

## İHBAR SÜRESİ İÇİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANILMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiş olan fesih bildirim süresi içinde tarafların durumunda herhangi bir değişiklik meydana gelmez. Fesih bildirimini\* (ihbar süresinin) karşı tarafa ulaştığı tarihten iş akdinin son bulduğu tarihe kadar geçmesi gereken bu süre içinde işçi ile işveren arasında sözleşme bütün hak ve borçları ile eskisi gibi devam eder. Taraflar iş akdinden doğan borçlarını aynen yerine getirmek zorundadır.

1

İş sözleşmesinin işçi tarafından ya da işveren tarafından bildirimli feshedilmesine bağlı olarak, bildirim süresi içinde yıllık ücretli izinin kullanılarak kullanılmayacağı durumu farklılık arz etmektedir. Bu makalenin konusunu 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiş olan bildirim süreleri içinde işçinin yıllık ücretli izin kullanması esasları oluşturmaktadır.

### I. İŞVEREN TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESHİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANILMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2. fıkrası gereğince, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu olan yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İşveren süreli fesih bildirim ile iş akdini sona erdirdiğinde, işçinin hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık iznini bildirim süresi içinde kullanmasını isteyemeyeceği gibi, işçinin kullanmadığı iznini yeni iş arama iznini yaymak suretiyle izin süresine ait ücretini ödemekten de kaçınamaz. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre yıllık iznin ihbar önelinden önce kullanılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin içi içe girmemelidir.<sup>2</sup>

Doktrinde de yıllık izinle içi içe giremeyecek önel (ihbar süresi) ile yeni iş arama izninin, akdin işverence feshindeki önel ve iş arama izni olduğu açıkça belirtilmektedir.<sup>3</sup>

Yüksek mahkeme ihbar öneli ile yıllık iznin içi içe girmesi halinde ihbar önelinin bölünemezliği ilkesi ihlal edildiğinden işçinin ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar vermiştir.<sup>4</sup>

\*Fesih bildirim, belirsiz süreli iş sözleşmesini, belirli bir süre sonra sona erdiren; yöneltmesi zorunlu, sonuç doğurması karşı tarafın kabulüne ihtiyaç göstermeyen irade beyanıdır.

(İş Hukuku, Ünal Narmanlıoğlu Beta Yayınları, sh.35)

<sup>1</sup> İş Hukuku, Sarper Süzek, Beta Yayınları; İstanbul 2021, s. 548-549

<sup>2</sup> İş Hukuku, Sarper Süzek, Beta Yayınları; İstanbul 2021, s. 548-549

<sup>3</sup> İş Kanunu Şerhi, Ercan Akyiğit, Seçkin Yayınları Ankara 2018, s. 48-52

<sup>4</sup> Y.9 HD.31.10.2016,1771/17890, Y.9 HD. E.2015/1506, R.2016/12390, T.25.05.2016



## II. İŞÇİ TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESHİNDE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANILMASI

İş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca bildirimli feshi halinde, bildirim süresi ile işçinin kullanacağı yıllık ücretli izin süreleri içi içe geçebilir. Yani işçi tarafından iş sözleşmesinin bildirimli feshi halinde ihbar süresi ile yıllık ücretli izin sürelerinin birleşmesi mümkündür.<sup>5</sup>

Nitekim Yüksek Mahkeme de işçi tarafından iş sözleşmesinin ihbar önelli feshi halinde bildirim öneli ile yıllık ücretli izin süresinin iç içe girebileceğini kabul etmiştir.<sup>6</sup>

Burada göz önünde bulundurulması gereken bir husus da, işçi tarafından yapılan bildirimli fesihle de İş Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca yeni iş arama izninin işveren tarafından verilmesi gerektiğidir.<sup>7</sup>

İş Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca söz konusu olan günde 2 saatlik iş arama iznini, işçi isterse birleştirerek toplu kullanma hakkı bulunduğundan, iş arama izninin bildirim öneleri içinde yıllık izinle çakışmadan kullanabilmesi mümkündür.

### III.SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca, işveren aynı kanunun 17. maddesi uyarınca süreli fesih bildirimini ile iş ahdini sona erdirdiğinde, işçinin hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık iznini bildirim süresi içinde kullanmasını isteyemeyeceği gibi, işçinin kullanmadığı iznini yeni iş arama iznini yaymak suretiyle izin süresine ait ücretini ödemekten de kaçınamaz.

Dolayısıyla işveren, bildirim süresi içinde yıllık izin kullandırırorsa bildirim süresi eksik kullandırılmış sayılır ve işçiye ihbar öneline ilişkin ihbar tazminatının tamamı ödenmek zorunda kalır.

İş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca bildirimli bir şekilde feshi halinde ise, aynı kanunun 59.maddesinde bu konuda herhangi bir sınırlama bulunmadığından, işçi ihbar süresi içinde yıllık ücretli iznini ve iş arama iznini kullanabilecektir.

## BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

<sup>5</sup> İş Kanunu Şerhi, Ercan Akyiğit, Seçkin Yayınları Ankara, 2018, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Ünal Narmanlıoğlu, Beta Yayınları, sh. 718

<sup>6</sup> Y.9 HD. E.2015/1506, K.2016/12390

<sup>7</sup> İş Hukuku, Sarper Süzek, Beta Yayınları, İstanbul 2021, sh.549

