

BÖLÜM 4

4857 SAYILI İŞ KANUNU BAKIMINDAN İŞÇİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE GÜNLÜK ARA DİNLENME HAKKI

Seçil GÜRÜN KARATEPE¹

GİRİŞ

İşçinin dinlenme hakkı, 1982 Anayasasının 50. maddesinde düzenlenmiş olup, anayasal bir haktan doğmaktadır. Sosyal Devlet anlayışı gereğince işçinin dinlenmesi, yenilenmesi, işçinin sağlığının korunması ve iş veriminin artması izinlerin bir hak olarak işçiye verilmesinin temel gerekçelerindendir. Çalışma hayatının yoğun, yıpratıcı ortamı işçinin hem günlük olarak işine ara vermesini hem de yıllık olarak iş ortamından uzaklaşarak dinlenmesini zorunlu kılmaktadır.

İş sözleşmesi, tarafları olan işçi ve işverene karşılıklı borç ve sorumluluklar yükleyen bir sözleşmedir. Bu borç ve sorumluluklar kapsamında işverenin yükümlülüklerinden birisi işçinin fiziksel ve psikolojik olarak korunmasını sağlayacak olan dinlenme imkânının işçiye verilmesidir. İşçinin sürekli çalışmanın getirdiği yorgunluklara karşı korunması, çalışma güvenliğinin sağlanması nedenleriyle işçiye belirli zaman dilimlerinde dinlenme sürelerinin verilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu işçilere ait izin haklarını yıllık izin, ücretsiz izin, mazeret izni ve diğer izinler şeklinde düzenlemiştir.

İşçinin en temel haklarından olan izin haklarından yıllık izin ve günlük çalışması içerisinde yer alan ara dinlenme izni çalışmada ele alınmıştır. Çalışmanın yönteminde nitel araştırma kapsamında betimsel analiz tekniği seçilmiştir. Başta 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Yönetmelikler çerçevesinde konu kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır. Çalışmanın amacı işçilerin yasal haklarındaki bilinirlik düzeyini artırmaktır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık ücretli izin, işçinin çalıştığı yılın belirli döneminde dinlenmeleri, işteki dikkatlerini toplayabilmeleri üzere hem ailelerine hem de sosyal hayatlarına zaman

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, secilgurun@arel.edu.tr

ayrımalarına imkân sağlayan zorunlu bir izindir. (Tugay, 2019) Yıllık izin, mikro açıdan bakıldığında işçinin işyerinde daha huzurlu, sağlık ve güvenlik risklerinin az olduğu bir ortamda çalışmasına olanak sağlarken makro açıdan ise olası iş kazalarının önlenmesini sağlayarak ülke ekonomisi üzerinde oluşabilecek ekonomik yükün azalmasına imkân verecektir. (Çöğenli, 1983)

Dinlenme hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesi kapsamında güvence altına alınmıştır. Yasa ile bu hakkın düzenleneceği hükme bağlanmıştır. İşçinin yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. ve 61. maddeleri arasında ve 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği çerçevesinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte Borçlar Kanunu'nun 422-426., Basın İş Kanunu'nun 21. ve Deniz İş Kanunu'nun 40. maddelerinde yıllık izne ilişkin düzenlemeler yer almıştır. (Süzek, 2018)

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri İş Kanunu'nun 53. maddesi 1. fıkrasında *"İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir."* şeklinde düzenlenmiştir. 2. fıkrasında ise *"Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez."* hükmü ile de işçinin sağlığı konusunda bir koruma sağlanmıştır. Yıllık izin işçinin vazgeçemeyeceği bir haktır. İşçinin mutlaka kullanması gerekmektedir. İşveren tarafından yıllık ücretli izin hakkının işçiye kullandırılmaması halinde, işçi 4857 sayılı Kanunu'nun haklı nedenle fesih kapsamında 24/II, g gereğince çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

İşçinin yıllık izin süresince dinlenmesi, dinlenerek gücünü kazanması esas alınmıştır. (Demircioğlu & Centel, 2010) Bir diğer ifade ile bu sürelerde işçinin çalışma yasağı bulunmaktadır. İşçinin izin süresi içinde bir başka işte çalıştığı anlaşılırsa 58. madde gereğince izin süresi içinde kendisine ödenen ücret, işveren tarafından geri alınabilecektir. Bu düzenleme ile işçinin başka bir işte çalışması engellenmiş olacaktır.

Diğer taraftan yıllık izin nisbi emredici hüküm niteliğindedir. İşçi ile işverenin anlaşması halinde, işçi lehine bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde yıllık izin sürelerinin arttırılması mümkündür. Aksi durumda ise belirlenen sürenin altında bir sürenin belirlenmesi mümkün değildir. Diğer bir ifade ile taraflar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. ile 61. maddeleri arasındaki yıllık izni düzenleyen hükümlerin altında bir düzenlenme yapamayacak olup üzerinde işçi yararına düzenlemeler yapabileceklerdir. İş Kanunu'nun belirtilen maddeleri nisbi emredici hüküm niteliği taşımasına rağmen 53. maddenin 2. fıkrası mutlak emredici hüküm niteliği taşımaktadır. Şöyle ki ilgili madde de belirtilen *"Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez"* ve *"iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp kullanamadığı yıllık ücretli izin ücretlerinin işçiye veya hak sahiplerine ödeneceğine ve buna*

ilişkin zamanaşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlayacağını” hükmü mutlak emredici nitelik taşımaktadır. (Tulukçu, 2012)

YILLIK ÜCRETLİ İZİN ŞARTLARI

İşçi, öncelikle yıllık ücretli izin hakkı elde edebilmek için İş Kanunu kapsamında olmalıdır. Çalışanın işçi sıfatıyla çalışması, işyeri ve işletmenin İş Kanunu'nun uygulandığı yerlerden olması gerekmektedir. İş Kanunu kapsamında olmayan çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanma durumları, kapsamında oldukları kanunların kurallarına göre uygulanacaktır. (Çelik, Caniklioğlu & Canpolat, 2014)

İşçinin yıllık izne hak kazanabilmesinin şartlarından birisi de işçinin fiilen işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. (4857 sayılı İş Kanunu, madde 53/1, 6098 Türk Borçlar Kanunu, madde 422) Bu süre bekleme süresi olarak da ifade edilebilmektedir. İşçinin deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışması ve işçinin sözleşmesinin askıya alındığı durumların değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğer iş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırılmış ise bir yıllık sürenin hesabına deneme süresi katılmaktadır. Sözleşme askıda olduğunda ise hukuken sözleşme devam ettiğinden askıda geçen süreler de hesaba katılmaktadır. (Akyiğit, 2011) İşçinin bir yıllık süreyi doldurmaması halinde yıllık izne hak kazanması mümkün değildir. Dolayısıyla mevsimlik ya da kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri uygulanmaz. Diğer bir ifadeyle mevsimlik işler ile kampanya işlerinde kural olarak İş Kanunu'nun yıllık izne dair düzenlemeleri uygulanmayacaktır. Burada bir Yargı kararı önemlidir. Karara göre işçinin her yıl ortalama olarak 11 ay çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra tekrar çalışması, anayasal hakkı olan dinlenme hakkının tanınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu düzenleme ile çalışılan süre itibarıyla dinlenme hakkının ortaya çıkacağıdır. (Baysal, 2020)

İşçinin aynı işverene ait olan iş yerlerinde çalışmış olması durumunda çalışma sürelerinin toplanması ve bir yıllık sürenin hesabında göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşçinin aralıklı olarak çalışması diğer bir ifade ile kesintisiz çalışmış olması gözetilmeksizin izin süresi hesaplanırken sürelerin tümünün birleştirilmesi gerekmektedir. Yüksek Mahkemenin de bu yönde bir kararı bulunmaktadır. Karara göre; "...işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışmış olması ve iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması izin sürelerinin birleştirilmesinde bir engel teşkil etmemektedir. Fasilalı çalışmalarda önceki çalışılan zamanlar zaman aşımına uğramaz." (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2009) Aynı işveren yanında farklı iş sözleşmeleri kapsamında yapılan kesintili çalışmaların birleştirilmesindeki amaç işçinin hak kaybına uğramasıdır. (Özkaraca, 2018) Bununla birlikte farklı işverenlere ait iş yerlerinde geçen sürelerin

toplanması söz konusu olmamaktadır. Bekleme süresinin doldurulması ile ilgili bir uyuşmazlık ortaya çıktığında ispat yükümlülüğü işçiye ait olmaktadır. Bu durumda işçi bir yıl veya daha fazla süredir çalıştığını ispat etmekle mükellef olmaktadır. İşçinin ölmesi halinde ise ispat yükü mirasçılara aittir. (Akyiğit, 2000)

İşçinin, işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilmiş ve işçi işe iade davası açmış, feshin geçersiz olduğu mahkemece karar verilmiş ise fesih tarihi ile işe başlama tarihi arasında geçen süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında göz önünde bulundurulur. Feshin geçersiz olması iş sözleşmesinin kesintiye uğramadan devam ettiği anlamını taşımaktadır. (Eyrenci, Taşkent & Ulucan, 2016) Diğer taraftan işyerinin devrinde de işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre yıllık ücret hesabını devralan işveren yapmak durumundadır.

İşçi, hak ettiği yıllık izni hangi hizmet süresi içerisinde kullanacaktır? İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlamak suretiyle gelecek hizmet yılında hesaplanmalıdır. Bir örnekle açıklanırsa işçinin hizmet yılını haziran ayı başında tamamlaması durumunda yıllık iznini bu tarihten itibaren bir yıl içinde kullanabilir. Kulandığı tarih temmuz ayı ise izleyen yıla ilişkin ücretli yıllık izni temmuz ayından itibaren değil, haziran ayının başından itibaren hesaplanacaktır.

Sözleşme türüne göre de yıllık izin durumu değerlendirilmelidir. İşçinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması ücretli yıllık izin açısından bir farklılık yaratmamaktadır. İşçi bir yılı doldurmuş belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ise yıllık izin hakkı bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile bir yıldan fazla süren belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bekleme süresi olan bir yılı doldurması itibarıyla yıllık izin hakkı oluşacaktır. (Çelik, Caniklioğlu & Canpolat, 2014) Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. Maddesi ise Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin başlığı ile düzenleme yapmıştır. Düzenlemeye göre “Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar ve farklı işleme tabi tutulmaz. İş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar.” (Eyrenci, Taşkent & Ulucan, 2016) Mevsimlik veya kampanya işlerde ise niteliklerinden dolayı bir yıldan az sürmesi nedeniyle yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmamaktadır. (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 53/3)

İşçinin bir yıllık çalışma süresi hesaplanırken fiilen çalıştığı sürelerin dışında çalışılmış gibi sayılan sürelerinde hesaplama yapılırken göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çalışılmış gibi sayılan süreler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinde sayılmıştır.

- i. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler. Bu durumun bir istisnası bulunmaktadır. İşçinin belirtilen nedenlerle işe gidemediği günlerin İş Kanunu'nun 17. Maddesindeki ihbar sürelerine altı haftanın eklenmesinden sonrası çalışılmış süre olarak sayılmamaktadır. (55/a)
- ii. Kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler. (Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.) (55/b)
- iii. İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği sürenin yılda en çok doksan günü. (55/c)
- iv. Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü. Bu durumunda işçinin yeniden işe başlama şartı bulunmaktadır. (55/d)
- v. İşçinin günlük çalışma süresinden sayılan İş Kanunu'nun 66. maddesinde belirtilen zamanlar.² (55/e)
- vi. Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri. (55/f)
- vii. 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler. (55/g)
- viii. İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler. (55/h)
- ix. İş Kanunu'nun Ek 2. maddede sayılan izin süreleri. Belirtilen maddeye göre işçiye, evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana babasının, eşinin kardeşinin,

2 a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esasında geçen süreler.

- çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması suretiyle bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir. Bu süreler ücretli yıllık izin hesabında çalışılmış günler gibi hesaba katılmaktadır. (55/1)
- x. İşçiye verilmiş olan ücretli yıllık izin süresi de çalışılmış süreye dahil edilmektedir. (55/k)

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

Kanun koyucu yıllık ücretli izin sürelerini düzenlerken işçinin kıdem süresini esas almıştır. 4857 sayılı İş Kanununun da işçinin kıdem süresi arttıkça yıllık izin süreleri de artan şekilde belirlenmiştir. İş Kanunu'nun 53. maddesi 4. fıkrasına göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; "a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz." şeklinde belirtilmiştir. Kanunda genç işçiler ve belirli yaşın üzerinde olanlarla ilgili bir düzenleme de yapılmıştır. On sekiz ve daha küçük yaştakiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilerin yıllık ücretli izninin yirmi günden az olamayacağı hükmedilmiştir. Yer altında çalışan işçilerle ilgi yapılan düzenlemede ise yıllık izinlerinin dörder gün artırılması suretiyle uygulanacağı belirtilmiştir.

Yıllık izin süreleri nisbi emredici bir hüküm olup işçi lehine bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde arttırılması mümkündür.

İşçinin izne hak kazandığı tarihteki hizmet süresi yıllık izin süresinin hesabında göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşçinin iznini sonraki yıllarda kullanması izin süresinin ilgili süreye göre belirlenmesinde bir değişiklik yaratmamaktadır. Bir örnekle 4 yıllık hizmet süresi olan işçinin yıllık izin süresi 14 gündür. İşçi bu iznini iki yıl sonra kullansa dahi bu süre 14 gün olacaktır. Kullanmadığı hizmet süresi bu süreye eklenerek hesaplama yapılmayacaktır. (Eyrenci, Taşkent & Ulucan, 2016)

YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN UYGULANMASI

İşveren tarafından yıllık ücretli izin sürelerinin işveren tarafından işçiye sürekli verilmesi gerekmektedir. (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 53/2) Diğer bir ifade ile ücretli yıllık izin süresinin bölünmeden kullanılması temel esastır. İş Kanunu'nun 53. maddesine göre tarafların anlaşmasıyla yıllık izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanı-

labilecektir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de tarafların anlaşması ile bölümler halinde yıllık izin sürelerinin kullanılabilceği ifade edilmiştir. Örneğin işçinin yıllık izin süresi 14 gün ise; 10 gün, 1 gün, 1 gün, 1 gün, 1 gün şeklinde beşe bölerek kullanılabilecektir. İşçi, iznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecekse, isteği halinde ve belgelemesi durumunda dört güne kadar ücretsiz yol izni verilecektir. (Şakar, 2021) Ücretsiz yol izni nisbi emredici nitelikte olduğundan bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde taraflar daha uzun süreleri kararlaştırabilirler ve izin süresince belirlenecek bir miktarla ücret ödeneceğine karar verebilirler. (Urhanoglu, 2020) Belirtmek gerekir ki ücretli yıllık izin süreleri nisbi emredici hükümlerden olduğundan işverenin işçinin izin süresinden indirim yapması 4857 sayılı İş Kanunu'na göre mümkün bulunmamaktadır. (Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 2014)

Yıllık izin işçinin kendiliğinden işe gelmemesinde geçerli bir gerekçe olmamaktadır. Konuyla ilgili Yargıtay kararında, işveren yönetim hakkı çerçevesinde yıllık izin zamanını belirleyebilir, işçinin kendiliğinden ayrılması mümkün değildir. İşçinin yıllık iznini kullandığını gerekçe göstererek işyerine gelmemesi işçinin işe devamsızlık halini oluşturacaktır. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016) 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiyi koruyucu önemli bir düzenleme de 56. maddenin 4. fıkrasında yapılmıştır. İşveren tarafından işçiye yıl içinde verilen ücretli, ücretsiz, dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez şekliyle düzenlenerek yıllık iznin işveren tarafından kısaltılmasına yönelik bir sınırlama yapılmış bulunmaktadır. Dahası adı geçen sürelerin yıllık izinden mahsup edilmesine işçinin kendisinin muvafakat etmesi durumunda bile bu durum sonuçta bir değişiklik oluşturmamaktadır. (Tulukçu, 2012) İşçinin yıllık iznini kullandığına dair ispat yükü ise işverende bulunmaktadır.

Yıllık iznin kullanıldığı dönemde hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin nasıl değerlendirileceği de önem arz etmektedir. İşçinin çalışmaya devam ettiği veya çalışmadığı bazı süreler yıllık ücretli izin süresine dahil edilmemektedir. Bu süreler hafta tatili günü, ulusal bayram ve genel tatil günleri, fesih bildirim süreleri, yeni iş arama süresi, hastalık süreleri ve doğum, ölüm, evlenme ve benzeri nedenlerle verilen mazeret izinleri olarak sayılabilmektedir. Fesih bildirim süreleri ve yeni iş arama izni İş Kanunu'nun 59.maddesi gereğince, yıllık izin süresinden sayılmamaktadır. Örnek vermek gerekirse işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından ihbar süreli yani bildirimli olarak feshinden sonra işçi, o sırada yıllık ücretli iznini kullanmakta ise ihbar süresi işçinin yıllık izninin bitiminden itibaren başlayacaktır. İş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli olarak feshedilmesi halinde, işçi isterse yıllık ücretli izin hakkını bildirim süreleri dahilinde kullanılabilecektir. (Sevimli, 2010)

Çalışılmasa dahi cumartesi günü yıllık izin süresinden sayılması gerekmektedir. Çalışılmayan cumartesi günü hafta tatili niteliğinde olmamaktadır. İşçinin hafta tatili pazar veya pazar tatili yerine kullandırılan gün yıllık izin süresinden sayılmamaktadır. (Çöğenli, 1983) İşçinin cumartesi günü çalışmadığı iş yerinde diğer bir ifade ile çalışma süresinin beş güne dağıtılarak uygulanması halinde çalışmadığı cumartesi günü yıllık izin hesabından düşülecektir. Örneğin 14 gün yıllık izin alan bir işçinin bu izni içinde 2 adet hafta tatili ve 23 Nisan tatili olduğu varsayıldığında işçi toplamda 17 gün izin yapacak ve 18. gün iş başı yapacaktır. (Baysal, 2020) Ancak belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin taraflarının anlaşması suretiyle cumartesi günlerinin ücretli yıllık izin süresinden sayılmayacağını kararlaştırmaları mümkündür. Bu durumda yıllık izin süresinin uzaması söz konusu olacaktır. (Tulukçu, 2012)

Grev ve lokavt süresinin ücretli yıllık izin süresinden sayılma hususunun değerlendirilmesi önem arz etmektedir. İşçinin grev ve lokavt süresince iş sözleşmesi askıda kalmaktadır. Eğer ki işçi bu sürede yıllık izin süresinde ise bu süreler yıllık izne dahil edilmemektedir. Grev süresince greve katılan işçi ne kendi isteği ile ne de işverenin vereceği bir karar ile yıllık izne ayrılamayacaktır. Ayrıca hak kazandığı ücretli yıllık izni işçi kullanmaya başlamamışsa, yıllık izni ancak grev ve lokavt sona erdikten sonra kullanması mümkün olacaktır. İşverenin lokavta başvurması halinde ise, şartlar gerçekleşip yıllık izne hak kazanan işçi, yıllık iznini ancak lokavt bittikten sonra kullanabilecektir. (Sur, 2017)

Yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanmalıdır. İşçiye izne çıkmadan önce peşin veya avans olarak ödenmektedir. Yıllık izin süresine yansıyan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ayrıca ödenmesi gerekmektedir. (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 57) Yıllık izin ücretinin ödenmesinde işçinin ücret ekleri dahil edilmemektedir. İş Kanunu'nun 50. maddesi konuyu düzenlemiş olup «*Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz*» şeklinde hükmetmiştir. Buna karşın iş sözleşmesinin tarafları anlaşarak bu hüküm, nisbi emredici bir hüküm olması sebebiyle ücret ödenmesinin iş sözleşmesinde kararlaştırılması mümkün olabilmektedir. (Akyiğit, 2016)

Yıllık izin ücreti alacaklarında zamanaşımı süresi diğer ücret alacaklarında olduğu gibi 5 yıldır. Bu sürenin başlangıcı, her izin hakkının doğduğu tarih değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. (Şakar, 2021)

Yıllık izin ücretinden vazgeçilmesi ve işçinin hak ettiği yıllık izin ücretinin ödenmesi mümkün değildir. Dolayısıyla hakkın işçinin veya işverenin takdirine

bırakılmayacaktır. (Baysal, 2020) Yargıtay'ın kararında yıllık izin hakkının hiçbir şekilde ücret alacağına dönüşmeyeceğini belirtilmiştir. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016) İş Kanununun da sadece iş sözleşmesinin sona ermesi halinde izin hakkının ücret alacağına dönüşeceği düzenlenmiş olup yıllık izin ücretinin son ücret üzerinden hesaplanacağı yönündeki görüşü hakimdir. Yıllık izin hakkı mutlak emredici bir hüküm olup tarafların anlaşmasıyla vazgeçilmesi mümkün olmayan bir haktır. İşçinin tek tarafı olarak ücretli yıllık izninden vazgeçmesi söz konusu değildir. (Süzek, 2020)

Yıllık izin süresini kullanan işçinin bir başka işyerinde bu süre içerisinde çalışması mümkün olacak müdür? Bu sorunun cevabı çalışmaması yönündedir. İşçinin bu süre içinde çalıştığı anlaşılırsa işveren işçiye bu süre için ödenmiş avans olarak verilen veya peşin ödenen ücreti isteyebilmektedir. Ayrıca işveren İş Kanunu'nun 25/II (e) bendi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir.

Ücretli yıllık iznin ne zaman kullanılacağına ilişkin düzenleme ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yapılmıştır. İşçi yıllık izin taleplerini işverene sunmaktadır ancak işverenin onayı olmadan işçinin izin kullanması mümkün olmayacaktır. Aksi halde işçinin kendi kararıyla izne ayrılması durumunda işyerine gelmediği günler devamsızlık olarak değerlendirilecektir. Ve bu durum işverenin haklı nedenle feshi haline dönüşebilecektir. Yıllık iznin hangi zamanda kullanılacağına karar vermek işverenin yönetim hakkı çerçevesinde yer almaktadır. (Soyer, 2002) Yönetmeliğin 7. ve 8. maddesine göre işçi bir ay önceden yazılı olarak işverene izin kullanma tarihi talebini bildirmesi gerekmektedir. İşçi, yıllık izne hak kazanmasından sonra izne çıkmak istediğini bir ay önceden işverene bildirmek zorundadır. (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, madde 7) İşveren tarafından işçiye kullandırılmayan yıllık izne ait yaptırım 4857 sayılı İş Kanunu'nun 103. maddesinde idari para cezası şeklinde düzenlenmiştir. Ancak her durumda işçinin kendiliğinden izne ayrılması mümkün olmayacaktır, bu durumda çalışma koşullarının kendisine uygulanmaması sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumu oluşacaktır.

Yıllık iznin işçiye tanınmasındaki temel amaç işçinin dinlenmesi olduğundan başka bir işte yıllık izin süresinde çalışması yasaktır. İşçinin yıllık izin süresinde çalışmasının ve ücret almasının tespit edilmesi durumunda izin süresi boyunca ödenen ücreti işverenin geri alabileceği düzenlemesiyle caydırıcı olmaya çalışmıştır. Çalışma yasağına aykırılıktan bahsedebilmek için işçinin yıllık iznini kullanmaya başlamış olması ve bu süre zarfında ücretli olarak başka bir işte çalışıyor olması gerekmektedir. (Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 2014)

Uygulamada merak edilen hususlardan birisi de sigorta primlerinin ödenmesi durumudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 61. maddesi konuyu düzenlemiştir. Düzen-

lemeye göre “Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’ndaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.” şeklinde hükmedilmiştir. Maddenin düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere işçinin izin döneminde çalışması söz konusu olmadığından meslek hastalığına ve iş kazasına uğraması da mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla belirtilen primlerin dışındaki primlerin ödenmesine izin süresince devam edilecektir. (Urhanoglu, 2020)

Yıllık izin ücreti de ücret alacağı kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla ücret alacağının ödenmemesi durumunda yaptırımın ne şekilde olacağı İş Kanununun da düzenlenmiştir. İşveren, işçinin yıllık izne ilişkin ücretini işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ya da avans olarak ödemek zorundadır. İşverenin bu ödemeyi yapmaması halinde işverenin temerrüde düştüğü tarihten başlayarak gecikme faizi işlemektedir. Bu faiz mevduata uygulanan en yüksek faiz oranındadır. (Çelik, Caniklioglu & Canpolat, 2014) Zamanaşımına ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu’nun 59. maddesinin ilk fıkrasında düzenlenmiştir. İşçinin sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren beş yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır. (Urhanoglu, 2020)

KISMI VE ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI SÖZLEŞMELERDE YILLIK İZİN UYGULAMASI

4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. ve 14. maddeleri kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmayla ilgili düzenleme yapmıştır. “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.” ile “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.” hükmü düzenlemiştir. İşçiler ayırım yasağı kapsamında sözleşme türüne göre farklı bir işleme tabi tutulamazlar. Düzenleme kapsamında yıllık izne dair bekleme süresinin ve izin sürelerine ilişkin hizmet süresinin hesaplanmasına konu olacak çalışma süreleri sadece fiilen çalışılan gün ve süreler toplanarak değil, iş sözleşmesinin devam ettiği tüm süre esas alınarak belirlenecektir. (Deniz, 2020) Ayrıca yıllık izin süreleri ve ücretleri bakımından kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli sözleşmeli çalışan işçiler arasında bir ayırım yapılamayacağı Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. ve 20. maddelerinde belirtilmiştir. İzin süresince çalışmış olmaları durumunda hak edecekleri ücret, bu sözleşme türüne göre çalışanlara da ödenmesi gerekmektedir.

ARA DİNLENME HAKKI

İşçi ve işverenin iş sözleşmesi gereğince karşılıklı yerine getirmekle yükümlü oldukları borçları bulunmaktadır. İşveren işçiyi fiziksel, ruhsal, kişisel olarak karşılaştırmayacağı risklere karşı korumak ve önlem almak durumundadır. Bu durumda işçinin günlük ihtiyaçlarının karşılanması, işçiye gün içinde belirli bir süre işine ara vererek dinlenmesinin sağlanması, işverenin yükümlülüklerindedir. İşçinin günlük çalışma saatleri içerisinde yemek içmek gibi ihtiyaçlarını karşılamak ve dinlenmelerini sağlamak üzere verilmesi İş Kanunu kapsamında zorunlu olan bir dinlenmedir. İşyerinde olası kazalara karşı önlemlerin alınması ve işçilerin sağlıklarının korunması amacıyla zorunlu bir düzenlemedir. (Yelekçi & Yelekçi, 2001) 1982 Anayasası'nın 50.maddesine dayanarak dinlenme çalışanlar bakımından bir haktır. Dinlenme süresinin işçiye sağlanması çalışanın bedenen korunması açısından önemli olduğu kadar dinlenme sonrası çalışmasının verimliliği bakımından da gerekli olmaktadır. (Ulusoy, 2005)

İş Kanunu 68. maddesine göre “*Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle*” ara dinlenmesinin işçilere verilmesini öngörmektedir. Aynı maddeye göre; “*a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat*”, ara dinlenmesi verilmesi hükmedilmiştir. İşçinin günlük çalışma süre sınırının on bir saat ile Kanununda sınırlandırıldığı bilgisine ek olarak günlük örneğin on beş saatlik çalışmada ara dinlenme süresi ne olacağı hususunda bir Yargıtay kararı bulunmaktadır. Karar, on bir saat ile on dört saat arasında iş görme edimini yerine getiren işçi için bir buçuk saat ara dinlenme süresinin, on dört saat ve üzerinde iş görme ediminin yerine getirilmesinde iki saat ara dinlenmesi verileceği yönünde gerçekleşmiştir. (Yargıtay 22 Hukuk Dairesi, 2020)

Ara dinlenmesi ile işçi günlük çalışma süresi içerisinde işinin belirli bir süre durdurma imkânına kavuşmaktadır. İşçinin bu ara verme süresinde sadece yemek ihtiyacı değil kişisel ihtiyaçlarını karşılaması da mümkün olacaktır. Ara dinlenmesinin, işçinin sağlığı ve güvenliğinin sağlanması kapsamında iş kazası riskini azalttığı, işe olan dikkatinde artış sağladığına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda işçilerin ara dinlenme süresini kullanmadan işlerine devam etmesi halinde bedensel ve ruhsal sağlıklarının olumsuz şekilde etkilendiği ve iş kazası risklerinin arttığı görülmüştür. (Doğan, 2020)

Kanuna göre belirlenen dinlenme süreleri bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle nisbi emredici hüküm kapsamında olup arttırılabilmesi mümkündür. Diğer bir ifade ile işçinin lehine daha uzun ara dinlenme süreleri belirlenebilmektedir. Aksi

halde İş Kanunu'nda belirtilen sürelerin altında bir sürenin bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenmesi durumunda sözleşme hükmü geçersiz olacaktır. Ara dinlenmeleri günlük çalışma süresine dahil olmamaktadır. İşçinin ara dinlenme hakkı verilmeyip çalıştırılması durumunda ara dinlenme süreleri fazla çalışma olarak kabul edilir ve hesaplanır. İşçinin ara dinlenme süresinde işyerinde kalmasında bir sakınca bulunmamaktadır. İşyerinde bu sürede yemek yiyor olması veya dinlenmesi durumunda fiilen çalışmaması diğer bir ifade ile işverenin emir ve talimatlarından bağımsız olması bu sürelerin çalışma süresinden sayılmadığını ortaya koyacaktır. İşçi, ara dinlenmesini serbestçe kullanabilmektedir. Buna karşın ara dinlenmesinde işçi işyerinde kalıyor ve çalıştırılıyorsa ara dinlenme süresi çalışma süresinden sayılmaktadır. İşçinin haftalık çalışma süresi ara dinlenmelerle birlikte toplam 45 saati aşması halinde fazla çalışma ücretine işçinin hak kazanması mümkün olmaktadır. (Eyrenci, Taşkent & Ulucan, 2016)

Ara dinlenme süresinin çalışma saatleri içerisinde hangi zamanda işçi tarafından kullanılacağına yönelik karar işveren yönetim yetkisine dayanarak belirlenebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesine göre tüm işçilere aynı anda veya nöbetleşe olarak uygulanması mümkündür. Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği 10/II. maddesinde *"İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir."* şeklinde düzenlenmiştir. Bazı işlerde 24 saat üretimin durmaması nedeniyle Yönetmelikte yapılan düzenleme ilgili postadaki işçilerin tümünün aynı anda ara dinlenmesi vermesi mümkün olmadığından önem arz etmektedir. Uygulamaya bakıldığında ara dinlenmesinin yemek molası olarak daha uzun kısmının kullanıldığı, kalan kısmın daha kısa zaman olarak çay molası olarak verildiği görülmektedir. (Mülayim & Kayık Aydınalp, 2019)

Ara dinlenme süresi çalışma süresi içerisinde verilmek zorunda olduğundan işçinin işe başlama ve bitiş süresinden indirilemeyeceği Yargı kararında ifade edilmiştir. Karara göre işçinin işe geç başlaması veya işini erkenden bırakmasının uygun olmadığı, amacının işçinin dinlenmesi olduğu çerçevesinde kullanırılması gerekmektedir. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2008)

Ara dinlenme süresi yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram dinlenmelerinden farklı olarak günlük çalışma süresinden sayılmamaktadır. Belirtilen izinlerde işçi çalışmadığı halde ücrete hak kazanmaktadır. İşçiye ara dinlenmede geçirdiği süreler için herhangi bir ücret ödenmemektedir. İşçinin çalışma süresi ve fazla çalışma süresi günlük çalışma süresinden ara dinlenme süresi düşüldükten sonra hesaplanmaktadır. (Doğan, 2020)

Çalışma hayatının dezavantajlı gruplarından olan çocuk ve genç işçilere yönelik olarak ara dinlenmesinde daha koruyucu bir düzenleme “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde yapılmıştır. Yönetmeliğin 6.maddesinin 4. fıkrasına göre “İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi zorunludur.” şeklinde hükmedilmiştir. Bir başka özel düzenleme de yirmi dört saatlik çalışma sistemiyle yapılan çalışmalarda işçilerin ara dinlenmesine yöneliktir. Bu çalışma türünde işçinin 24 saat veya 48 saat dinlenmesi şeklinde bir çalışma düzeni bulunmaktadır. Örneğin sağlık personelleri, güvenlik görevlilerine yönelik Yargıtay bir kararında 2 ile 6 saat arasında daha kısa süreli ara dinlenmelerine karar vermiştir. (Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016)

SONUÇ VE TARTIŞMA

İşçinin vazgeçemeyeceği haklarından biri olan dinlenme süreleri içerisinde yer alan ara dinlenmesi ve yıllık izni zorunlu bir ihtiyaçtır. İşyerinde çalışma barışının sağlanması ve korunması bakımından son derece önem arz etmektedir. İş Mevzuatında yer alan ara dinlenmesi işçinin günlük yoğun çalışma temposu içerisinde işe ara vermesine, ücretli yıllık izin ise işyerinden uzaklaşarak dinlenmesine fırsat vermektedir. Bu durum hem işçilerin verimlerinin artmasına fayda sağlayacak hem de işçinin iş kazalarına karşı korunmasına imkân verecektir. Ancak uygulamada işverenlerin yasal çerçevede belirlenen işçi haklarına uygun davranması, işçi haklarının kayba uğramaması açısından önemlidir.

İş Mevzuatında ara dinlenmesi işçinin çalışma süresine göre artan şekilde belirlenmiştir. 4 saatten az çalışma gösterenlere 15 dakika, 4 saat – 7,5 saat arası çalışma gösterenlere 30 dakika, 7,5 saatten fazla çalışma gösterenlere 1 saat ara dinlenmesinin verilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte 11 saati aşan çalışmalarda 1,5 saat ara dinlenmesi Yargıtay kararları doğrultusunda verilmektedir. Belirlenen süreler nisbi emredici nitelikte olup bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine arttırılabilmektedir. Çalışma sürelerine dahil olmayan ara dinlenme süresinde işçiler serbest olup istedikleri şekilde bu süreyi değerlendirebilmektedirler. Ara dinlenmesinde işçinin zorla çalıştırılması mümkün olmamaktadır. İşçinin bu süreyi çalışarak geçirmesi halinde ise fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekmektedir. Çocuk ve genç işçiler için daha fazla koruyucu nitelikte düzenleme yapılmıştır.

İş Mevzuatında işçilerin en uzun soluklu dinlenmelerine ve işyerinden uzak kalarak tekrar işe olan motivasyonlarını arttıracak olan yıllık izin ayrıntılarıyla düzenlenmiştir. İşçinin işverenin emri altında en az bir yıllık süreyi doldurmasına

müteakip kıdeminin artmasına orantılı olarak artan yıllık izin süreleri; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olmayacak şekilde düzenlenmiştir. Nisbi emredici hüküm niteliğinde olup, İş Kanunundaki sürelerin bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle arttırılması mümkün olmaktadır. Asgari bekleme süresi olan bir yıllık süre içerisinde işçinin deneme süreli çalışması mevcut ise dahil edilmektedir. İşçi, yıllık izin süresince başka birinin yanında ücret karşılığı çalışması halinde işverenin yıllık izin süresi dahilinde ödemiş olduğu ücreti geri alma hakkı bulunmaktadır. Yıllık izin ücretinin temel ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Yıllık izin süresi içerisinde denk gelen hafta tatili ve genel tatil günleri için ayrıca ödeme yapılmalıdır. İşçinin kullanmadığı yıllık izin sürelerinin ücrete dönüşebilmesinde iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Bu durumda işçiye kullanmadığı izin ücretleri ödenmelidir.

Yapılan çalışma sonucunda önemle vurgulanması gereken husus işçi olarak çalışma hayatında yer alan kesimin haklarındaki bilinirlik düzeyinin artırılması ve bu yönde çalışmaların yapılmasının gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

KAYNAKLAR

- Akyiğit, E. (2016). İş Hukuku. 11.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2000). Yıllık Ücretli İzin. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2011). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin. Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:24, 55-73.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., (2018). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Basım.
- Çöğenli, T. (1983). Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin. İstanbul: Üçdal Yayınevi.
- Demircioğlu, A. M., Centel, T. (2010). İş Hukuku. İstanbul: Beta Basım.
- Deniz, Ç. E. (2020). 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerinin Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine Uygulanmasında Yaşanan Sorunlar. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15., S.185., Ocak-Şubat, 137-188.
- Eyrenci Ö., Taşkent, S., Ulucan D. (2016). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayın.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014). İş Hukuku. 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Baysal, M. (2020). İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi. Hak-İş Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 24, (2020/2), 270-285.
- Şakar, M. (2021). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayın.
- Mülâyim, B. O., Kayık Aydınalp, A. (2019). Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması. Hacettepe HFD, 9 (2), 412-451.
- Özkaraca, E. (2018). Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 90-104.
- Süzek, S. (2018). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayın.
- Doğan, S. (2020). İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, Aralık, 1179-1202.
- Sevimli, A., Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not. Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran, 41-68.
- Soyer, M. P. (2002). İş Hayatındaki Önemli Bir Sorun Üzerine Not: İşverenin Yıllık Ücretli İzin Hakkını Kullanmaması. Kemal Oğuzman'ın Armağanı, İstanbul.

- Sur, M. (2017). İş Hukuku Toplu İlişkiler. 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Süzek, S. (2020). İş Hukuku. 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tugay, M. (2019). Yıllık Ücretli İzin. Yaşar Hukuk Dergisi, C. 1., S. 2., Temmuz, 205-247.
- Tulukçu, N. B. (2012). İş Hukukunda Dinlenme Hakkı. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Urhanoglu, İ. (2020). Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin. 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık
- Yargıtay 22 Hukuk Dairesi, E. 2017/23741, K. 2020/9437, Tarih: 13.07.2020.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2007/38515, K. 2009/10133, Tarih: 09.04.2009, Erişim adresi: <https://legalbank.net/> (24.10.2022).
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2008/30985, K. 2007/35281, Tarih: 17.11.2008.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2016/20520, K. 2016/8588, Tarih: 21.11.2016, Erişim adresi: <https://legalbank.net/> (17.01.2023).
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2014/30472, K. 2016/3413, Tarih: 22.02.2016, Erişim adresi: <https://legalbank.net/> (17.01.2023).
- Ulusoy, Y. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi. Dokuz Eylul University Law Review, Volume 7, 383-408.
- Yelekçi M., Yelekçi İ. (2001). İş Kanunu Şerhi. Ankara.
- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2016/2543, K. 2016/2024, Tarih: 08.02.2016, Erişim adresi: <https://legalbank.net/> (17.01.2023).
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. (2011, 11 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (22.10.2022)
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Resmi Gazete 25391, Tarih: 03.03.2004.