

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ HAKKINDA EN ÇOK SORULAN ÜÇ SORU

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ HAKKINDA EN ÇOK SORULAN ÜÇ SORU

Güray ÖĞREDİK

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
Mazars&Denge Denetim YMM A.Ş.

www.muhasibetr.com (19.07.2007)

Yıllık ücretli izin mevzuu 4857 sayılı İş Kanununun (53) ilâ (60).’inci maddelerinde düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izin konusunda ayrıca 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazete’de “**Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği**” yayımlanmıştır.

Yıllık izinler ülkemizde özellikle temmuz ilâ eylül ayları arasında kullanılmaktadır. **Yıllık ücretli izin süresinin hesabı** konusunda uygulamada genellikle karşılaşılan ve bize soru olarak iletilen konular aşağıda açıklanacaktır.

1- Ne Zaman 20 Gün İzin Hakkım Olacak? Beşinci Yıla Girince İzin Hakkım 20 Gün olur mu?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Kanunun (53).’üncü maddesine göre İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört işgünü
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi işgünü
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı işgünü

olarak tespit edilmiştir.

Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Uygulamada özellikle 14 günden 20 güne ve 20 günden 26 güne geçişin hangi tarihte olacağı hakkında tereddütler yaşanabilmektedir. Konuyu bir örnek ile açıklayacak olursak;

20.06.2002 tarihinde iş yerinde çalışmaya başlayan bir işçinin **20 iş günü** izin kullanmak hakkı **20.06.2008** tarihinden başlayacaktır. Yıllar itibariyle belirtecek olursak,

20.06.2002 – 19.06.2003 arası çalışılan bir yıla ait **14 işgünü** izin kullanım hakkı **20.06.2003** tarihinden (2. yıl içinde) kullanılabilir,

20.06.2003 – 19.06.2004 arası çalışılan bir yıla (toplamda iki yıla) ait **14 işgünü** izin kullanım hakkı **20.06.2004** tarihinden (3. yıl içinde) kullanılabilir,

20.06.2004 – 19.06.2005 arası çalışılan bir yıla (toplamda üç yıla) ait **14 işgünü** izin kullanım hakkı **20.06.2005** tarihinden (4. yıl içinde) kullanılabilir,

20.06.2005 – 19.06.2006 arası çalışılan bir yıla (toplamda dört yıla) ait **14 işgünü** izin kullanım hakkı **20.06.2006** tarihinden (5. yıl içinde) kullanılabilir,

20.06.2006 – 19.06.2007 arası çalışılan bir yıla (toplamda beş yıla) ait **14 işgünü** izin kullanım hakkı **20.06.2007** tarihinden (6. yıl içinde) kullanılabilir,

20.06.2007 – 19.06.2008 arası çalışılan bir yıla (toplamda altı yıla) ait **20 işgünü** izin kullanım hakkı **20.06.2008** tarihinden (7. yıl içinde) kullanılabilir.

Uygulamada oluşan tereddüt, 20 işgünü izin hakkının örneğimizdeki verilere göre 20.06.2008 tarihinden itibaren değil 20.06.2007 tarihinden itibaren başlaması gerektiği yönündeki düşüncelerdir. 20.06.2007 tarihi itibarıyla işçinin iş yerindeki hizmet (kıdem) süresi beş yıldır. Yani, beş yıllık hizmet süresi yeni dolmuştur. Yıllık ücretli izin çalışılan yıla (geçmiş yıla) bağlı olarak doğan bir haktır. Bu sebeple de Kanun metninde parantez içi hükümde "beş yıl dahil" açıklamasına yer verilmiştir. Bu nedenle iş yerindeki altıncı çalışma yılı dolduktan itibaren 20 işgünü izin hakkı oluşacaktır.

Yıllık ücretli izinin, Kanunun (53).üçüncü maddesinde gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, (53).üçüncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

2- Cumartesi Günü Fiilen Çalışmıyoruz, İzin Günleri Hesabında Cumartesi Dikkate Alınacak mı?

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. 4857 sayılı İş Kanunu ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanununda açıkça ifade edilmese de uygulamada hafta tatili genel olarak pazar günüdür. Buna bağlı olarak işyerinde fiilen çalışılıp çalışılmamasına bakılmaksızın yıllık ücretli izin günlerinin hesabında cumartesi günleri dikkate alınacaktır. Örneğin; 14 işgünü yıllık iznini 10 + 4 şeklinde kullanılması durumunda ve izin süresi pazartesi gününden itibaren başlatılacaksa, izin süre bir sonraki hafta Perşembe günü bitecek ve cuma günü iş başı yapılacaktır. 14 gün izin tek seferde kullanılacaksa ve izin pazartesi günü başlatılıyorsa izin süresi üçüncü haftanın Salı günü bitecek ve Çarşamba günü iş başı yapılacaktır.

Uygulamada (her ne kadar yönetmelikte yıllık izinin bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölünebilir hükmü mevcutsa da) yıllık izinlerin birer haftalık bölümler halinde kullanılması durumunda, cumartesi günlerinin mutlak olarak izin süresinden sayılıp sayılmaması tartışma konusu olabilmektedir. Örneğin, bir haftalık izin pazartesi – Cuma günleri beş gün mü yoksa mutlak olarak pazartesi – cumartesi günleri altı gün şeklinde mi olmalıdır? İş yerinde cumartesi günleri fiilen çalışılmıyor ve tatil yapılıyorsa bu konu büyük önem arz etmektedir. Bize göre, cumartesi günleri mutlak olarak yıllık ücretli izin hesabına dahil edilmelidir.

3- İşten Çıktıktan / Askerden Döndükten / Emekli Olduktan Sonra Tekrar Aynı İşe Geri Döndüm, Geçmiş Çalışma Dönemlerim İzin Hakkımın Hesabında Dikkate Alınacak mı?

Önemli bulduğumuz ve değinmek istediğimiz diğer bir konu da; işçinin aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde aralıklı olarak yaptığı çalışmaların yıllık ücretli izin bakımından değerlendirilmesidir. (4857 sayılı İş Kanununun 54.üçüncü maddesinin birinci fıkrası hükmü)

Gerçektende işçi aynı işverene bağlı işyerlerinden çeşitli nedenlerle ayrılıp (istifa, askerlik, emeklilik vb.) tekrar iş başı yaptığında daha önceki çalışmalarına ait kıdem süresi sıfırlanmış mı kabul edilecek? Yoksa bu süreler dikkate alınacak mı?

Bu konuda örnek oluşturacak Yargıtay Kararında konuyla ilgili tespit davası açan bir işçi sendikasının davasını Yargıtay konunun tespit davasına gerek olmayacak kadar net olduğu gerekçesiyle reddetmiştir. (Yargıtay 9. H.D.'nin 17.05.2004 tarihli ve E:2003/23749, K:2004/12114 sayılı Kararı.) [1]

"Dava: Davacı, yıllık izinlerinin eksik hesaplandığının tespitine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Davacı sendika, açmış olduğu dava ile sendika üyesi işçinin yıllık izninin tüm çalışma süresi toplamı üzerinden hesaplanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren cevabında; davacı işçinin askere giderken hizmet akdini feshettiğini ve askerlik dönüşü yeni bir hizmet akdi kurulduğunu ve bu nedenle önceki çalışmanın süresinin izin günlerinin belirlenmesinde göz önüne alınamayacağını ileri sürmüştür.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 50. maddesinde; "....yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır..."

denilmektedir.

Yasanın bu açık hükmüne ve davacı işçinin askerlik nedeniyle işyerinden ayrılmasına ve bu ayrılışın askerlik öncesi hizmet süresinin izin günlerinin hesaplanmasında göz önünde tutulacağı maddede açıkça vurgulanmasına rağmen bu yönün tespiti şeklinde dava açılmasının yasal bir yönü bulunmamaktadır."

Bizimde görüşümüz, yıllık ücretli izin hakkında işçinin aynı işverene bağlı olarak çalıştığı tüm sürelerin birleştirilerek göz önüne alınmasıdır. İş sözleşmesi çeşitli nedenlerle kesintiye uğrasa da süreler birleştirilecek ve yıllık ücretli izin hesabı toplam süre üzerinden yapılacaktır.

[1] FIRAT, Hüseyin İrfan; http://www.alomaliye.com/temmuz_06/huseyin_firat_ucr_izin.htm