**Dr. Süleyman Ruhi AYDEMİR**

**Ticaret Başmüfettişi/Bağımsız Denetçi**

## İşçinin Yıllık İzin Hakkında İşverenin İspat Yükü Nedir?

İş Kanunu’nun 59’uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine alt ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Sözleşmenin feshi hâlinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine alt ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür ve zaman aşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren, yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır.

## Yıllık İzin Süresinin Düşürülmesini Kabul Etmeyen İşçinin İşten Çıkarılması Mümkün müdür?

İş Kanunu’nun 53. maddesinde düzenlenen yıllık izin süreleri düşürülemez. İşverenler ancak iş yeri düzenlemesi ve uygulaması gereği kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin süreleri kanuni izin sürelerine “iş şartlarında esaslı değişikliğin geçerli sebebe dayandığını ispatlamaları” hâlinde çekilebilir.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. İş Kanunu’nun 22. maddesinden de yola çıkılarak Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, Personel Yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile iş yeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren, iş yerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme borcunun yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması İş Kanunu’nun 22. maddesi gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması şarttır. İşveren, kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin sürelerini, kanuni izin sürelerine işçinin yazılı rızası olmadan çekemez. Bu gerekçe ile işten çıkarılan işçi yönünden iş sözleşmesi haklı nedenle son bulmuş olacak, işe iade davası açabileceği gibi ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.