



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU
(OMBUDSMANLIK)



SAYI : 2019/903-S.1359

BAŞVURU NO : 2018/13006

KARAR TARİHİ : 15/04/2019

RET KARARI

BAŞVURAN

: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

BAŞVURUYA KONU İDARE : MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

BAŞVURUNUN KONUSU : Yıllık izin kullanımı hakkında.

BAŞVURU TARİHİ : 23/10/2018

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1) Başvuru sahibi, Marmara Üniversitesine bağlı Göztepe Yerleşkesinde, Koruma Güvenlik Şube Müdürlüğünde vardiyalı güvenlik elemanı olarak çalıştığını, hafta tatilinin cumartesi olduğunu, yıllık izin başlangıcının pazar günü başlayamayacağını, pazartesi gününden itibaren başlayacağını bildirdiği, hâlbuki tatil gününün cumartesi olduğundan pazar günleri izin başlatılmayacağından kaynaklanan mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2) Kurumumuzun 30/11/2018 tarih ve [REDACTED] sayılı şikâyet konusuna ilişkin bilgi/belge isteme yazısına istinaden, Marmara Üniversitesi Rektörlüğünün 05/12/2018 tarih ve [REDACTED] sayılı yazılarında;

2.1) Üniversite Koruma ve Güvenlik Şube Müdürlüğü bünyesinde çalışmakta olan başvuru sahibinin güvenlik personeli olarak 7/24 vardiyalı sistemle görevlerini yerine getirirken haftada bir gün haftalık izin kullanmaktadırlar. Kullanmış oldukları bu izinler aylık nöbet çizelgelerinde izinli olarak gösterilmektedir. Aylık nöbet listelerinde gösterilen haftalık izinler dışında diğer günlerde talep etmeleri durumunda yıllık izne ayrılabilirler. Ayrıca özellikle yaz aylarında yıllık izin talebinin yoğun olması nedeni ile personel eksikliğinin yaşanmaması için yıllık izinler personelinin beyanı doğrultusunda yıllık izin planlaması yapılarak kullanılmaktadır. Ancak bazı durumlarda (raporlu personel, ek güvenlik tedbirleri vb.) personel eksikliği yaşandığında ihtiyaç durumunda bir yerleşkeden diğer yerleşkelere personel takviyesi yapılmaktadır. Bu gibi durumlarda yıllık izinler plana göre bir kaç gün gecikmeli verilebilmektedir. Bu değişiklikler tamamen kamu hizmetinin aksatılmaması için yapılmaktadır. Bununla birlikte izin başlangıcının pazar günü yapılmaması konusunda herhangi bir talimatın bulunmadığı belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3) Anayasamızın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50’nci maddesinde; “...Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

4) Yine Anayasada ‘Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı’ başlıklı 74’üncü maddesinin üçüncü fıkrasında; “Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir.” hükmüne amirdir.

5) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 24’üncü maddesinde; “Her insanın dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresini akla uygun sınırlar içinde tutmaya ve belli aralıklarla ücretli tatillere hakkı vardır.”

6) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 7’nci maddesinde; "Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır:... (b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;... (d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmi tatillerde ücret verilmesi" ,

7) 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun ‘Kurumun görevi’ başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrasında; “Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”

8) 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Tatil ve izinler başlığı altında; 421’inci maddesinde; “İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür....İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur.”, 424’üncü maddesinde; “Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir. İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler.

9) 4857 sayılı İş Kanununun “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma” başlıklı 44’üncü maddesinde, “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.”, “Saklı haklar” başlıklı 45 inci maddesinde; “Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.”, “Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri” başlıklı 53’üncü maddesinde, “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”, “Yıllık ücretli iznin uygulanması” başlıklı 56’ncı maddesinde; Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. (Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.) Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on

günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

10) 2429 Sayılı Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2'nci maddesinde; D) (Değişik: 20/4/1983 - 2818/1 md.) Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur. Hükümleri yer almaktadır.

11) 375 Sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler Ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları Ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı Ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23'üncü maddesinde, (Ek: 20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018- 7079/118 md.)....Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla **sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir.... Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.**

12) 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun "Amaç" başlıklı 1'inci maddesinde, "1- Bu Kanunun amacı, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri belirlemektir." Hükümleri yer almaktadır.

13) Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 5'inci maddesinde; İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18 inci maddeye dayanılarak bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder. **6'ncı maddesinde,** Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. ...Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere (Değişik ibare:RG-18/8/2017-30158) bölümler halinde kullanılabilir....Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. **7'inci maddesinde;** İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. 8'inci maddesinde,İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

14) Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Düzenleme ve İlan Yükümlülüğü başlıklı 3'üncü maddesinde, "İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve

bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür.”, **“İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi” başlıklı 4’üncü maddesinde**, “İşçi postaları; a) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir. (Ek cümle:RG-19/8/2017- 30159) Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir.”, **“İşçi Postalarının Değişme Süresi” başlıklı 8’inci maddesinde**, “Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir.”, **“Hafta Tatili” başlıklı 11’inci maddesinde**; “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.” Düzenlemelerine yer verilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ CELİLE ÖZLEM TUNÇAK’IN KAMU BAŞDENETÇİSİ’NE ÖNERİSİ

15) Başvuru sahibinin iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; tesis edilen işlemde hukuka ve hakkaniyete aykırılık tespit edilemediğinden, başvurunun reddi yönünde hazırlanan “Ret Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi’ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

16) Başvuru sahibi Marmara Üniversitesinde, Koruma Güvenlik Şube Müdürlüğünde vardiyalı güvenlik elemanı olarak çalıştığını, hafta tatilinin cumartesi olduğunu, yıllık izin başlangıcının pazar günü başlayamayacağından bahisle pazartesi gününden itibaren başlayacağını bildirdiği, hâlbuki tatil gününün cumartesi olduğundan pazar günleri izin başlatılmayacağından kaynaklanan mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

17) Uluslararası Sözleşmelere ve Anayasamıza göre dinlenme bir hak olup, Anayasanın 50’nci maddesinde “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” hükmü bulunmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı Anayasada düzenlenerek güvence altına alınmış hayati önemde bir insan hakkıdır. Çünkü iş hayatında bedenen ve ruhen yıpranan işçinin dinlenerek bu yıpranmayı tamir edebilmesi ve sağlıklı bir toplum ve verimli bir iş hayatı için serbest zamana ihtiyacı vardır. Bu sebeptendir ki bu hak kişiye özeldir, başkasına devredilemez ve bu haktan feragat edilemez. Çalışanlara sağlanan izinden amaç; çalışanların bir süre iş ortamından uzak tutulması ve dinlenmesinin sağlanması ile buna paralel olarak çalışan motivasyon ve verimliliğinin artırılması, çalışanın yorgunluğu ve motivasyon eksikliğine bağlı olarak meydana gelebilecek iş kazalarının önlenmesidir.

18) İzinlerle ilgili Türk Borçlar Kanunu ile işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen İş Kanununun yukarıda belirtilen hükümleri incelendiğinde, işçinin yıllık izin hakkını kullanması şart olup kural olarak işverenin işçiye yıllık izin hakkını aralıksız bir şekilde kullanırmak zorunluluğu

devam etmektedir. Öte yandan işçi iznini dilediği gibi kullanamayacağı gibi işverenin de iznin kullanacağı süreyi ve zamanı belirleme yetkisi vardır. İşveren, çalışanın istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak bu yetkilerini keyfi olarak kullanamazlar; çalışanın yıllık izin talebini ancak işletme menfaatleri haklı olarak izin talebinin reddini gerektiriyorsa reddedebilirler.

19) Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin Anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. Söz konusu Yönetmelikte işçinin izin isteğini en az bir ay önceden işverene bildirmesi gerektiği açıklanmış, işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir.

20) Benzer bir konuda Devlet Memuru ile ilgili yıllık izin kullanımında amirlerin takdir yetkisinin sınırı hakkında Devlet Personel Başkanlığının 13/07/2012 tarih ve 11967 no'lu mütalaasında, "Kamu hizmetlerinin sevk ve idaresinin kesintisiz olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla, memurların yıllık izin haklarını kullanma zamanları bakımından amirlere tanınan takdir yetkisinin mevzuatın çizdiği sınırlar içinde, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde, kamu hizmet ve gerekleri ile kamu yararı amacıyla kullanılması gerektiği değerlendirilmekte olup, bu bağlamda bahse konu takdir yetkisinin Anayasal ve yasal olarak tanınmış bir haktan ilgililerin faydalanamaması sonucunu doğuracak şekilde kullanılmamasının uygun olacağı," belirtilmiştir.

21) Yıllık ücretli izin; bir yıl boyunca çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye dinlenip bedensel/ruhsal yorgunluğunu atması için yılda bir kez ve birbirini izleyen günler biçiminde sağlanan ücretli bir izindir. Yıllık ücretli izin hakkı; dayanağını kanundan alan, işverenin işçiyi gözetme borcuna dayalı sosyal nitelikli bir işçi hakkıdır. İşçilerin izni, kişilik haklarına ilişkin bulunmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.07.2000, 2000/9-1079, E. 2000/1103).

22) Hafta tatili ise İş Kanunu hükümlerine göre; haftanın iş günlerinde eksiksiz olarak çalışmış olan çalışana 7 günlük zaman diliminde 24 saat kesintisiz dinlenme (hafta tatili) verilmesi esastır. Hafta tatili gününün ücreti herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın işveren tarafından çalışana ödenmelidir. Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak yıllık izin sürelerinin tarafların anlaşması ile ve bir bölümü on günden az olmamak kaydı ile bölünerek de kullanılabilir. İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre ise işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yani bu günler izin süresine eklenecektir. İş Kanununda "gün" olarak ifade edilen izin sürelerinin aslında "iş günü" olarak düzenlendiği ortaya çıkmaktadır. İş Kanununun 44'üncü maddesi gereğince işçinin resmi tatil günlerinde çalışmaması esas olup işçinin rızası alındığında çalıştırılabilir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.

23) Uygulamada vardiya usulüyle çalışma olarak bilinen çalışma sisteminin mevzuattaki karşılığı postalar halinde çalışmadır. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin özel usul ve esaslar belirlenmiş bulunmaktadır. Buna göre işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur. İşveren posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür. Vardiya sistemini düzenleyen yönetmeliğinin 8'inci maddesine göre işveren zorunluluk olmadıkça işçilerin vardiyasını değiştiremeyeceği, olağan koşullarda işçi bir iş haftasında hangi vardiyada ise o vardiyada çalışacağı belirtilmiştir. İşveren tarafından iş haftası içinde ancak zorunluluk ortaya çıkarsa işçinin vardiyasını değiştirebilir ve bu değişikliği de önceden ilan etmesi gerekmektedir.

24) Esas olarak özel güvenlik görevlileri; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun çerçevesinde hizmet veren görevliler olup genel kolluğun sorumluluğunda bulunan ve özel güvenlik komisyonunun kendisine tanıdığı alanda, daha çok suç önleme faaliyeti yapmakla görevli olduğu, özel güvenlik görevlileri görevlerini ifa ederken; jandarma ya da emniyet gibi genel kolluk kuvvetlerinin bazı yetkilerini de kullanabilmektedir.

25) Başvuru sahibi tarafından yukarıda belirtildiği üzere idare bünyesinde vardiyalı olarak İş Kanununa göre 7/24 güvenlik görevlisi olarak görev yaptığı, hafta tatilinin cumartesi olduğu, şikâyete konu yıllık izin talebinin 01/07/2018 Pazar gününden 17/07/2018 Salı gününe kadarki süreyi kapsadığı, 18/07/2018 Çarşamba günü iş başı yapılacağı, ancak idare tarafından yıllık izninin Pazar günü başlatılamayacağı, ayrıca söz konusu yıllık izin süresi içinde yer alan 2429 Sayılı Kanunla tatil kabul edilen 15 Temmuz günü için ayrıca izin verilmeyeceği belirtilmiştir. Buna karşı idare tarafından ise aylık nöbet listelerinde gösterilen haftalık izinler dışında diğer günler için yıllık izin talebinde bulunulduğu, özellikle yaz aylarında yıllık izin talebinin yoğun olması nedeni ile personel eksikliğinin yaşanmaması için yıllık izinler personelinin beyanı doğrultusunda yıllık izin planlaması yapılarak kullanıldığı, ancak bazı durumlarda (raporlu personel, ek güvenlik tedbirleri vb.) personel eksikliği yaşandığında ihtiyaç durumunda bir yerleşkeden diğer yerleşkelere personel takviyesi yapılmakta olduğu, yıllık izinlerin gecikmeli olarak verilebileceği, bütün bu önlemlerin ise kamu hizmetinin aksatılmaması için yapıldığı açıklaması yapılmıştır.

26) Başvuru sahibi beyanında, tatil amaçlı bir organizasyon için söz konusu yıllık izin tarihleri arasında daha önceden idarenin bilgisi dahilinde olduğu, yıllık izin planlamasının idare tarafından yıllık izin süresi başlamadan hafta sonu tatiline ve resmi tatile denk geldiği gerekçesiyle iptal edildiği, söz konusu tatil programı için sağlık raporu aldığı, idare tarafından ise bu durumun personel yetersizliğinden kamu hizmetinin aksamamasından yapıldığı anlaşılmaktadır.

27) Özel güvenlik görevlileri genel kolluğa yardımcı olarak hassas bir görevi icra etmektedir. Bunun yanında görevin ehemmiyetinden dolayı hem çalışanın "Anayasal dinlenme hakkı" ile hem de işverenin menfaati arasında hassas bir dengenin korunması da gerekmektedir. Zira

Anayasa ve uluslararası sözleşme ile teminat altına alınmış “dinlenme hakkının” kanun koyucu tarafından tamamen işverenin takdirine bırakılmamıştır. İşveren tarafından bu hakkın iyi niyet kuralları çerçevesinde ve işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullanılması gerekmektedir.

28) Somut olayın değerlendirilmesinde her ne kadar başvuru sahibinin önceden idare tarafından uygun görülen yıllık izin programının sonradan idari gerekçelerle kabul edilmemesi işleminde vardiya sistemi ile yapılan çalışmalarda Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında zorunlu gerekçelerin vuku bulması durumunda işverenin bir takdir hakkı olduğu muhakkaktır. Öte yandan çalışanlar için anayasal bir hak olan “dinlenme hakkının” hem işyerinin gereklerine uygun biçimde hem de çalışanların talebi doğrultusunda kullanılması gerekmektedir. Bununla birlikte kamu hizmetlerinin sevk ve idaresinin kesintisiz olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla yıllık izin haklarının kullanma zamanının idarelerce mevzuatın çizdiği sınırlar içinde kamu hizmet ve gerekleri ile kamu yararı gözetilerek Anayasa, Uluslararası sözleşmelerle ve yasal olarak tanınmış bir haktan çalışanların azami derecede faydalandırılması da önem arz etmektedir.

29) Yukarıdan beri anlatılan hususlar, başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, başvuru sahibinin yıllık izin kullanma zamanına ilişkin Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında icra edilen görevin ehemmiyetine istinaden idarenin takdir hakkı kapsamında kaldığı değerlendirilmesi yapılmış olup idarenin işleminde herhangi bir işleminde hukuka ve hakkaniyete aykırılık tespit edilememiştir.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

30) İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6'ncı maddesinde yer verilmiş olup; söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; şikâyet başvurusu kapsamında idarenin başvuranla ilgili işlemleriyle ilgili bilgi ve belgelerin, süresi içinde ve gerekçeli olarak Kurumumuza gönderildiği, bu anlamda “kararların gerekçeli olması” ve “kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi” ilkelerine uygun hareket edildiği anlaşılmaktadır.

31) Öte yandan Anayasa Mahkemesi içtihatlarında belirtildiği üzere, Hukuk devleti ilkesinin önemli bir alt ilkesi de belirliliktir. Bu ilkeye göre, hukuki düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi de gerekli olup idare tarafından “İdari faaliyetlerin belirliliği ilkesi” ile “karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi” ilkelerine uymadığı tespit edildiğinden, İdarenin bahse konu ilkelere uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

32) 14/06/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 21'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Ret Kararının başvurana tebliğ tarihinden itibaren,

ilgili idarenin işlemine karşı (varsa) dava açma süresinden kalan süre, kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup İstanbul İş Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçeler ve dosya kapsamına göre; BAŞVURUNUN REDDİNE, Kararın BAŞVURANA, MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE tebliğine, Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.

e-imzalıdır
Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi