İSVİÇRE VE ALMAN HUKUKUYLA KARŞILAŞTIRMALI OLARAK YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA GENEL BİR BAKIŞ VE AVANS İZİN UYGULAMASI(*)

Dr. Öğr. Üyesi **Artür KARADEMİR**(**)

Öz

Türk iş hukukunda işçinin yıllık ücretli izin hakkına kavuşabilmesi için belli bir bekleme süresini doldurmuş olması gerekmektedir. İşverenin işçiye bekleme süresinin dolmasından önce orantılı olarak yıllık ücretli izin kullandırma zorunluluğu bulunmamaktadır. İsviçre ve Alman hukukunda ise işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak yıllık ücretli izin kullanması mümkündür.

Yıllık ücretli izin hakkı özellikle koronavirüs salgını sürecinde iş ilişkisinin devamını sağlamak için feshe alternatif bir tedbir olarak kullanılmıştır. Aynı şekilde, salgın sürecinde, tarafların feshe alternatif bir tedbir olarak avans izin uygulamasına başvurdukları da gözlemlenmiştir. Öte yandan, her ne kadar uygulamada avans izne rastlansa da bu uygulamaya ilişkin kapsayıcı bir yasal dayanak bulunmamaktadır. Hal böyle olunca, avans izin uygulamasının geçerliliğinin ve sınırlarının tartışmaya açılmasında fayda vardır. Yine, fesihten kaçınmak için işverence avans izne başvurulmuş olsa da, bu uygulamanın feshin geçerliliğinde işletilmesi zorunlu olan bir yol olup olmadığı da tartışılmaya değer bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avans izin, Türk iş hukuku öğretisinde ağırlıklı olarak sadece koronavirüs salgını gibi zorlayıcı sebeplerin varlığına özgü olarak benimsenmektedir. İsviçre hukukunda salgından bağımsız olarak da tartışılan avans izin uygulaması, işçinin açık veya örtülü rızasının varlığı halinde geçerli kabul edilmektedir. Alman hukukunda ise avans izin açık bir yasal düzenlemeye konu edilmiştir. Buna göre, avans izin kullanılmasından sonra telafi edilemeyen sürelere ait ücretin iade edilmek zorunda olmadığı hüküm altına alınmıştır. Bu çalışmada, avans izin kurumunun Türk hukuku açısından salgından bağımsız olarak geçerli kabul edilmesi gerektiği savunulmuştur. Öte yandan, geçerli bir avans izin uygulamasına başvurulabilmesi için işçinin bu yönde bir talepte bulunması veya bu uygulamaya rıza göstermesi gerekmektedir. Ayrıca, yıllık ücretli izin hakkının dinlenme hakkının bir görünümü olduğu nazara alındığında, avans iznin sadece belli sınırlar dâhilinde geçerli kabul edilebileceği vurgulanmış, geçerli bir avans izin uygulamasına başvurulmuş olması nedeniyle, daha sonra telafi edilemeyen izin sürelerine ait ücretin sadece işçinin rızasıyla geri alınabileceği tespitinde bulunulmuştur. Son olarak, avans iznin pek çok belirsizliği beraberinde getirdiği gerçeğinden hareketle, iş güvencesinde son çare ilkesi açısından işverence bu uygulamaya başvurulmasının zorunlu olmadığı kanaatine varılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Yıllık Ücretli İzin, Avans İzin, Son Çare İlkesi, Ücret İadesi, Takas.

(*) Makalenin Dergiye Geliş Tarihi: 19.09.2022 - Makalenin Kabul Edildiği Tarih: 30.11.2022, DOI No: 10.54704/akdhfd.1177094.

(**) İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü / İstanbul-Türkiye.
E-posta: arturkarademir@esenyurt.edu.tr,
Orcid Id: https://orcid.org/0000-0002-2933-4106.

"This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)"

AN OVERVIEW OF ANNUAL PAID LEAVE AND ADVANCE LEAVE IN COMPARISON WITH SWISS AND GERMAN LAW

Abstract

In Turkish labor law, the employee must have completed a certain waiting period in order to be entitled to annual paid leave. Accordingly, the employer is not obligated to grant the employee annual paid leave in proportion to the expiry of the waiting period. On the other hand, in Swiss and German law, it is possible for the employee to take annual paid leave in proportion to the time worked.

The right to annual paid leave has been used as an alternative measure to termination in order to ensure the continuation of the employment relationship, especially during the coronavirus epidemic. Likewise, it has been observed that especially during the epidemic process, the parties have resorted to the application of advance leave as an alternative measure to termination. On the other hand, although advance leave is found in practice, there is no encompassing legal basis for this practice. As such, it would be beneficial to discuss the validity and limits of the advance leave. Again, although the employer has applied for advance leave to avoid termination, it is a matter worth discussing whether this practice is a mandatory method for the validity of the termination in terms of the principle of ultima ratio.

Advance leave is mainly adopted in the Turkish labor law doctrine only for the existence of compelling reasons such as the coronavirus epidemic. On the other hand, the advance leave application, which is also discussed in Swiss law regardless of the epidemic, is considered valid if there is explicit or implicit consent of the employee. Advance leave is also adopted in German law. According to German law, the employee cannot be forced to return the wages that arise out of the leave periods. In this study, it is argued that the advance leave should be considered valid in terms of Turkish law, regardless of the epidemic. On the other hand, in order to apply for a valid advance leave, the employee must make a request in this direction or consent to this application. In addition, it is emphasized that the advance leave can only be considered valid within certain limits, considering that the right to annual paid leave is a manifestation of the right to rest. In addition, it is determined that due to the application of a valid advance leave, the wages for the leave periods that cannot be compensated later can only be recovered with the consent of the employee. Finally, considering the fact that advance leave brings with it many uncertainties, it is concluded that it is not obligatory for the employer to apply this practice in terms of the principle of ultima ratio in job security.

Keywords

Annual Paid Leave, Advance Leave, Ultima Ratio, Reimbursement, Set-off.

Extended Abstract

Advance leave is generally defined as paid leave, which the employee has not yet earned, to be deducted from the annual paid leave later on. Since the concept of advance leave is in connection with the right to annual paid leave, which is a part of the employee's right to rest, the concept of advance leave should be considered together with the perspective that the right to rest cannot be waived. In this case, the danger that the employee who consumes the annual paid leave in advance will not be able to rest in the coming years comes to the fore due to the fact that the employee is given too many advance leave. In the light of this danger, in this study, an effort has been made to answer three basic questions regarding the application of advance leave. These questions are about whether the advance leave application is valid, whether the advance leave requires a reimbursement later on, and finally whether the advance leave is a mandatory alternative measure within the scope of the last resort principle in job security.

Any discussion of advance leave requires first asking whether this practice is valid or not. As such, in this study, doctrinal views on whether the advance leave application is valid or not are included. Emphasizing that there is no encompassing legal basis for advance leave in Turkish labor law, the authors generally approach this practice with skepticism. On the other hand, the authors argue that this practice may be valid, especially in the presence of compelling reasons such as coronavirus. However, the dominant view in the doctrine is that the advance leave will only be valid with the consent or request of the employee even in the course of such compelling reasons. In our study, it has been stated that the advance leave application, which can only be seen as valid on the condition that it is implemented with the request or consent of the employee, may also be for the benefit of the employee; therefore, it

has been emphasized that the validity of this application should not be limited to the existence of compelling reasons such as epidemics. Furthermore, also in Swiss Law, advance leave is considered valid if there is explicit or implicit consent of the employee.

The second question that needs to be answered after attributing validity to the advance leave is whether the employee has to reimburse the wages for the days not worked due to the advance leave, in case the employment contract ends before he/she is entitled to annual paid leave. In this study, it has been concluded that the employee is not liable for restitution as a rule, but the employer can recover the wage if the employee consents. Also, according to German law, the employee cannot be forced to return the wages that arise out of the leave periods. In addition, it has been argued that the consent for the reimbursement will be valid only on the condition that it is given at the earliest on the expiration date of the employment contract, by applying the rules regarding the set-off of wages (TCO art. 144) by analogy.

The relationship between advance leave and the principle of ultima ratio in job security has also been examined in our study. It is natural that the employee's taking advance leave is a lighter measure than the termination of the employment contract. On the other hand, the fact that the advance leave has the nature of an alternative measure compared to the termination should not be interpreted as it is obligatory to apply for this measure by the employer. The absence of a legal basis for the advance leave brings along many uncertainties. As such, it would be contrary to the pinciple of good faith as a criterion in the application of the principle of ultima ratio in job security to necessarily refer the employer to a process that may result in unforseeable consequences.

GİRİŞ

Yıllık ücretli izin hakkı, son yıllarda; koronavirüs salgınının iş ilişkisi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için adından sıklıkla söz ettiren kurumlardan biri haline gelmiştir. Gerçekten, yıllık ücretli izin hakkı kapsamında avans izin uygulaması, iş ilişkisini sona erdirmeden evvel akla gelebilecek alternatif bir tedbir biçiminde değerlendirilmeye başlanmıştır[1]. Bu durum, daha evvel avans izin uygulamasıyla ilgili etraflıca tartışma alanı bulamayan konularda çeşitli görüşlerin ileri sürülmesini sağlamıştır[2].

Avans izin uygulamasının geçerliliği, işverenin bu uygulamaya tek taraflı iradesiyle karar verebilip veremeyeceği, avans izin kullandırılması nedeniyle çalışılmayan günlere ait ücretin daha sonra geri alınıp alınamayacağı cevaplandırılması gereken sorular arasında yer almaktadır. Bu sorulara cevaben Türk iş hukuku öğretisinde görüş birliğinden bahsedilememektedir. Mevcut görüşlerin yanı sıra, avans izin uygulamasıyla bağlantılı bir meselenin daha açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Buna göre, avans izin uygulamasının iş güvencesi uygulamasında

1 Bkz. Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2022), 430; Haluk Hadi Sümer, editör, İzzet Özgenç, Halil Akkanat, Hayrettin Çağlar, Haluk Hadi Sümer, Muhammet Özekes, *COVID-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Tüba Covid-19 Küresel Salgını: Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu, (Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, 2020), 120; Hakan Keser, "Korona Virüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 17, S. 65 (2020): 46; Senem Değer Ermumcu ve Ayça İzmirlioğlu, "4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 44 (2020): 113.

2 Görüşler için bkz. F. Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, S. 2 (2021): 741.

sıklıkla başvurulan son çare ilkesi perspektifinden de incelenmesi kanaatimizce yararlı olacaktır. Öyle ki, iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesinin feshinden evvel avans izin uygulamasına başvurulmasının feshin geçerliliği açısından zorunlu olup olmadığı da cevaplanması gereken başlıca soru(n)ların arasında yer almaktadır.

Avans izin uygulamasına ilişkin cevaplandırılması gereken pek çok soru mevcuttur. Uygulamada karşılaşılması muhtemel soruların çözümüne katkı sağlamak amacıyla Türk iş hukukundaki "avans izin" kavramının İsviçre ve Alman hukukundaki prensiplerle birlikte incelenmesinde fayda vardır. Bu nedenle, öncelikle yıllık ücretli izin hakkının Türk, İsviçre ve Alman iş hukukundaki genel rejimi ortaya konulacak, daha sonra ise avans iznin belirtilen hukuk sistemlerindeki görünürlüğüne ve öğreti görüşlerine yer verilerek yukarıda sözü edilen soru(n)ların cevaplandırılmasına çalışılacaktır.

I. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

A. TÜRK HUKUKUNDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN

1. İş Kanunu Açısından

Yıllık ücretli izin hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun[3] (İş K.) 53 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca, İş K. m.60'a dayanılarak yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği[4] de İş K. m.53'e göre kullandırılacak yıllık ücretli izin hakkına ilişkin usul ve esasları belirlemektedir (Yön. m.1). İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uyarınca işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için kural olarak aynı işveren[5] nezdinde en az bir yıllık hizmet süresini doldurmuş olması gerekmektedir (İş K. m.53; Yön. m.9). Buna karşılık hizmet süresinin aynı işyerinde geçirilmesi şart değildir (İş K. m.51/1; Yön. m.4/2). Yine, aynı işveren nezdinde geçirilen hizmet süresinin kesintisiz olmasına da gerek yoktur. Aralıklı çalışmalar yıllık ücretli izin hesabında birleştirilecektir[6].

İşveren bir tam yılını doldurmuş işçiye yıllık ücretli izin hakkını kullandırmak zorundadır. Aksi durum, işçi açısından haklı fesih sebebi teşkil eder[7]. İşveren bir tam yılı doldurmamış işçiye yıllık ücretli izin kullandırmak zorunda değildir[8]. Şu durumda bir yılın tam olarak ne zaman dolduğunun tespiti önem arz etmekte-

3 İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

4 RG 03.03.2004/25391.

5 Öte yandan işyeri devrinde (İş K. m.6) hizmet süreleri birleştirilecektir. Bu konuda geniş bilgi için bkz. İştar Urhanoğlu, *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020): 91 vd. Ayrıca bkz. İş K. m.54/son.

6 Görüş ve Yargıtay uygulaması için bkz. Ercüment Özkaraca, "Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 39 (2018): 99 vd.; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2022), 194.

7 Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), 867; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 194.

8 Süzek, *İş Hukuku*, 868; Hasan Kayırgan, "Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4, S. 2 (2021): 578.

dir. Yıllık ücretli izin hakkına esas hizmet süresinin, Türk Borçlar Kanunu'nun[9] (TBK) genel hükümleri arasında yer alan süreye bağlı borçların ifasındaki süre hesaplamalarından (TBK m.92) farklı bir çizgide seyrettiği ifade edilmelidir. TBK m.92 uyarınca bir yıllık belirlenen süre, bir sonraki yılın aynı gününü karşılayan günde dolmuş sayılır. Buna karşılık, işçinin işten ayrıldığı gün de çalışmış olması halinde, hizmet süresine bir gün daha ilave edileceğinden, işçinin yıllık ücretli izin hakkına esas hizmet süresini, bir sonraki yılın aynı gününden bir önceki gün doldurduğu kabul edilmelidir[10].

2. Basın İş Kanunu Açısından

Gazeteciler açısından yıllık ücretli izin hakkı 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un[11] (Basın İş Kanunu) 21. maddesinde düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı olarak, yıllık ücretli izne hak kazanma açısından gazetecinin çalıştığı işyerinin niteliğini ön plana çıkartmaktadır. Günlük süreli yayın kuruluşunda çalışan gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bir tam yıllık mesleki kıdeme sahip olması gerekmektedir (Basın İş Kanunu m.21/1). Günlük olmayan süreli yayın kuruluşunda çalışan bir gazeteci ise altı aylık mesleki kıdeme ulaşmışsa yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmektedir (Basın İş Kanunu m.21/2).

Basın İş Kanunu rejimi itibarıyla gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığının tespitinde, gazetecilik mesleğini icra ettiği işyerinde geçirdiği süre değil, meslekte geçirdiği toplam süreye göre hesaplama yapılmaktadır. Bu nedenle gazetecinin süreli yayın kuruluşundaki çalışmasının aralıklı veya kesintisiz olması yıllık ücretli izne hak kazanması açısından önem taşımamaktadır[12].

3. Deniz İş Kanunu Açısından

854 sayılı Deniz İş Kanunu[13] kapsamındaki gemiadamlarının yıllık ücretli izin hakkı anılan kanunun 40. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hak, Deniz İş Kanunu'nun yanı sıra, Türkiye tarafından onaylanarak iç hukukun bir parçası haline gelen Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme'[14] ile ayrıca hüküm altına alınmıştır.

---

9 Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

10 Görüş ve Yargıtay uygulaması için bkz. Kayırgan, "Yıllık Ücretli İzin", 578-579. Aynı yönde bkz. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2020), 344.

11 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13.06.1952, RG 20.06.1952/8140.

12 Nuray Gökçek Karaca ve Barış Günaydın, "Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 4, S. 15 (2007): 914.

13 Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20.04.1967, RG 29.04.1967/12586.

14 Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4940, Kabul Tarihi: 15.07.2003, RG 22.07.2003/25176.

Deniz İş Kanunu m.40 uyarınca gemiadamının yıllık ücretli izin hakkına kavuşabilmesi için bir takvim yılı içinde en az altı aylık hizmet süresinin bulunması gerekmektedir. Asgari bir "bekleme süresi" öngören kanun hükmünün lafzından hareket edildiğinde, bir takvim yılı içinde altı aydan kısa sürelerle çalışan gemiadamının kıstelyevm hesabına göre yıllık ücretli izin hakkına erişemeyeceği anlaşılmaktadır[15]. Buna karşılık, Anayasa'nın[16] 90/5. maddesi cihetiyle Deniz İş Kanunu m.40'a nazaran öncelikle uygulanması gereken 146 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesinde gemiadamının bekleme süresinden daha az hizmet süresinin bulunması halinde de orantılı biçimde yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir[17].

Deniz İş Kanunu'nun İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'nda düzenlenen bekleme sürelerinden farklı bir süre belirlemiş olmasının yanı sıra, diğer bir farklılık da kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkına ait ücretin ödenmesine ilişkindir. Deniz İş Kanunu m.40/son uyarınca işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshederse yıllık izin ücreti ödemek zorunda değildir[18]. Buna karşılık, 146 sayılı Sözleşme'nin 7. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmadan iş ilişkisinin son bulması halinde bu hakka ilişkin ücretini alacağı düzenlenmiştir. Yıllık izin ücretini sözleşmenin fesih nedeninden bağımsız ele alan 146 Sayılı Sözleşme'nin 7. maddesinin, Anayasa'nın 90. maddesi cihetiyle öncelikle uygulanması gerektiğinden, öğretide haklı olarak ileri sürülen bir görüşe göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedilmesi halinde dahi gemiadamının yıllık izin ücretine hak kazanması gerekmektedir[19].

4. Türk Borçlar Kanunu Açısından

Yıllık ücretli izin hakkı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 422 ila 425. maddeleri arasında düzenlenmiştir. TBK m.422, İş K. m.53'te olduğu gibi en az bir yıllık bir "bekleme süresi" öngörmüştür. Bununla birlikte, Deniz İş Kanunu m.40'tan farklı olarak, TBK m.422'de "en az bir yıllık" bekleme süresinin takvim yılını mı, yoksa hizmette geçirilen bir yılı mı kastettiği konusunda açıklık yoktur. Bu durumda, öğretide haklı olarak ileri sürülen bir görüşe göre, TBK m.422'de ortaya konulan bekleme süresi, takvim yılını değil işçinin işe başladığı tarihten itibaren geçen bir yılı ifade etmektedir[20].

---

15 Ercan Akyiğit, "Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, S. 1-2 (2012): 15.

16 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982.

17 Akyiğit, "Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", 15; Mehmet Halis Karaman, "Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 40 (2018): 117.

18 Akyiğit, "Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", 39; Karaman, "Yıllık Ücretli İzin", 119.

19 Karaman, "Yıllık Ücretli İzin", 128; Bektaş Kar, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 72, S. 2 (2014): 174.

20 Ercan Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21 (2011): 28.

TBK m.423, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'nda yer almayan bir düzenleme ile yıllık ücretli izin süresinden indirim yapılabileceğini hüküm altına almıştır. Buna göre, işçinin bir hizmet yılı içinde kusuruyla bir aydan uzun bir süreyle iş görme edimini yerine getirememesi durumunda işveren çalışılmayan her tam ay için yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir[21]. Bu indirim kendiliğinden gerçekleşmemektedir. İşveren, kanunda belirtilen ihtimalin gerçekleşmesi durumunda izin süresinden indirim yapabileceği gibi bu indirimi yapmak zorunda değildir[22]. Ayrıca belirtelim ki, TBK m.423'te geçen bir aylık çalışılmayan sürenin aralıklı veya kesintisiz olması önem taşımamaktadır[23].

B. İSVİÇRE HUKUKUNDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN

İsviçre hukukunda yıllık ücretli izin hakkı İsviçre Borçlar Kanunu'nun[24] (OR) 329a vd. maddelerinde düzenlenmiştir. OR 329a uyarınca, işveren işçiye her hizmet yılı en az dört hafta yıllık ücretli izin hakkı tanımalıdır. İşçi yirmi yaşını doldurmamış ise verilecek yıllık ücretli izin hakkı en az beş haftadır. Türk hukukunda olduğu gibi İsviçre hukukunda da yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında aynı işveren nezdinde geçirilen toplam süre esas alınmaktadır[25]. Yine, İsviçre hukukunda da yıllık ücretli izin süreleri nispi emredici nitelikteki hüküm ile düzenlenmiştir. Buna göre, taraflarca kanunda öngörülenden daha uzun bir izin süresi kararlaştırılabilecek iken, daha kısa izin süresi için yapılan anlaşmalar geçersizdir[26].

---

21 TBK m.423'te öngörülen indirim yetkisinin İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu açısından uygulanma imkânının bulunup bulunmadığı konusunda bkz. Ercan Akyiğit, "Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3, S. 30 (2011): 91.

22 Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", 31; Akyiğit, "İznin İşverence Kısaltımı", s. 84; Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3, S. 30, (2011): 268.

23 Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", 31; Akyiğit, "İznin İşverence Kısaltımı", s. 85.

24 AS 27 31, Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht).

25 Manfred Rehbinder und Jean-Fritz Stöckli, editör, Heinz Hausheer und Hans Peter Walter, *Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR (Berner Kommentar)*, BK - Berner Kommentar Band/Nr. VI/2/2/1, (Bern: Stämpfli Verlag, 2010), 518.

26 Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 518; Adrian Staehelin, editör, Peter Gauch und Jörg Schmid, *Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR)*, ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/2c, (Zürich: Schultess Verlag, 2006), 427; Ullin Streiff, Adrian von Kaenel und Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, (Zürich: Schulthess, 2012), 653; Wolfgang Portmann und Isabelle Wildhaber, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, (Zürich: Dike Verlag, 2020), 143; Michel Kähr, editör, Jolanta Kren Kostkiewicz, Stephan Wolf, Marc Amstutz und Roland Fankhauser, *OR 329a*, OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, (Zürich: Orell Füssli Verlag, 2016), 860; Marc Ph. Prinz und Gian Geel, editör, Boris Etter, Nicolas Fancinani und Reto Sutter, *Arbeitsvertrag*, SHK - Stämpflis Handkommentar, (Bern: Stämpfli Verlag, 2021), 349.

TBK tasarısına ilişkin adalet komisyonu raporunda TBK m.422'de düzenlenen yıllık ücretli izin hakkının OR 329a esas alınarak hazırlandığı belirtilse de, her iki hukuk sisteminde önemli bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme hükümleri saklı olmak üzere Türk iş hukuku sisteminde, genel olarak, yıllık ücretli izin hakkına orantılı olarak hak kazanılması imkânı düzenlenmemiştir[27]. İşçinin yıllık ücretli izin hakkına kavuşması için doldurması gereken asgari bir "bekleme süresi" söz konusudur[28]. OR 329a uyarınca ise işçi bir tam hizmet yılını doldurmamış olmasına rağmen çalıştığı süreyle orantılı biçimde yıllık ücretli izne hak kazanabilmektedir. Buna göre, yıllık ücretli izin süresi, iş ilişkisinin başladığı andan itibaren işlemeye başlamaktadır[29]. Bu bakımdan, İsviçre hukukunda hizmet süresiyle orantılı izin kullanılabilmesi için herhangi bir bekleme süresi de öngörülmüş değildir[30].

Aynı şekilde, Türk iş hukuku sisteminden farklı olarak, OR 329c'ye göre yıllık ücretli izin hakkı bir sonraki yıl içerisinde değil kural olarak aynı yıl içinde kullandırılmalıdır. Öte yandan, işçinin rızası varsa veya işletmesel nedenler gerektiriyorsa yıllık ücretli izin hakkının bir sonraki yıl içerisinde kullandırılması da mümkündür[31].

İsviçre Borçlar Kanunu ile TBK sistemi arasındaki diğer bir farklılık ise yıllık ücretli izin hakkında indirim yapılmasına ilişkindir. OR 329b'ye göre, işçinin kusuruyla iş görme edimini bir aydan fazla süreyle yerine getirememesi halinde, işveren her ay için on ikide birlik bir süreyi indirebilir.

C. ALMAN HUKUKUNDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Alman hukukunda yıllık ücretli izin hakkı Federal İzin Kanunu'nda[32] (BUrlG) düzenlenmiştir. BUrlG §1 uyarınca, işçi her takvim yılı içinde yıllık izin talep edebilir. Yıllık ücretli izin hakkı kanunda en az yirmi dört iş günü (dört hafta) olarak düzenlenmiştir (BUrlG §3). Bununla birlikte, kanun, yıllık ücretli izin süresini altı işgünü süren çalışma haftasını esas alarak belirlemiştir. Beş işgünlük bir çalışma haftası açısından işçinin yılda yirmi günlük (dört hafta) ücretli izin hakkı mevcuttur[33].

---

27 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş Hukuku*, 336.

28 N. Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, (Ankara: Adalet Yayınları, 2012), 255 vd.; E. Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Yayınları, 2020), 410.

29 Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 518; Staehelin, *Arbeitsvertrag*, 424; Portmann und Wildhaber, *Arbeitsrecht*, 143; Kähr, *OR 329a*, 861; Hans-Peter Egli, "Strittige Fragen zum Thema "Ferien", *ArbR*, S. 119 (2006): 134.

30 Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", 28.

31 Egli, "Strittige Fragen", 129; Portmann und Wildhaber, *Arbeitsrecht*, 145.

32 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) vom 08.01.1963, Bundesgesetzblatt, Teil I, 1963, Nr. 1 vom 12.01.1963.

33 Jürgen Röller, Ralf Seidel und Rainer Schlegel, editör, Jürgen Röller, *Urlaubsanspruch*, Küttner Personalbuch, (München: C. H. Beck Verlag, 2022), Rn. 5.

İşçinin tam yıllık ücretli izin hakkını (*Vollurlaub*) kullanmayı talep edebilmesi için bir takvim yılı içinde en az altı aylık bir bekleme süresini doldurmuş olması gerekmektedir (BUrlG §4). Altı aylık bekleme süresini doldurmayan işçi, yalnızca kısmi yıllık ücretli izin (*Teilurlaub*) talebinde bulunabilir[34]. Kısmi yıllık ücretli izin, BUrlG §5'te düzenlemiş olup, kısmi izin süresi her tam ay için tam yıllık ücretli izin süresinin on ikide biri olarak belirlenmiştir. Görüleceği üzere, Alman yıllık ücretli izin rejimi, Türk iş hukuku rejiminden büyük ölçüde farklılaşmakta, buna karşılık yıllık ücretli izne kısmi de olsa hak kazanma imkânı açısından İsviçre hukukuyla paralellik arz etmektedir.

BUrlG §5 (1) a uyarınca bir takvim yılı içinde altı aylık bekleme süresini dolduracak kadar hizmet süresi bulunmayan işçi kısmi yıllık ücretli izin hakkına sahip olabilmektedir. Şu durumda, iş ilişkisi 1 Temmuz ve sonrasında başlamış ise, işçinin bir takvim yılı içinde altı aylık bekleme süresini doldurması mümkün olmadığından kısmi yıllık ücretli izin talebinde bulunulabilmektedir[35]. Bu halde işçi, takvim yılının ikinci yarısının başlamasıyla birlikte derhal kısmi yıllık ücretli izin talebinde bulunabilir[36].

İş ilişkisine 30 Haziran ve öncesinde başlamakla birlikte altı aylık bekleme süresini geçiren bir işçinin ise kısmi yıllık ücretli izin hakkı (*Teilurlaub*) değil tam yıllık ücretli izin hakkı (*Vollurlaub*) bulunmaktadır. Öte yandan, iş ilişkisi 30 Haziran ve öncesinde başlamış olmakla birlikte, işçinin altı aylık bekleme süresini doldurmadan iş ilişkisinin sona ermiş olması da muhtemeldir. Bu durumda da işçinin kısmi yıllık ücretli izin hakkı mevcuttur[37]. Zira BUrlG §5 (1) a'nın yanı sıra, kısmi yıllık ücretli iznin gündeme geleceği diğer bir hal de işçinin bir takvim yılı içindeki altı aylık bekleme süresini dolduramadan iş ilişkisinin sona ermiş olmasıdır (BUrlG §5 (1) b).

II. AVANS İZİN

A. KAVRAM

Türk iş hukukunda işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için doldurması gereken asgari bir bekleme süresinin bulunduğu yukarıda belirtilmişti. Buna göre, bekleme süresini doldurmayan işçinin hizmet süresiyle orantılı olarak yıllık ücretli izine hak kazanması mümkün olmamaktadır. Öte yandan, uygulamada, işverence gelecek döneme ait yıllık ücretli izin hakkından mahsup edilmek üzere işçiye izin kullandırılması da ihtimal dâhilindedir. İşte, avans izin kavramı da işçiye henüz

34 Inken Gallner, editör Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis und Ingrid Schmidt, *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, (München: C. H. Beck Verlag, 2022), BUrlG §1 Rn. 19.

35 Gallner, *BUrlG*, §5 Rn. 6.

36 Gallner, *BUrlG*, §5 Rn. 7; Röller, Seidel und Schlegel, *Urlaubsdauer*, Rn. 7.

37 Gallner, *BUrlG*, §5 Rn. 6.

hak etmemesine rağmen kullandırılan bu ücretli izni ifade etmektedir[38]. Başka bir deyişle, avans izin, işçiye "fazladan kullandırılan" bir izindir. Hemen belirtelim ki, avans izne uygulamada rastlanıyor olsa da[39] böyle bir uygulamanın Türk iş hukukunda kapsayıcı bir yasal dayanağı bulunmamaktadır. Bu sebeple, avans izin uygulamasının meydana getirebileceği hukuki sorunların özellikle öğreti görüşleriyle birlikte ortaya konulması ve çözüme kavuşturulmasında fayda vardır.

B. AVANS İZNİN GEÇERLİLİĞİ VE İZİN SÜRESİNİN SINIRLARI

Avans izin uygulaması birtakım sakıncaları beraberinde getirmektedir. Gerçekten, işçiye henüz hak etmeden kullandırılan izin nedeniyle, işçinin gelecek yıllara ait yıllık ücretli izin hakkının kalmaması; böylelikle uzun bir süre boyunca ücretli izin kullanmaksızın çalışması tehlikesi gündeme gelmektedir[40]. Bu tehlike, öğretide avans izin uygulamasına temkinli yaklaşımların ileri sürülmesine neden olmuştur.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, avans izin uygulaması işçinin dinlenme hakkına aykırıdır. İşçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği nazara alındığında, gelecek yıl yıllık ücretli izin kullanamayacak biçimde avans izin kullanması mümkün değildir. Hatta işçinin rızası da avans izinden kaynaklanan sorunları çözmeye yetmeyecektir. Bu nedenle, avans izin hukuki niteliği itibariyle "işverence verilen diğer izin" biçiminde değerlendirilmelidir[41]. Ayrıca, doğmamış hakkın kullandırılması borçlar hukuku anlamında geçersiz olacağından, işçi avans izin kullanmasına rağmen daha sonra yıllık ücretli izin hakkının gereğinin yerine getirilmesini talep edebilir[42].

Öte yandan, bazı yazarlar avans izin uygulamasına şüpheyle yaklaşsalar da özellikle koronavirüs salgınının yarattığı durumu dikkate alan açıklamalarda bulunmuşlardır. Bu özellikli durumdan hareketle görüş bildiren yazarlar geçerli bir avans izin uygulamasına sadece belli sınırlar dâhilinde imkân verilebileceğini savunmuşlardır[43]. Avans izin uygulamasının sınırlandırılması gerektiğini savunan öğreti görüşüne göre zikredilmesi gereken sınırlardan ilki, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "toplu izin" başlıklı 10. maddesidir. Anılan maddeye göre işveren, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre için işçilerin tamamına veya bir kısmına toplu olarak izin kullandırabilir. Hatta işveren toplu izin uygulamasını, henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanamayan işçileri de kapsayacak

38 Tanım için bkz. Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 112.

39 Bkz. Sümer, "Çözüm Önerileri", 120.

40 Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 113.

41 Şahin Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 121; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 201.

42 Gaye Baycık, "Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri", Erişim Tarihi: Eylül 10, 2022, http://gayebaycik.av.tr. Aynı yönde bkz. Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Pandemi", 743.

43 Çil, *Koronavirüs Salgını*, 122; Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 114; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 201-202.

şekilde genişletebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir (Yön. m.10/2). Madde metninden anlaşıldığı üzere, toplu izin rejimi dâhilindeki avans izin uygulaması, avans izne çıkartılan işçilerin sadece o yılki yıllık ücretli izin hakkıyla ilintilidir[44]. Zira Yönetmelik hükmü "gelecek yıllık ücretli izin" açısından genel esaslara göre bir belirleme yapılmasını öngörmektedir. Şu durumda, on dört günlük yıllık ücretli izin hakkına kavuşacak bir işçiye, tek seferde gelecek yıllara ilişkin izin hakkını da kapsayacak biçimde, örneğin yirmi sekiz günlük avans izin kullandırılmasını mümkün görmemek gerekmektedir.

Öğretide öne sürülen avans izin sınırlamalarından ikincisi ise belli bir yıllık ücretli izin süresinin saklı tutulmasına ilişkindir. Bu görüşe göre, avans izin uygulamasında İş K. m.53'te düzenlenen on günlük süre "saklı izin" süresi olarak belirlenmeli ve bu süre dışındaki yıllık ücretli izin avans olarak kullandırılabilmelidir[45].

Kanaatimizce, avans izin uygulamasının kapsayıcı bir yasal dayanağı bulunmasa da işverenin işçiyi geçerli olarak avans izne çıkartabilmesi mümkündür. Fakat bu uygulamaya başvurulabilmesi işçinin talebine veya rızasına bağlıdır. Sonuçta, avans izin kullanımı, talebin işçiden gelmesi haline özgü olarak, işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçtiği sonucunu doğurmamakta, aksine, işçinin yıllık ücretli izin hakkının kullanım süresini erkene çektiği; dolayısıyla, avans izin uygulamasının kimi durumlarda işçinin yararına da olabileceği anlamına gelmektedir. Hatta bu durum, esasında İsviçre ve Alman hukukunda kabul edilen orantılı yıllık ücretli izin kullanımına da benzer bir durum yaratmaktadır. Hal böyle olunca, avans iznin geçerliliği, koronavirüs salgınında olduğu gibi iş ilişkisinin devamlılığı için böyle bir iznin zorunlu görülmesine de bağlı tutulmamalıdır. Buna karşılık, işçinin kendi iradesine karşı bile korunması gereğinden hareketle, öğretide bize göre de haklı olarak ileri sürülen süre sınırlamalarına riayet edilmesi isabetli olur. Böylelikle, işçinin uzun yıllar yıllık ücretli izin hakkından mahrum kalması gündeme gelmeyecektir.

C. AVANS İZİN KULLANDIRMA YETKİSİ

1. Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin Kullandırma Yetkisi

Yargı kararlarında, işçinin talebi olmasa dahi işverenin işçiyi yıllık ücretli izine çıkartmasının mümkün olduğunu vurgulayan sonuçlara varılmaktadır. Buna göre, işçinin bu tasarrufu kabul etmeme yetkisi bulunmamaktadır[46]. Öte yandan, bu hu-

44 Çil, *Koronavirüs Salgını*, 122; Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 114.

45 Çil, *Koronavirüs Salgını*, 122; Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 113.

46 Y9.HD, 25.02.2021, E. 2021/449, K. 2021/5111; Y9.HD, 22.01.2013, E. 2012/38144, K. 2013/2454; Bursa BAM 9.HD, 23.10.2019, E. 2018/3377, K. 2019/2321, (www.lexpera.com.tr). Ayrıca bkz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.8. Anılan düzenleme uyarınca işveren yıllık ücretli izinden erken dönen işçiyi işe başlatmak zorunda da değildir.

susta öğretide farklı görüşlerin ileri sürüldüğünü de belirtmek gerekmektedir. Öğretide Yargıtay uygulamasıyla paralel olarak ileri sürülen bir görüşe göre yıllık ücretli izin hakkının ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene aittir. Bu yetki işverenin yönetim hakkından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işçinin işverenin yıllık ücretli izne çıkarma tasarrufunu reddetme imkânı bulunmamaktadır[47].

Alman hukukunda ise durum Türk hukukundan farklı yönde seyretmektedir. Gerçekten BUrlG §7 uyarınca, işveren, acil işletmesel gerekler saklı olmak üzere, yıllık ücretli izin hakkının kullanım zamanını belirlerken işçinin iradesini gözetmek zorundadır. Bu düzenleme uyarınca, işçi, BUrlG §7'de belirtilen haller dışında işverence tek taraflı olarak tayin edilen yıllık ücretli izin kullanma zamanını kabul etmek zorunda değildir[48]. İşçinin işverenin tasarrufunu reddederken herhangi bir neden göstermesine de gerek yoktur[49].

Alman hukukunda benimsenen esaslara paralel olarak Türk iş hukuku öğretisinde de işverenin işçiyi dilediği zaman yıllık ücretli izne çıkartamaması gerektiği savunulmuştur. Bu görüşe göre, hakkın kötüye kullanılması yasağının yönetim hakkına sınır çizdiği nazara alındığında, izin dönemlerini belirleme yetkisinin keyfi kullanımı mümkün değildir[50]. Şu halde, yıllık ücretli izin kullanımı sadece işçinin talebi veya rızası ile mümkün görülmelidir. Aksi halde yönetim hakkının sınırları aşılmış olacaktır[51]. Paralel yönde ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise işveren normal şartlar altında yıllık ücretli izin kullanma zamanını tayin ederken işçinin dileklerini dikkate almak zorundadır. Öte yandan koronavirüs salgını gibi zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işveren, işçinin talebi olmasa dahi işçinin birikmiş yıllık ücretli izin hakkını kullanması için işçiyi zorlayabilir[52]. Bu durum, salgın dönemine özgü olarak yönetim hakkının kötüye kullanılması biçiminde yorumlanamaz[53].

Kanaatimizce, işçiyi yıllık ücretli izne çıkartma yetkisi işverenin yönetim yetkisi kapsamında değerlendirilmelidir. İşçinin talebinin olmaması, tek başına yönetim yetkisinin kötüye kullanıldığını göstermemektedir. Şu durumda, işverenin özellikle kötüniyetli davrandığı ispatlanamazsa işçinin yıllık ücretli izne

47 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2022), 1406; K. Ahmet Sevimli, "Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18, (2010): 42.

48 Gallner, *BUrlG*, §7 Rn. 12; Ursula Linck, editör, Günter Schaub, *Urlaub*, Arbeitsrechts Handbuch, (München: C. H. Beck Verlag, 2021), §104, Rn. 73; Kay Jacobsen, editör, Wilhelm Moll, *Erholungsurlaub*, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, (München: C. H. Beck Verlag, 2021), §27 Rn. 90.

49 Gallner, *BUrlG*, §7 Rn. 14.

50 Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Pandemi", 747.

51 Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Pandemi", 747.

52 Eda Manav Özdemir, "Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 43 (2020): 135.

53 Çil, *Koronavirüs Salgını*, 120; Urhanoğlu, *Yıllık Ücretli İzin*, 199.

çıkartılma kararını reddetme imkânı bulunmamaktadır. Buna karşılık, aşağıdaki başlıkta yer alan gerekçelerle, avans izin açısından aynı sonuçlara varılması mümkün değildir.

2. İşçinin Avans İzin Uygulamasını Reddetme İmkânı

Avans izin uygulamasına ilişkin kapsayıcı bir yasal düzenleme mevcut olmadığı gibi, işverenin işçiyi tek taraflı iradesiyle avans izne çıkartabilip çıkartamayacağı da açık değildir. Sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanarak yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesinde işverenin işçileri toplu izin rejimine uygun olmak kaydıyla avans izne çıkartabileceği düzenlenmiştir. Fakat toplu izin rejimi dışında, örneğin Şubat ayında, işverenin işçinin talebi veya rızası olmaksızın avans izin uygulamasına başvurup başvuramayacağına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Bu durum karşısında, öğretide özellikle koronavirüs salgını özelinde avans izin uygulamasına genellikle olumlu yaklaşımlar sergilenmekle birlikte[54] görüş birliğinden de bahsedilememektedir.

Koronavirüs salgını özelinde görüş bildiren yazarlardan Alpagut'a göre, işveren, yıllık ücretli izin hakkının tamamına ilişkin olmamak üzere ve ancak işçinin de rızası varsa avans izin uygulamasına başvurabilecektir[55]. Aynı şekilde, pandemi gölgesinde avans izni inceleyen Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu ise avans izin uygulamasının meşru ve geçerli olmadığını ifade etmekle birlikte, bu uygulamanın yalnızca tarafların anlaşmasıyla gerçekleştirilebileceği yönünde görüş bildirmektedirler[56]. Manav Özdemir de özellikle koronavirüs salgını sürecine ilişkin olarak avans izin uygulamasını işçinin talebi veya rızasının alınması koşuluyla isabetli bulmaktadır[57]. Yine, koronavirüs salgınıyla bağlantılı olarak benzer yönde görüş bildiren Akın'a göre ise avans izin uygulamasına başvurulabilmesi için işçinin yazılı rızasına ihtiyaç vardır[58]. Koronavirüs salgınından bağımsız olarak, değerlendirmelerde bulunan Akyiğit ise, haklı olarak, toplu izin rejimini düzenleyen yönetmelik hükmünün 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçileri kapsadığını, dolayısıyla işverenin örneğin TBK'ya tabi işçileri tek taraflı olarak avans izne çıkartamayacağını ifade etmektedir. Yazara göre (toplu izin rejimi saklı olmak üzere) bu durum, işçiye yıllık ücretli izin kullandırma şeklinde değil, işçiye ücretini vererek iş görme ediminden vazgeçme biçiminde yorumlanmalıdır[59].

---

54 Bu yönde bkz. Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Pandemi", 742.

55 Gülsevil Alpagut, editör, Gülsevil Alpagut, *Soru-Cevap*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020), 129-130.

56 Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Pandemi", 742-743.

57 Manav Özdemir, "İşçinin İzin ve Ücret Hakları", 136. Buna karşılık, yazar avans izin uygulamasının bazı sakıncaları da beraberinde getireceğini belirtmektedir.

58 Levent Akın, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", *Çimento İşveren Dergisi* 34, S. 3 (2020): 55.

59 Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin", 34.

Öte yandan, öğretide azınlıkta kalan diğer bir görüşe göre ise, koronavirüs salgını sürecinin yarattığı özellikli hukuki rejim dikkate alınmalıdır. Nitekim öğretide Keser, işverenin tek taraflı iradesiyle işçiyi ücretsiz izine dahi çıkartabileceği bir dönemde, işçinin talebi olmasa dahi sonradan mahsup edilmek üzere işçilere yıllık ücretli izin kullandırılmasının mümkün olduğunu savunmaktadır[60].

Bize göre, öğretide baskın olarak kabul edildiği üzere işçinin rızası olmaksızın avans izne çıkartılması mümkün görülmemelidir. İşverenin tek taraflı iradesiyle işçiyi yıllık ücretli izne çıkartmasından farklı olarak vardığımız bu sonuç, avans iznin işçinin dinlenme hakkı üzerinde bir yük teşkil etme tehlikesine dayanmaktadır. Nitekim avans izin nedeniyle işçinin uzun bir süre boyunca yıllık ücretli izin hakkından mahrum kalabileceğine şüphe yoktur. Ayrıca, yıllık ücretli izin hakkından farklı olarak, avans izin uygulamasını her yönüyle ele alan yasal bir dayanak bulunmadığından, bu uygulama işçi açısından çeşitli sakıncaları da beraberinde getirecektir.

Örneğin, işçinin henüz yıllık ücretli izne hak kazanmadan iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde fazladan kullandırılan izin sürelerine ait ücreti iadeyle yükümlü olup olmayacağı ya da avans izin süresinin sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı gibi yasal belirsizlikler hukuki belirlilik ilkesini ve giderek rejimin hukuk devleti olma özelliğini zedeleyecektir. Zira hukuk devletinin alt ilkesi olan hukuki belirlilik ilkesi, hukuki sonucun öngörülebilir olmasına ilişkin niteliksel bir gerekliliğe işaret etmektedir[61]. Dolayısıyla işçinin sözleşmenin feshi aşamasındaki veya genel olarak gelecek yıllardaki hukuki durumunu öngöremeyeceği bir sürece zorla sevk edilmesinin iş hukuku rejiminin yanı sıra, anayasal güvenceler açısından da sakıncalı olduğu konusunda şüphe duyulmamalıdır.

D. AVANS İZİNDE ÇALIŞILMAYAN GÜNLERE AİT ÜCRETİN İADESİ

1. Alman ve İsviçre Hukukunda Ücret İadesi

İşçinin hak ettiğinden fazla yıllık ücretli izin kullanması ve bu izin sürelerinin telafi edilmesinden önce iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, çalışılmamasına rağmen işçinin ücretinin ödendiği bu günlere ait ücretin iade edilip edilmemesi gerektiği Alman Federal İzin Kanunu'nda açık bir düzenlemeye konu edilmiştir. BUrlG §5 Abs. 3 uyarınca işçi takvim yılının ilk yarısında bekleme süresini doldurduktan sonra iş sözleşmesi feshedilirse işçinin hak ettiğinden fazla kullandığı yıllık ücretli izin süreleri için ödenen ücret geri alınamaz.

İsviçre hukukunda ise yıllık ücretli izin hakkına orantılı biçimde hak kazanılması mümkün olmakla birlikte, işçinin hak ettiği yıllık ücretli izin süresinden daha

60 Keser, "İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin", 46. Aynı yönde bkz. Murat Özveri, "Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları", İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, (2020): 37.

61 AYM Kararı, 15.05.2019, E. 2017/135, K. 2019/35 §22.

fazla izin kullanması durumunda ne olacağı kanunda düzenlenmemiştir. Şu durumda, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işçinin işverene "izin borcu" bulunması ihtimali ortaya çıkmaktadır[62]. Bu ihtimal karşısında, İsviçre öğretisinde genel olarak, işçinin sadakat borcuna aykırı olacak şekilde izindeyken üçüncü kişiye ücret karşılığında hizmet vermesi (*Schwarzarbeit*, Art. 329d Abs. 3) saklı olmak üzere, işçinin fazladan kullandığı yıllık ücretli izinler nedeniyle genel bir ücret iadesi borcunun bulunmadığı kabul edilmektedir[63]. Buna karşılık öğretide, bazı şartların varlığı halinde ücret iadesinin mümkün olabileceği de belirtilmektedir[64].

Fazladan kullanılan izin süresi nedeniyle ücret iadesinin mümkün olabileceği hallere ilişkin İsviçre öğretisinde ileri sürülen görüşler şu şekilde özetlenebilir[65]: İşçinin hakkı olmamasına rağmen fazladan kullandığı yıllık ücretli izin sürelerine karşılık gelen ücreti iade etme yükümlülüğü, yalnızca taraflarca bu yönde bir kararlaştırmanın mevcut olması halinde gündeme gelmektedir[66]. Bu yükümlülük açık veya örtülü bir anlaşmaya dayanabilir[67]. Örtülü anlaşma, özellikle avans izin kullanma talebinin işçiden geldiği hallerde söz konusu olabilir[68]. Öte yandan, işçinin (örneğin işletmenin tatil edilmesi gibi işverenin kendi insiyatifine dayanan sebeplerle) işveren tarafından avans izne çıkartılmış olması halinde, daha sonra telafi edilemeyecek olan izin sürelerine ait ücretin iadesi örtülü değil; yalnızca açık bir anlaşmanın varlığı halinde mümkündür[69].

---

62 "İzin borcu" nitelendirmesi için bkz. Christoph Senti, "Rückforderung oder Verrechnung zu viel bezahlter Leistungen durch den Arbeitgeber", *AJP*, S. 40 (2014): 49.

63 Baskın görüşün bu yönde olduğuna ilişkin bkz. Streiff, von Kaenel und Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 649; Egli, "Strittige Fragen", 143.

64 Bkz. Egli, "Strittige Fragen" 144.

65 İsviçre öğretisindeki ortak noktalar ve çeşitli görüşler için bkz. Senti, "Rückforderung", 49; Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 552; Streiff, von Kaenel und Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 649; Egli, "Strittige Fragen", 143.

66 Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 552. Bu anlaşmanın yıllık ücretli izin hakkının emredici niteliğine aykırı düşmeyeceği yönünde ayrıca bkz. Egli, "Strittige Fragen", 144; Staehelin, "*Arbeitsvertrag*", 447.

67 Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 552.

68 Staehelin, "*Arbeitsvertrag*", 446-447; Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 552. Aynı yönde bkz. Streiff, von Kaenel und Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 650. Öte yandan yazar, örtülü anlaşmanın varlığı kabul edilerek, fazladan kullanılan izin süreleri için iş ilişkisi sonunda işçinin ücretinden kesinti yapılabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmemiş olması şartını aramaktadır. Bununla birlikte, yazara göre bildirimsiz fesih açısından bir ayrım yapılmalıdır. Buna göre, örtülü anlaşmanın varlığı kabul edildiğinde, iş sözleşmesi işveren tarafından haklı biçimde ve bildirimsiz olarak feshedildiyse fazladan kullanılan izin günleri için işçinin ücret iadesi borcu bulunmaktadır. Ayrıca bkz. Egli, "Strittige Fragen", 145. "Örtülü anlaşma"ya şüpheyle yaklaşılması gerektiğini belirten yazar, işçinin avans izin kullanmasından sonra iş sözleşmesini [haklı sebep olmaksızın] feshedeceğini bilmesi halinde, örtülü anlaşma kavramına ihtiyaç duyulmaksızın avans izin nedeniyle çalışılmayan fakat ücreti ödenen günlerin ücretini iadeyle yükümlü olduğunu savunmaktadır. Zira yazara göre bu halde işçinin dürüstlük kuralına aykırı bir davranışı söz konusudur.

69 Egli, "Strittige Fragen", 143-144; Streiff, von Kaenel und Rudolph, s. 650. Bu anlaşmanın toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla da yapılabileceğine ilişkin bkz. Streiff, von Kaenel und Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 650; Staehelin, "*Arbeitsvertrag*", 147.

Açık bir anlaşmanın bulunmaması durumunda, bir an için sebepsiz zenginleşme rejimi çerçevesinde işverenin ücret iadesi talebinde bulunabileceği düşünülebilirse de, bu durumda, ya iyiniyetli zenginleşmenin (OR 64[70]) varlığından bahisle[71], ya izin kullanan işçinin malvarlığı açısından zenginleşmiş olmadığından[72]; işçi izin kullanmasaydı dahi ilgili ücrete zaten hak kazanacağından[73] hareketle ya da bu halde hataen yapılan bir işlemin bulunmadığı gerekçesiyle[74], işveren açısından sebepsiz zenginleşme hükümlerine başvuru imkanının bulunmadığı ifade edilmektedir.

Bununla birlikte, işçinin fazladan kullandığı yıllık ücretli izin hakkı nedeniyle ücret iadesiyle yükümlü tutulup tutulmayacağı meselesinin iş sözleşmesinin sona erme biçimiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği de belirtilmektedir[75]. Buna göre, şayet iş sözleşmesi işveren tarafından haklı olarak bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirilmişse işçinin iadeyle yükümlü olduğu ifade edilmelidir. Öte yandan, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirilmesi durumunda veya işverence haksız feshi halinde işçinin ücret iadesiyle yükümlü tutulmaması gerekmektedir[76]. Zira bu halde avans izin nedeniyle önceden kullanılan izin günlerinin sonradan telafi edilmesi imkânı işveren tarafından engellenmiş olmaktadır[77].

2. Türk Hukukunda Ücret İadesi

a. Ücret İadesinin Kural Olarak Mümkün Olmaması

Türk iş hukukunda avans izin kullandırılması ve daha sonra iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle telafi edilemeyen günlere ait ücretin iadesine ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay da 2020 yılında verdiği bir kararıyla bu durumu tevsik eder nitelikte bir sonuca varmıştır. Nitekim yüksek mahkemeye göre, işverenin işçiye fazladan kullandırdığı yıllık ücretli izin nedeniyle bu günlere ait ücretin iadesini talep etmesine ilişkin yasal bir dayanak bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin iade talebinin reddine karar verilmelidir[78].

---

70 64 OR uyarınca, iade talebinde bulunulduğu zamanda alıcının (işçinin) elinde kalan bir zenginleşmesi söz konusu değilse ve kötüniyetli olunmadığı müddetçe iade yükümlülüğü bulunmamaktadır.

71 Bu görüşte olan yazarlar için bkz. Senti, "Rückforderung", 49, dn. 118.

72 Rehbinder und Stöckli, *Arbeitsvertrag*, 552; Staehelin, "*Arbeitsvertrag*", 446.

73 Staehelin, "*Arbeitsvertrag*", 446.

74 Bu görüş için bkz. Egli, "Strittige Fragen", 143, dn. 103'te sayılan yazarlar.

75 Buna karşılık, taraflar arasındaki anlaşmaların saklı olduğu yönünde bkz. Streiff, von Kaenel, Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 650.

76 Streiff, von Kaenel, Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 650; Egli, "Strittige Fragen", 145. Karş. Staehelin, "*Arbeitsvertrag*", 447. Yazar, iş sözleşmesinin, örneğin işletmesel nedenlerle işverene yüklenen bir nedenle sona erdirilmesi durumunda ücret iadesine ilişkin örtülü anlaşmanın sona ereceğini ifade etmektedir. Bu açıdan, yazara göre örtülü anlaşmanın durumu, rekabet yasağının son bulmasına ilişkin rejimle benzerlik göstermektedir.

77 Egli, "Strittige Fragen" 144.

78 Y9.HD, 14.10.2020, E. 2016/26145, K. 2020/11957.

Bir an için sebepsiz zenginleşme rejiminin işlevselleştirilebileceği; dolayısıyla işverenin fazladan kullandırılan izin günlerine ait ücretin iadesini TBK m.77 vd. maddelerine dayanarak talep edebileceği akla gelebilirse de, öğretide haklı olarak ileri sürülen bir görüşe göre, bu ihtimal kabul görmemelidir. Zira bu durumda işverenin "kendisini borçlu sanarak" (TBK m.78) kullandırdığı bir izin söz konusu değildir. Gerçekten izni zaten "avans" olarak veren bir işverenin işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı konusunda hataya düştüğünü iddia etmesi mümkün görünmemektedir[79]. Bu görüş, İsviçre hukukunda benimsenen öğreti görüşleriyle de paralellik arz etmektedir. Nitekim yukarıda zikredildiği üzere, İsviçre hukukunda da avans izin verilmesi, fakat iş sözleşmesinin erken sona ermesi halinde avans izin günlerine ait ücretin sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre talep edilemeyeceği kabul edilmektedir[80].

Ayrıca, kanaatimizce TBK m.408'den hareketle de işverenin avans izinde geçen sürelere ait ücretin iadesini talep etmesi mümkün görülmemelidir. Nitekim TBK m.408/1 uyarınca, işveren iş görme borcunun ifasını kusuruyla engellerse veya işi kabulde temerrüde düşerse işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür. TBK m.408'in gerekçesine göre, bu maddenin düzenlenmesinde OR 324 göz önünde tutulmuştur. Esasen, TBK m.408, OR 324'ün neredeyse birebir tercümesinden ibarettir. İsviçre Federal Mahkemesi OR 324'ü yorumladığı kararında, madde lafzının yanıltıcı olduğunu vurgulamıştır. Yüksek mahkemeye göre, OR 324 sadece işverenin "kusuruyla" engellediği halleri değil, aynı zamanda işverenin risk alanında gerçekleşen her engeli kapsamına almaktadır[81].

Bilindiği üzere, işveren işçinin avans izin kullanma talebiyle bağlı değildir. O halde, avans izin kullanımına izin verilmesinin işverenin hâkimiyet/risk alanından kaynaklandığı ifade edilmelidir. Avans izin kullanılması suretiyle iş görme ediminin ifasının mümkün olmadığı bir durumda, bu süreye ait ücretin ödenmek zorunda olduğu bizzat TBK m.408'in mehaz kanuna uygun yorumlanmasının da bir sonucudur.

b. Ücret İadesine Rıza Verilmesi

İşverenin avans izinde geçen sürelere ait ücreti geri alabilmesi ancak işçinin rızasıyla mümkündür[82]. Zira avans izin işçinin yararına da olabilir. Dolayısıyla sonradan mahsuplaşma şartıyla avans izin talep edip ücret iadesine rıza vermesi,

79 Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 115.

80 Bkz. yukarıda II, C, 1.

81 BGer 4A_291/2008 vom 2. Dezember 2008. Yüksek mahkemeye göre, OR 324'ün yukarıda belirtilen biçimdeki yorum tarzına ilişkin İsviçre öğretisinde tartışma bulunmamaktadır.

82 Bkz. Y9.HD, 14.10.2020, E. 2014/30524, K. 2016/3461; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021), 487. Yazarlar "yazılı" rıza ile fazladan kullandırılan izin parasının sonradan geri alınabileceğinin kararlaştırılabileceğini ifade etmektedirler.

işçinin bizzat kendi yararını gözettiği anlamına gelebilir. Dolayısıyla, bu halde işletmesel risk paylaşımından söz edilmesi mümkündür[83].

İsviçre hukukunda bu rızanın bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle alınabileceği ifade edilmektedir[84]. Öte yandan, Türk hukukunda avans izne ilişkin kapsayıcı bir yasal düzenleme mevcut olmadığından, iade talebine dayanak oluşturan bu rızanın ne zaman verilebileceğinin tartışılmasında fayda vardır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre taraflar, *fazladan kullandırılan iznin parasının iş sözleşmesi sona erdiğinde geri alınacağını kararlaştırmışlarsa bunu kabul etmemek için bir neden yoktur*[85]. Öğretide yapılan bu açıklamadan, iadeye ilişkin rızanın sözleşmenin sona ermesinden önce de alınabileceği sonucuna varıldığı anlaşılmaktadır.

Kanaatimizce TMK m.1 ve TBK m.144 düzenlemelerinden hareketle aksi sonuca varılmalıdır. Zira takas müessesesi dışında, fazladan kullandırılan izin günlerine ait ücretin işveren tarafından geri alınabilmesi için işçinin vereceği rızanın geçerlilik şartlarına ilişkin kanunda hüküm bulunmamaktadır. Bu boşluk, TMK m.1'den hareketle TBK m.144'ün kıyasen uygulanmasıyla doldurulmalıdır. Zira takası düzenleyen TBK m.144'teki menfaat çatışması ile avans izin açısından ücret iadesinde ortaya çıkan menfaat çatışması benzer mahiyettedir. Her iki durumda da işverenin alacak iddiası mevcut olup işçinin ücret alacağını takas veya ödeme suretiyle sona erdirme gayesi söz konusudur.

TBK m.144 uyarınca, ücretin takas hakkının doğumundan sonra, işçinin rızasıyla takas edilebileceği nazara alındığında, fazladan kullandırılan izin günlerine ait ücretin geri alınabileceğine ilişkin rızanın da ancak artık bu izin günlerinin telafi edilemeyeceğinin anlaşıldığı andan itibaren verilebileceğini kabul etmek gerekmektedir. Sonuçta, ücretin takasına ancak takas hakkının doğumundan sonra rıza verilebileceğine ilişkin düzenleme ile ücretin korunması amaçlanmaktadır[86]. İşçinin daha sonra telafi edilemeyen avans izin sürelerine ilişkin ücreti iadeyle yükümlü olup olmadığı da genel olarak ücretin korunmasıyla doğrudan bağlantılıdır. O halde, aynı temele dayanan iki durumdan bir tanesine (takasa) ilişkin getirilen düzenlemenin kıyas yoluyla avans izin açısından ücret iadesine rıza sorununa da uygulanması mümkün görülmelidir. Bu düşünce, işçinin korunması prensibiyle de uyumludur. Sonuç olarak, işçinin, iş sözleşmesini avans izin günlerini telafi etmeye imkân vermeyecek biçimde sona erdireceğini bilmesine rağmen; yani kötüniyetli

---

83 Avans izin uygulamasının işçinin de yararına olabileceğinden hareketle, bu halde sadece işletmesel bir riskin değil, "risklerin paylaştırılması"nın söz konusu olduğu görüşüne ilişkin bkz. Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 112. Bu nedenle, TBK m.408'e ilişkin yukarıda yapılan açıklamalar, işçinin rızasıyla ücret iadesine olanak verebileceğine ilişkin sonucu engellememelidir.

84 Bkz. yukarıda II, C, 1.

85 Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 487.

86 Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Borcu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, (2011): 12; Artür Karademir, "Türk İş Hukukunda Takas Uygulamaları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 75, (2022): 823.

olarak avans izin kullanması saklı olmak üzere, rızaya geçerlilik tanınmaya başlanacak tarih de en erken iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olmalıdır.

E. AVANS İZNİN İŞ GÜVENCESİNDE SON ÇARE İLKESİYLE İLİŞKİSİ

1. İş Güvencesinde Son Çare İlkesi

Türk iş hukuku öğretisinde baskın olarak benimsenen iş güvencesinde son çare ilkesi, yargı uygulamasında da feshin geçerliliğinin tespitinde etkin bir denetim aracı olarak kullanılmaktadır[87]. Bu ilke, genel olarak, iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinden evvel işverenin elinden gelen çabayı sarf etmesi gerektiğini ifade etmektedir[88]. Buna göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinden evvel başvurulabilecek daha hafif bir tedbir varsa fesih geçersiz sayılacaktır[89]. Avans izin gibi ücretli izinlerin de feshe nazaran alternatif ve daha hafif bir tedbir olduğuna şüphe yoktur[90]. Bu bakımdan, iş güvencesinde son çare ilkesi açısından avans izin uygulamasına başvurulmamış olmasının feshi geçersiz hale getirip getirmeyeceğinin; başka bir ifadeyle, işverenin bu uygulamaya başvurmakla zorunlu tutulup tutulamayacağının tartışılmasında fayda vardır.

İş güvencesinde son çare ilkesinin sınırları, temelde, "elverişlilik" ve "beklenebilirlik" olmak üzere iki sacayağından oluşmaktadır[91]. Şu halde, işverenin feshi önleme amacına ulaşmada elverişli olan tedbirlere başvurması beklenmektedir[92]. Aynı şekilde, feshe alternatif olacak tedbirlerin dürüstlük kuralına göre

87 Geniş bilgi için bkz. Artür Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021), 23 vd.

88 Tankut Centel, *İş Güvencesi*, (İstanbul: Legal Yayınları, 2020) 144; Nurşen Caniklioğlu, editör, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), 72; Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, 24.

89 Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, (İstanbul: Legal Yayınları, 2005) 71; Ali Cengiz Köseoğlu, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Bildirimli Feshi*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2011), 262; Murat Engin, "İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2, (2004): 540; Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", *Bankacılar Dergisi*, S. 65 (2008): 95; Talat Canbolat, "Psiko-Teknik Muayenede Yetersiz Görülen İşçinin Şoför Olarak Çalıştırılması Doğru Olmayacağından Önceki İşyerine, Çalıştırılması Mümkün Olan İşe İadesine Karar Verilmesi Gerekir", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 9, (2008): 70; Eda Manav, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, (Ankara: Turhan Yayınları, 2009), 110.

90 Mustafa Alp, "İşletme Gerekleri ile Fesih", Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma: Çalışma Hukuku I. Sempozyum, (Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu Yayınları, 2009), 109; Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, "Avans İzin", 116.

91 Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, 89 vd.

92 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, editör, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, "İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih" Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), 320; Öner Eyrenci, editör, Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, "İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), 345; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, *İş Güvencesi Hukuku*, (İstanbul: Legal Yayınları, 2007), 189.

işverenden beklenebilir olmaları da lazımdır[93]. İşte, işverenin iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce avans izin uygulamasına başvurmak zorunda olup olmadığı da yukarıda zikredilen bu iki sacayağı perspektifinden ele alınmalıdır.

2. İş Güvencesinde Son Çare İlkesi ve Avans İzin Özelinde Kalıcılık Öngörüsünün Denetlenmesi

Avans izin uygulamasının feshi önleyici etkisinin olabilmesi (elverişlilik); giderek bu uygulamaya sevk olmanın işverenden beklenebilmesi (beklenebilirlik), iş ilişkisinde olumsuzluk yaratan engelin geçici olmasına bağlıdır[94]. Zira kalıcı bir engel karşısında ücretli izin uygulamasına başvurulması, feshi önlemeyecek; sadece erteleyecektir[95]. Aynı şekilde, işçinin çalışmasının önünde kalıcı engel oluşturan duruma rağmen ebediyen işçiye (ücretli) avans izin verilmesini beklemek de bizzat dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Şu durumda, iş güvencesinde son çare ilkesi uyarınca avans izin uygulamasına başvurulmasının zorunlu olup olmadığı sorusu, aslında, işverenin işçiyi ifadan alıkoyan engelin kalıcı olduğu yönündeki öngörüsünde yanılmasının olumsuz sonuçlarına katlanmak zorunda olup olmadığı sorusunu beraberinde getirmektedir.

Türk öğretisinde iş güvencesinde son çare ilkesi bakımından herhangi bir alternatif tedbire başvurulmasının feshin geçerliliği açısından zorunlu olup olmadığı incelenirken kalıcılık öngörüsüne ilişkin görüş birliğinden bahsedilememektedir. Örneğin öğretide iş güvencesi ile kısa çalışma arasındaki ilişki özelinde açıklama getiren Ocak'a göre, işçiyi işgücü fazlalığı haline getiren engelin kalıcı olduğu açıkça anlaşılmadığı müddetçe işverenden ilgili alternatif tedbire başvurması beklenmektedir[96]. Astarlı'ya göre ise işverenin kalıcılık öngörüsü nesnellik, mantıkilik ve keyfilik denetimine tabi tutulmalı; işveren de objektif öngörü çalışmalarını ispatlamalıdır[97]. Benzer yönde görüş bildiren Eyrenci'ye göre de işveren ifa engelinin süreklilik arz edeceğine ilişkin geleceğe yönelik öngörüsünün dayanaklarını ispatlamak zorundadır[98]. Alp ise, fesihte işletmesel gereklerin varlığı halinde, işverenin öngörüsünün kötüniyetli olmadığı müddetçe kural olarak

93 Y22.HD, 27.03.2012, E. 2011/13414, K. 2012/5854; Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2019), 119-120; Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, 90-91.

94 Alp, "İşletme Gerekleri ile Fesih", 109.

95 Alp, "İşletme Gerekleri ile Fesih", 109. Ücretsiz izin açısından da aynı yönde bkz. Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3 (2006): 21.

96 Saim Ocak, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 596.

97 Muhittin Astarlı, "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17 (2010): 79.

98 Öner Eyrenci, "Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi", İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, (İstanbul: Kadir Has Üniversitesi ve İstanbul Barosu, 2010), 48.

geçerli kabul edilmesi gerektiğini; yani bu öngörü faaliyetinin sadece kötüniyet denetimine tabi tutulması gerektiğini ifade etmektedir[99].

3. İşverenin Kalıcılık Öngörüsüne İlişkin Takdir Yetkisinin Değerlendirilmesi

İlk planda, işçinin kusuruna dayanmayan ve iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğuracak ifa engelinin ekonomik bir risk teşkil ettiği, dolayısıyla bunun işverenin risk alanına dâhil olarak, kalıcılık öngörüsünde yanılmanın olumsuz sonuçlarına işverenin katlanması gerektiği akla gelebilir[100]. Öte yandan, bu sonucun kabulü, iş ilişkisindeki menfaatler tartısının tümüyle bozulmasına; dürüstlük kuralının ihlaline yol açacaktır. Zira aksinin kabulü halinde, nasıl sonuçlanacağı makul ölçüler içinde ve objektif olarak öngörülemeyen engeller nedeniyle işverenin tam ücret ödeme yükümlülüğünün devam edeceği bir sürece (avans izne) sevk olması zorunlu kılınmış olacaktır ki bu durum, girişim özgürlüğünü ihlal edecektir[101].

Koronavirüs salgını süreci, kanaatimizi somutlaştırmakta yararlı bir örnek teşkil etmektedir. Nitekim salgının ne zamana kadar süreceğine; yeni varyantlar nedeniyle yeni salgın dalgalarıyla karşılaşılıp karşılaşılmayacağına bilim dünyasının cevap veremediği hallerde, işverenin hitap ettiği tüketici kitlesinin satın alma refleksindeki değişimler nedeniyle üretim kapasitesinin nasıl değişeceğini bilmek zorunda bırakılması mümkün görülmemelidir[102]. İşverenin feshin geçersizliği tehdidiyle belirsiz bir süre için işçiye ücret ödemekle yükümlü tutulması, dürüstlük kuralının hukuka etik boyut kazandırma işlevinden[103] uzaklaşılmasına sebep olacaktır. Nitekim öğretide de genel olarak, işverenin aşırı masraflı olan veya işletmeyi riske atacak tedbirlere başvurmasının zorunlu olmadığı ifade edilmektedir[104]. Hele ki, avans izne ilişkin kapsayıcı bir yasal dayanak bulunmadığı nazara alındığında, işveren yeni bir izin türü yaratmak zorunda da değildir. Bu sebeple, kanaatimizce avans izin uygulamasının iş güvencesinde son çare ilkesi kapsamında başvurulması zorunlu olan alternatif tedbirler arasında sayılmaması gerekmemektedir.

---

99 Alp, "İşletme Gerekleri ile Fesih", 113.

100 Nitekim bkz. TBK m.408.

101 Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, 280.

102 Karademir, *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*, 281.

103 Dürüstlük kuralının işlevleri için bkz. Erdem Özdemir, "Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı", İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, (İstanbul: Kadir Has Üniversitesi ve İstanbul Barosu, 2010), 57.

104 Köseoğlu, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Bildirimli Feshi*, 263; Astarlı, "Ekonomik Kriz", 78; Nezihe Binnur Tulukçu, *İş Güvencesi İşe İade*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2017), 249; Gaye Burcu Yıldız, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı (2013), 694; Ayşe Köme Akpulat, "The Principle of "Ultima Ratio" in Termination of Employment Contract in Turkis Labour Law", Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul, S. 67 (2018), 47.

SONUÇ

Avans izin, genel olarak, daha sonra yıllık ücretli izin süresinden mahsup edilmek üzere, işçinin henüz hak etmemiş olmasına rağmen kullandığı ücretli izin biçiminde tanımlanmaktadır. Avans izin uygulaması, işçinin dinlenme hakkının bir gönümü olan yıllık ücretli izin hakkına temas ettiğinden, bu uygulamanın dinlenme hakkından vazgeçilemeyeceği perspektifiyle birlikte ele alınması gerekmektedir. Şu durumda, işçiye gereğinden fazla avans izin kullandırılması nedeniyle, yıllık ücretli izin süresini avans olarak tüketen işçinin gelecek yıllarda dinlenemeyecek olması tehlikesi gündeme gelmektedir. Söz konusu tehlike ışığında, bu çalışmada avans izin uygulamasına ilişkin üç temel sorunun cevaplandırılmasına gayret gösterilmiştir. Bu sorular, avans izin uygulamasının geçerli olup olmadığı, avans iznin daha sonra ücret iadesini gerektirip gerektirmediği ve son olarak avans iznin iş güvencesinde son çare ilkesi kapsamında alternatif bir tedbir olup olmadığına ilişkindir.

Avans izinle ilgili her tartışma, öncelikle bu uygulamanın geçerli olup olmadığı sorusunun sorulmasını gerekli kılmaktadır. Hal böyle olunca, çalışmamızda avans izin uygulamasının geçerli olup olmadığına ilişkin öğreti görüşlerine yer verilmiştir. Türk iş hukuku öğretisinde avans iznin yasal bir dayanağının bulunmadığını vurgulayan yazarlar, genel olarak bu uygulamaya şüpheyle yaklaşmaktadırlar. Öte yandan, yazarlar, özellikle koronavirüs gibi zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde, bu uygulamanın geçerli olabileceğini savunmaktadırlar. Bununla birlikte, öğretide baskın görüş, avans iznin yalnızca işçinin rızası veya talebiyle geçerlilik kazanacağı yönündedir. Çalışmamızda, işçinin talebi veya rızasıyla hayata geçirilen avans izin uygulamasının işçinin de yararına olabileceği; dolayısıyla, bu uygulamanın geçerliliğinin sadece salgın gibi zorlayıcı sebeplerin varlığı şartına hasredilmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Avans izne geçerlilik atfettikten sonra cevaplandırılması gereken ikinci soru, işçinin avans izin kullandıktan sonra, henüz yıllık ücretli izin hakkına kavuşmadan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda avans izin nedeniyle çalışılmayan günlere ait ücreti iade etmek zorunda olup olmadığına ilişkindir. Bu çalışmada, işçinin kural olarak iadeyle yükümlü olmadığı, ancak rızası varsa ücretin işveren tarafından geri alınabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İlaveten, ücret iadesine ilişkin rızanın ücretin takasına ilişkin kuralların (TBK m.144) kıyasen uygulanması suretiyle, ancak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte verilmesi koşuluyla geçerli olacağı savunulmuştur.

Avans izin uygulamasının iş güvencesinde son çare ilkesiyle ilişkisi de çalışmamızda mercek altına alınmıştır. Doğaldır ki, işçinin ücretli olarak avans izne ayrılması iş sözleşmesinin feshedilmesinden daha hafif bir tedbirdir. Buna karşılık, avans izin uygulamasının feshe nazaran alternatif bir tedbir mahiyetine sahip olması, bu tedbire işveren tarafından başvurulmasının zorunlu olduğu biçiminde

yorumlanmamalıdır. Avans izne ilişkin kapsayıcı bir yasal dayanak bulunmaması pek çok belirsizliği beraberinde getirmektedir. Hal böyle olunca, işvereni, sonuçlarını makul ölçüler içinde öngöremeyeceği bir sürece zorunlu olarak sevk etmek, iş güvencesinde son çare ilkesinin uygulanmasındaki beklenebilirlik ölçütüne aykırı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri". *Çimento İşveren Dergisi*, 34, S. 3 (2020): 16-71.

Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2022.

Akyiğit, Ercan. "Deniz İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24, S. 1-2 (2012): 1-41.

Akyiğit, Ercan. "Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21 (2011): 25-39.

Akyiğit, Ercan. "Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)". *Çalışma ve Toplum Dergis*, 3, S. 30 (2011): 73-91.

Alp, Mustafa. "İşletme Gerekleri ile Fesih". Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma: Çalışma Hukuku I. Sempozyum. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli Barosu Yayınları, 2009), 90-118.

Alpagut, Gülsevil, editör Alpagut, Gülsevil. *Soru-Cevap*. Pandemi Sürecinde İş Hukuku. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020, 129-143.

Alpagut, Gülsevil. "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik". *Bankacılar Dergisi*, S. 65 (2008): 89-110.

Astarlı, Muhittin. "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17 (2010): 74-88.

Baycık, Gaye. "Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri". Erişim Tarihi: Eylül 10, 2022. http://gayebaycik.av.tr.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, editör Demir, Ender ve Gemici Filiz, Beste. "İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih". Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, 301-342.

Canbolat, Talat. "Psiko-Teknik Muayenede Yetersiz Görülen İşçinin Şoför Olarak Çalıştırılması Doğru Olmayacağından Önceki İşyerine, Çalıştırılması Mümkün Olan İşe İadesine Karar Verilmesi Gerekir". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 9, (2008): 62-76.

Caniklioğlu, Nurşen, editör Demir, Ender ve Gemici Filiz, Beste. "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi". Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, 67-133.

Centel, Tankut. *İş Güvencesi*. İstanbul: Legal Yayınları, 2020.

Centel, Tankut. "Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Borcu". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 23, (2011): 5-14.

Çil, Şahin. *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.

Değer Ermumcu, Senem ve İzmirlioğlu, Ayça. "4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 44 (2020): 96-117.

Egli, Hans-Peter. "Strittige Fragen zum Thema "Ferien". *ArbR*, S. 119 (2006): 121-167.

Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021).

Engin, Murat. "İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2, (2004): 537-544.

Eyrenci, Öner, editör Demir, Ender ve Gemici Filiz, Beste. "İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi". Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, II İş Hukuku Uluslararası Kongresi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, 345-357.

Eyrenci, Öner. "Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi". İş Güvencesi ve İşe İade Davaları. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi ve İstanbul Barosu, 2010, 34-52.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim ve Baskan, Esra. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

Gallner, Inken, editör Müller-Glöge, Rudi, Preis, Ulrich und Schmidt, Ingrid. *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. München: C. H. Beck Verlag, 2022.

Gökçek Karaca, Nuray ve Günaydın, Barış. "Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4, S. 15 (2007): 907-919.

Güneş, Başak ve Mutlay Faruk, Barış. "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, S. 30, (2011): 231-288.

Güzel, Ali. "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul: Legal Yayınları, 2005, 57-90.

Jacobsen, Kay, editör Moll, Wilhelm. *Erholungsurlaub*. Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, (München: C. H. Beck Verlag, 2021.

Kähr, Michel, editör Kostkiewicz, Jolanta Kren, Wolf, Stephan, Amstutz, Marc und Fankhauser, Roland. *OR 329a*, OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht. Zürich: Orell Füssli Verlag, 2016.

Kar, Bektaş. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72, S. 2 (2014): 167-176.

Karademir, Artür. "Türk İş Hukukunda Takas Uygulamaları". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 75, (2022): 821-844.

Karademir, Artür. *İş Güvencesinde Son Çare İlkesi*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2021.

Karaman, Mehmet Halis. "Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 40 (2018): 114-131.

Kayırgan, Hasan. "Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı". *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4, S. 2 (2021): 577-596.

Keser, Hakan. "Korona Virüs (Covid 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17, S. 65 (2020): 23-94.

Köseoğlu, Ali Cengiz. *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Sebeplerle Bildirimli Feshi*. İstanbul: Beta Yayınları, 2011.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal. *İş Güvencesi Hukuku*. İstanbul: Legal Yayınları, 2007.

Linck, Ursula, editör Schaub, Günter. *Urlaub*. Arbeitsrechts Handbuch. München: C. H. Beck Verlag, 2021.

Manav, Eda. *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*. Ankara: Turhan Yayınları, 2009.

Manav Özdemir, Eda. "Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 43 (2020): 126-157.

Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.

Ocak, Saim. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: 2008.

Özkaraca, Ercüment. "Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 39 (2018): 90-104.

Özveri, Murat. "Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları". İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, (2020): 25-38.

Portmann, Wolfgang und Wildhaber, Isabelle. *Schweizerisches Arbeitsrecht*. Zürich: Dike Verlag, 2020.

Prinz, Marc Ph. und Geel, Gian, editör Etter, Boris, Fancinani, Nicolas und Sutter, Reto. *Arbeitsvertrag*. SHK - Stämpflis Handkommentar. Bern: Stämpfli Verlag, 2021.

Rehbinder, Manfred und Stöckli, Jean-Fritz, editör Hausheer, Heinz und Walter, Hans Peter. *Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR (Berner Kommentar)*. BK - Berner Kommentar Band/Nr. VI/2/2/1. Bern: Stämpfli Verlag, 2010.

Röller, Jürgen; Seidel, Ralf und Schlegel, Rainer, editör Röller, Jürgen. *Urlaubsanspruch*. Küttner Personalbuch, (München: C. H. Beck Verlag, 2022.

Savaş Kutsal, F. Burcu ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, S. 2 (2021): 737-753.

Senti, Christoph. "Rückforderung oder Verrechnung zu viel bezahlter Leistungen durch den Arbeitgeber". *AJP*, S. 40 (2014): 40-59.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Yayınları, 2020.

Sevimli, K. Ahmet. "Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18, (2010): 40-47.

Staehelin, Adrian, editör Gauch, Peter und Schmid, Jörg. *Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1-529 OR)*. ZK - Zürcher Kommentar Band/Nr. V/2c. Zürich: Schultess Verlag, 2006.

Streiff, Ullin, von Kaenel, Adrian und Rudolph, Roger. *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*. Zürich: Schulthess, 2012.

Sümer, Haluk Hadi, editör Özgenç, İzzet, Akkanat, Halil, Çağlar, Hayrettin, Sümer, Haluk Hadi, Özekes Muhammet. *COVID-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Tüba Covid-19 Küresel Salgını: Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, 2020, 107-124.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 2021.

Taşkent, Savaş. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3 (2006): 20-28.

Tulukçu, N. Binnur. *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınları, 2012.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları, 2022.

Ugan Çatalkaya, Deniz. *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. İstanbul: Beta Yayınları, 2019.

Urhanoğlu, İştar. *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.