağlı izin konusunda yeni bir yaş kuralı daha getirilmiştir. Şöyle ki; önceki dönemde yaşa bağlı izin sadece 18 yaşından küçük işçiler için ve süresi de en az 18 gün idi (1475 sy. İşK. 49). Oysa yeni İş Kanunu yaş bakımından 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek iznin (kıdemi çok daha düşük izni gerektirse de) 20 günden az olamayacağını öngörmüştür (İşK. 53/5). Bu demektir ki; 18 ve daha küçük yaştakilerin izinleri (kıdemi 1 yıl olsa bile) 2 gün artırılmıştır. Ayrıca önceki dönemde mevcut olmayan 50 veya daha yukarı yaşta-ki işçiler için de (kıdemi 1 yıl olsa dahi) verilecek yıllık iznin 20 günden az olamayacağı yeni bir kural olarak getirilmiştir. Bu kuralların getirilmesi nedenlerinden en önemlisi, ilgili işçilerin yaşları ve bünyeleri nedeniyle çalışma yaşamının zorluk ve risklerine karşı dayanımlarının azlığı olabilir.

II. Yıllık izin süreleri artırılmışsa da eskiden beri mevcut olan "ücretsiz yol izni" süresi yeni yasada eskiye nazaran azaltılmıştır: Gerçekten de iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçi isterse kendisine gidiş-geliş için yolda geçecek süreyi karşılama amacıyla ve yıllık izinden sayılmayacak şekilde ücretsiz olarak yol izni verilmesi evvelden beri hukukumuzda mevcuttur. İşte bu yol izninin miktarı 1475 sayılı İşK. da 7 güne kadardı (1475 sy. İşK. 57/3). Oysa yeni yasa bunu azaltarak işçiye 4 güne kadar yol izni verileceğini belirtmiştir. Yine yeni yasa eski-

(*) Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi

¹Yıllık ücretli izinle ilgili karşılaştırmalı teorik ve uygulamaya ait bilgi için bkz. E. Akyığıt, Yıllık Ücretli İzin (Türk/Alman/İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı), Ankara 2000. Konunun 1983'e dek olan halini yansıtan bir monografi olarak bkz. T. Çöğenli, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.

den de uygulamada aranan bir noktayı yasa metnine alarak yıllık izni işyerinin kurulu olduğu yer dışında geçirmek için yol izni isteyen işçinin izni başka yerde geçirdiğini belgelemesi gerektiğini dile getirmiştir (İşK. 56/son fıkra).

III. Yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından hangi sürelerin işçinin hizmet süresine çalışılmış sayılan haller olarak ekleneceği ya da hesaba katılacağı noktasında da yeni yasa bazı yenilikler getirmiştir. Bunları şöylece sunabiliriz:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık yüzünden işe gidemediği günlerden ne kadarının hizmet hesabına yansıtılacağı konusunda 1475 sy. İşK. herhangi bir sınırlama içermiyordu (1475 sy. İşK. 51/a) ama konu öğretilerde tartışmalıydı. Bir görüş tüm raporluluk süresinin hesaba katılacağını savunurken, diğer bir görüş bunun makul bir kısmının hesaba katılacağı yönündeydi².

Yeni yasa bu tartışmalara son vererek böylesi sürelerin İşK. 25/I-b'de gösterilen miktarının hesaba katılacağını, daha fazlasının katılmayacağını belirtmiştir (İşK. 55/a). Açmak istersek, hesaba katılacak sürenin; işçinin kusursuz hastalığı nedeniyle işe devam edememesi yüzünden işverenin sağlık sebebiyle sözleşmeyi derhal (haklı) feshi için aranan süreden ibaret olduğu görülür. Bu ise işçinin sözleşmesi ister belirli süreli ister belirsiz süreli olsun, onun o ana kadarki (devamsızlığın başladığı ana kadarki) hizmet süresine bakılarak bulunacak "varsayımsal fesih bildirim önelini 6 hafta aşana dek geçecek süre" olarak saptanır³. İşte her bir işçinin durumuna göre değişebilecek bu miktar süreyi aşan hastalık/kaza yüzünden raporlu geçen günlerin artık hesaba katılmaması gerekmektedir. Bunun aksine sözleşme yapılarak daha fazla kısmın hesaba katılacağını öngörmenin geçerlilik taşıyıp taşımayacağı ayrı bir problemdir.

b) 1475 sy. İşK. da işçilerin "uzlaştırma toplantılarına katılmaları" halinde burada geçirdiği süreler de çalışılmış gibi hesaba katılırdı (1475 sy. İşK. 51/g). Yasanın ilk dönemleri için isabetli gözükken bu tutum 2822 sy. TSGLK. İle "uzlaştırma" ya yer verilmeyip onun yerine "arabuluculuk" getirildiği için 1983'ten beri sisteme uymuyordu. Fakat uygulamada yine buradaki "uzlaştırma toplantısı" deyimini "arabuluculuk toplantısı" biçiminde anlaşıyordu⁴. 4857 sy. İşK. nın bunu 2822 sy. TSGLK. İle de uyumlu olacak şekilde "arabuluculuk toplantılarına katılma" biçiminde açıkça düzenlemesi (İşK. 55/h) isabetli olmuştur. Yeni sisteme göre; işçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları halinde bu toplantılarda geçirdiği süreler de hizmet süresine katılacaktır.

²Fazla bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 187 vd.

³Bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Ankara 2001, 194.

⁴Bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 204 vd.

c) Hizmete katılacak süreler bakımından İş Yasasının getirdiği (ve eski yasada bulunmayan) bir diğer yenilik "İşK. 65'deki kısa çalışma süreleri"nin de hizmet süresine katılacağıdır (İşK. 55/j). Bilindiği üzere kısa çalışma kavramı hukukumuzda ilk kez 4857 sy. İş Kanunu (İşK. 65) ile girmiş bir kurumdur. İçerik olarak; işverenin (işyerini de etkileyen bir) genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep yüzünden işyerindeki faaliyeti kısmen/tamamen geçici olarak durdurması yahut haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltmasını anlatır⁵. İşte böylece geçen ve kısmen yahut hiç çalışılmayan sürelerin de yıllık izine hak kazanmak için aranan hizmet süresine katılması gerekmektedir. Bunun için, kısa çalışmanın süresi önemli olmadığı gibi ilgili işçinin bu sürede kısa çalışma ödeneği alıp almaması da önemli gözükmemektedir, denilebilir.

IV. Yeni yasa yıllık ücretli izin bölünerek kullanımı noktasında da eskisinden ayrılan bir hüküm getirmiştir. Şöyle ki; 1475 sy. İşK. döneminde yıllık ücretli izin, eğer toplam miktarı 12 günden fazlaysa bir bölümü 12 günden az olmayacak şekilde ikiye bölünebilirdi (1475 sy. İşK. 52/3)⁶. Ancak yeni İş Kanunu bu esastan ayrılarak yıllık ücretli iznin toplam miktarı ne olursa olsun, bir bölümü 10 günden az olmamak koşuluyla en çok üçe bölünebileceğini öngörmüştür (İşK. 56/3). Buna göre, istenirse yasal en az izin süresi olan 14 günlük izin (İşK. 53/a), birisi 10 gün diğerleri ikişer günlük veya birisi 3 gün öbürü 1 gün gibi olmak üzere üçe bölünerek kullanılabilir. Yalnız bölünerek kullanımın ilgili tarafların anlaşmasıyla gerçekleşeceği kuralı varlığını korumaktadır (İşK. 56/3).

V. Hak edilen yıllık ücretli izinler kullanılmadan ilgili işçinin hizmet sözleşmesi sona ererse, bu izinlerin ücretinin işçiye (veya mirasçılara) ödenip ödenmeyeceği konusunda da yeni yasa bir farklılık içermektedir. Öyle ki; 1475 sy. İşK. döneminde kullandırılmayan yıllık izinlerin ücreti, sadece hizmet sözleşmesinin (işçi veya işverence) feshi halinde son ücretten hesaplanarak işçiye ödeniyordu. Daha doğrusu yasa sadece fesihle son bulma halinde buna açıkça imkan tanımıştı (1475 sy. İşK. 56/1). Ancak öğretide, hizmet sözleşmesinin "süresinin bitimiyle" veya "tarafların anlaşmasıyla" sona ermesi hallerinde de aynı şekilde ödeme yapılacağı savunuluyordu⁷. Fakat hizmet sözleşmesinin işçinin ölümüyle son bulması halinde kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretinin işçinin mirasçılara ödenip ödenmeyeceği konusu tartışmalıydı. Bizim de kişisel düşüncemiz böyle bir ödemenin yapılması yönündeydi ve aksi yöndeki bir Yargıtay Daire (9. HD.) kararını da eleştirmiş⁸ ve görüşümüz doğrultusunda bir Hukuk

⁵Kısa çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. E. Akyiğit, Kısa Çalışma, Tühis Ağustos-Kasım 2004, 1-35.

⁶Bölünerek kullanım hakkında fazla bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 307 vd.

⁷Bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 386 vd.

⁸Fazla bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, Yargı Dünyası D., Ekim 1999, 9-23 veya E. Akyiğit, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, Tühis, Kasım 99/Şubat 2000, 12-23 ve orada anılanlar.

c) Hizmete katılacak süreler bakımından İş Yasasının getirdiği (ve eski yasada bulunmayan) bir diğer yenilik "İşK. 65'deki kısa çalışma süreleri"nin de hizmet süresine katılacağıdır (İşK. 55/j). Bilindiği üzere kısa çalışma kavramı hukukumuzda ilk kez 4857 sy. İş Kanunu (İşK. 65) ile girmiş bir kurumdur. İçerik olarak; işverenin (işyerini de etkileyen bir) genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebep yüzünden işyerindeki faaliyeti kısmen/tamamen geçici olarak durdurması yahut haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltmasını anlatır⁵. İşte böylece geçen ve kısmen yahut hiç çalışılmayan sürelerin de yıllık izine hak kazanmak için aranan hizmet süresine katılması gerekmektedir. Bunun için, kısa çalışmanın süresi önemli olmadığı gibi ilgili işçinin bu sürede kısa çalışma ödeneği alıp almaması da önemli gözükmemektedir, denilebilir.

IV. Yeni yasa yıllık ücretli izin bölünerek kullanımı noktasında da eskisinden ayrılan bir hüküm getirmiştir. Şöyle ki; 1475 sy. İşK. döneminde yıllık ücretli izin, eğer toplam miktarı 12 günden fazlaysa bir bölümü 12 günden az olmayacak şekilde ikiye bölünebilirdi (1475 sy. İşK. 52/3)⁶. Ancak yeni İş Kanunu bu esastan ayrılarak yıllık ücretli iznin toplam miktarı ne olursa olsun, bir bölümü 10 günden az olmamak koşuluyla en çok üçe bölünebileceğini öngörmüştür (İşK. 56/3). Buna göre, istenirse yasal en az izin süresi olan 14 günlük izin (İşK. 53/a), birisi 10 gün diğerleri ikişer günlük veya birisi 3 gün öbürü 1 gün gibi olmak üzere üçe bölünerek kullanılabilir. Yalnız bölünerek kullanımın ilgili tarafların anlaşmasıyla gerçekleşeceği kuralı varlığını korumaktadır (İşK. 56/3).

V. Hak edilen yıllık ücretli izinler kullanılmadan ilgili işçinin hizmet sözleşmesi sona ererse, bu izinlerin ücretinin işçiye (veya mirasçılara) ödenip ödenmeyeceği konusunda da yeni yasa bir farklılık içermektedir. Öyle ki; 1475 sy. İşK. döneminde kullandırılmayan yıllık izinlerin ücreti, sadece hizmet sözleşmesinin (işçi veya işverence) feshi halinde son ücretten hesaplanarak işçiye ödeniyordu. Daha doğrusu yasa sadece fesihle son bulma halinde buna açıkça imkan tanımıştı (1475 sy. İşK. 56/1). Ancak öğretide, hizmet sözleşmesinin "süresinin bitimiyle" veya "tarafların anlaşmasıyla" sona ermesi hallerinde de aynı şekilde ödeme yapılacağı savunuluyordu⁷. Fakat hizmet sözleşmesinin işçinin ölümüyle son bulması halinde kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretinin işçinin mirasçılara ödenip ödenmeyeceği konusu tartışmalıydı. Bizim de kişisel düşüncemiz böyle bir ödemenin yapılması yönündeydi ve aksi yöndeki bir Yargıtay Daire (9. HD.) kararını da eleştirmiş⁸ ve görüşümüz doğrultusunda bir Hukuk

⁵Kısa çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. E. Akyiğit, Kısa Çalışma, Tühis Ağustos-Kasım 2004, 1-35.

⁶Bölünerek kullanım hakkında fazla bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 307 vd.

⁷Bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 386 vd.

⁸Fazla bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, Yargı Dünyası D., Ekim 1999, 9-23 veya E. Akyiğit, Yıllık İzin Ücreti Mirasçıya Geçmez mi?, Tühis, Kasım 99/Şubat 2000, 12-23 ve orada anılanlar.

Genel Kurulu (Yarg. HGK.) kararının çıkmasına da vesile olmuşuk⁹. Bu anlayış artık böylece devam edecek diye beklerken Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu Tasarısı Taslağında farklı bir anlayışla karşılaşmıştır. Zira Bilim Komisyonu Taslağı kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretin hizmet sözleşmesinin ölüm dışında bir nedenle son bulması halinde ödeneceğini öngörmüş ve dolayısıyla da sözleşme işçinin ölümüyle sona ererse kullandırılmayan yıllık izinler için ücret ödenmeyeceği belirtilmişti (Bilim Kom.Tas.md. 61/1). Fakat henüz taslak halindeyken bile buna karşı çıkmış ve işverenleri yıllık izin kullanmaktan soğutabileceğini ve işçiyi de sanki "işveren yıllık iznemi kullandıran kadar veya sözleşmem ölüm dışı bir nedenle sona erene kadar ne olur canımı alma" biçiminde Azrail (A.S.) ile sözleşme yapmaya sevk eder gibi açılıma neden olabileceği vs. gerekçeleri ile eleştirmiştik¹⁰. Nihayet kanun koyucu da Bilim Komisyonu taslağındaki düşünceye itibar etmeyerek iş sözleşmesinin (ölümü de kapsar biçimde) "herhangi bir nedenle sona ermesi halinde" kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretin son ücretten hesaplanarak ödeneceğini öngörmüştür (İşK. 59/1). Yasakoyucunun izlediği bu tutumun tamamen isabetli olduğu kanısındayız.

VI. Yeni yasayla getirilen bir diğer husus yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı ve bu zamanaşımının hangi tarihten itibaren işleyeceği noktasındadır. Gerçekten de 1475 sy. İşK. döneminde İş Kanunu gerek yıllık izin ücreti ve gerekse onu da kapsar biçimde genel olarak işçi ücretinin tabi olacağı zamanaşımı süresine ilişkin hüküm içermiyordu. Fakat gerek öğretilerde ve gerekse uygulamada hem yıllık izin ücretinin hem de genel olarak ücretin BK. 126/5'ten hareketle 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğu kabul ediliyordu¹¹. 4857 sy. İş Kanunu olmak üzere hazırlanan Bilim Komisyonu taslağında yıllık izin ücretini de kapsar şekilde genel olarak işçi ücretinin 10 yıllık zamanaşımına tabi olması önerilmişti (Bil.Kom.Tas.34/son fıkra). Ancak kanun koyucu yıllık izin ücreti için özel bir düzenleme getirmemekle birlikte yıllık izin ücretini de kapsar biçimde işçi ücretinin 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğunu açıkça bir hüküm getirerek belirtmiştir (İşK. 32/son fıkra). Yukarıda değinildiği gibi konu zaten BK. 126'da böyle düzenlenip İşK. çerçevesinde de aynı şekilde uygulandığından yeni İş Yasasının bu hükmü lüzumsuz bir fazlalık olmuştur, denilebilir.

Yıllık izin ücreti hakkında zamanaşımının hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağına, daha doğrusu hizmet sözleşmesi devam ederken zamanaşımının işleyip işlemeyeceği konusundaysa ciddi bir yenilik vardır, denilebilir. Öyle ki; 1475 sy. İşK. döneminde yıllık izin kullandırılrsa da kullandırılmasa da yıllık izin ücreti hakkındaki zamanaşımının sözleşme devam ederken de işleyeceği yönünde baskın bir anlayış vardı ve uygulamada Yargıtay da bu düşünceyi benimsemişti. BK. 132/4'teki hizmet

⁹HGK. 19.04.2000, 9-790/803.

¹⁰Bkz. E. Akyiğit, İş Yasası Taslağı Ne Kadar Çağdaş?, 19 Şubat 2003, Ankara, 55 vd. (Türk Harb-İş Sendikası yayını)

¹¹Fazla bilgi için bkz. E. Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 643 vd.

sözleşmesi devam ederken, hizmetçilerin işverendeki alacaklar hakkında zamanaşımı işlemez kuralı sadece "ev hizmetlerinde çalışan işçilere uygulanıyor, diğer işçiler bundan yoksun bırakılıyordu. Kaldı ki; hem o zaman (1475 sy. İşK. 5/4) ve hem de şimdi (İşK. 4/e) ev hizmetlerinde çalışanlar zaten İşK. dan dışlanmışlardı(r). Ancak bu tutum işçilerin kendiliğinden izine çıkamadığı ve iznin kullanım tarihini işverenin belirleyip de kullandırmaya yanaşmaması gerçeğiyle birleşince; işçileri sadece yıllık izinlerin değil yıllık izin ücretlerinin de kaybıyla karşı karşıya bırakıyordu. Deyim yerindeyse işçi imkansız kılınan bir şeyi gerçekleştiremediği için işverenin zamanaşımı savunması sonucu yıllık izin ücretini de kaybedebiliyordu. İşte bu olumsuzluğu gidermek amacıyla öğretide ve uygulamada, hizmet sözleşmesi devam ederken yıllık izin ücreti hakkında zamanaşımının işlemeyeceği ileri sürülmüştü¹². İşte 4857 sy. yeni İş Kanunu bu anlayışı açıkça benimsemiş ve kullandırılmayan yıllık izin ücretine ait zamanaşımının "hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren" işlemeye başlayacağını öngörmüştür (İşK. 59/1-son cümle). Bunun tamamen isabetli (ve önceki uygulamayı yansıtan) bir eğilim olduğu kanısındayız.

VII. Bunlar dışında yıllık izinle ilgili kuralları uygulamaya taşımak için yönetmelik çıkarılacağını öngören hükümdeki içerik hemen aynen korunmuş fakat madde kenar başlığındaki "yönetmelik" deyimini (1475 sy. İşK. 57) kaldırılarak yeni yasada "izinlere ilişkin düzenlemeler" haline dönüştürülmüştür (İşK. 60).

Ayrıca, 1475 sy. İşK. daki "izin defteri" ni düzenleyen hüküm (1475 sy. İşK. 58) kaldırılmış olup yeni yasada bunlar yerine işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösteren "izin kayıt belgesi" getirilmiştir (İşK. 56/son fıkra). Bu kayıt belgesinin şekli ve içeriğininse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterileceği öngörülmüştür (İşK. 60). Nitekim bu yönetmelik "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" adıyla çıkarılarak yürürlüğe girmiştir (RG. 03.03.2004 tarih ve No. 25391). Yönetmelik ekinde "yıllık izin kayıt belgesi" örneği sunulmuştur ama işverenlere bir kolaylık sağlanarak, işverenlerin işçilerin yıllık izin durumlarını isterlerse izin kayıt belgesindeki esaslara göre düzenleyecekleri "izin defteri" veya "kartoteks sistemi" ile de izleyebilmelerine imkan verilmiştir (YÜİY. 20).

VIII. Yasada değil yönetmelikte yer almasına rağmen 4857 sy. İş Kanunu döneminde getirilen ve bu yüzden değineceğimiz bir diğer düzenleme: kısmî süreli sözleşmeyle ve çağrı üzerine çalışan işçilerin (YÜİY. 13) ve ödünç iş ilişkisindeki ödünç işçilerin (YÜİY. 14) yıllık ücretli izin haklarıdır.

¹²Bkz. E.Akyiğit, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, Tühis Şubat/Mayıs 1999, 14-33. E.Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 650 vd. ile orada anılan Yargıtay kararları.

Aslında önceki dönemde de açık bir yasal düzenleme olmamasına rağmen kısmî süreli ve çağrı üzerine çalışanlar¹³ ile ödünç işçilerin de¹⁴ yıllık ücretli izin haklarının bulunduğu kabul ediliyordu. Dolayısıyla yönetmeliğin bu hükümleri İşK.'nın konuyla ilgili hükümleri de dikkate alınırca, malumun ilanı (bilinenin duyurulması) ndan başka bir şey değildir. Bununla birlikte bir resmî düzenlemede açıkça ifade edilmesi gibi bir özelliğinin bulunduğunu da belirtmeliyiz. Ancak kısmî süreli veya onun bir görünüm biçimi olduğu söylenebilecek çağrı üzerine çalışmada, yıllık ücretli izin hakkının tanınıp tanınmamasında (eskiden olduğu gibi) tereddüt oluşturabilecek hallerle karşılaşılabilir. Örneğin işçinin ayda bir gün gelip çalışmasının öngörüldüğü hallerde, zaten onun iki çalışma süresi arasındaki süre yasal azamî yıllık izin süresinden (İşK. 53/c) bile fazla olduğuna göre böyle bir işçiye yıllık ücretli izin imkanı verilmesinde tereddüt oluşabilir. Nitekim 1475 sy. İşK. döneminde Yargıtay böyle bir işçiye yıllık ücretli izin imkanı tanımamıştı¹⁵ ve bu tutum öğretide de taraftar bulmuştu¹⁶. Tabii böyle bir durum işçinin birden çok kısmî süreli sözleşmeyle değil bir tek kısmî süreli veya çağrı üzerine çalışmayı öngören sözleşmeyle çalışması halinde kendisini hissettirir. Tüm bunlara rağmen, kısmî süreli çalışanlara tam süreli emsal işçi karşısında haksız ayırımı yasaklayan kurallar (İşK. 5 ve 13) ile yönetmelikteki açık düzenleme (YÜİY. 13) dikkate alınırca, artık böylesi işçilere de yıllık izin verilmesi fikri kuvvetlenir. Fakat yine de dürüstlük kuralı (MK. 2) tartışma gerektirir.

¹³Bkz. E.Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 141 vd. ile orada anılanlar. Haftada 1 gün ve ayda toplam 20 saat çalışan bir işçinin yıllık izin hakkına dair bir Yargıtay kararı olarsa bkz. 9. HD. 23.11.2000, 12897/17227.

¹⁴Bkz. E.Akyiğit, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, 146 vd. E.Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 142.

¹⁵9. HD. 05.05.1975, 7229/29109. İHU. İşK. 33 (No.2)

¹⁶Ş. Akyol, Seminer 75, 60 vd. T.Çöğenli, Yıllık İzin, 101. E.Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, 141-142.