



## YILLIK İZİN BAKIMINDAN ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

Faruk YÜKSEL (\*)

### 1 - GİRİŞ

Çalışma yaşamını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> ile işçilere tanınan en önemli haklardan birisi de yıllık ücretli izin hakkıdır. İşverenlerce işçilere verilecek yıllık ücretli izinlerin usul ve esaslarını belirlemek üzere Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği<sup>2</sup> çıkarılmıştır.

Yukarıda belirtilen düzenlemelere göre, yıllık ücretli izin kullanmaya hak kazanabilmek için belli sürelerle işyerinde çalışmış olmak gereklidir. Ancak bazı durumlarda işyerinde çalışılmayan dönemler de yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde işyerinde çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Yazımızda, yıllık ücretli izin açısından işyerinde çalışılmış gibi kabul edilen durumlar hakkında bilgi verilecektir.

### 2- GENEL OLARAK YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

4857 sayılı Kanununun 53. maddesinin birinci fıkrasına göre işyerinde **en az bir yıl** çalışma süresini tamamlamış olan işçiler yıllık ücretli izin kullanmaya hak kazanırlar. Çalışma süresinin hesabında deneme süresi de dikkate alınır. Ancak bütün işyerlerinde çalışanlar yıllık ücretli izin kullanamazlar. Nitelikleri gereği bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakları bulunmamaktadır. Genel kural bu olmakla beraber Yıllık Ücret İzin Yönetmeliği ile bu kurala bir istinse getirilmiştir: Nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde **devamlı olarak çalışan** işçilerin yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır.

**Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.** İşverenlerin, işçinin onayını almış olsalar bile, yıllık ücretli izin sorumluluğundan kurtulamazlar.

(\*) Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi

<sup>1</sup> 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

<sup>2</sup> 03/03/2004 tarih ve 25391 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

4857 sayılı Kanun ile işçilere kullanılacak yıllık izin sürelerinin alt sınırı belirlenmiştir. Buna göre İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

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

Ancak belirlenen bu izin süreleri alt sınırdır. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. İşçilere verilecek yıllık izin sürelerinin belirlenmesinde kullanılan bir kıstas da işçinin yaşıdır. Buna göre çalışma süreleri ne olursa olsun, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **yirmi günden** az olamaz.

İşçinin aynı işverenin birden fazla işyerinde çalışması varsa yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili değerlendirme yapılırken bu işyerlerindeki çalışmalarının tümü dikkate alınır. Hatta bir işverenin 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin 4857 sayılı Kanun kapsamına girmeyen işyerlerindeki çalışma süreleri de hesaba katılır. Örneğin (A) işverenin akaryakıt satışı işyerinde **2 aydır** çalışmakta olan bir işçi daha önce de aynı işverene ait gemide **4 yıl 10 ay** çalışmışsa, işçinin yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili çalışma süresi bu iki sürenin toplamı kadar yani **5 yıl** kabul edilecektir.

Ayrıca; aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanun veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler de, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında **birleştirilerek** göz önünde bulundurulur.

### 3- YILLIK ÜCRETİ İZİNİN KULLANDIRILMASI

İşverenler tarafından yıllık izin hakkının kullanılması sırasında dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

1. Bir çalışma yılına ait yıllık izin hakkı takip eden çalışma yılı içerisinde kullanılır. Örneğin işyerinde 15/04/2012 tarihinde çalışmaya başlayan bir işçi, 14/04/2013 tarihinde çalışma yılını tamamlamış olacak ve yıllık izin hakkını 15/04/2013-14/04/2014 tarihleri arasında kullanacaktır.
2. Kural olarak yıllık ücretli izin bir defada kullanılır yani bölünemez. Ancak işçi ve işverenin anlaşması halinde, yıllık izin süresi bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Örneğin toplam 30 günlük yıllık izin süresi; 10'ar günlük üç izin olarak kullanılabilir. Yıllık iznin bu usule aykırı olarak bölünmesi durumunda işveren hakkında her bir işçi için **100 TL** idari para cezası uygulanacaktır.
3. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izin süresinden düşülemez. Ayrıca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
4. İşveren, yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçilerine, istemde bulunmaları halinde **ücretsiz yol izini** vermek zorundadır. Ücretsiz yol izninin kullanılması ile ilgili şartlar şunlardır:
  - a) İşçi yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiğini belgelemelidir.

- b) Ücretsiz yol izini en çok dört gün olabilir.
5. İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.
6. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde;
- a) 4857 sayılı Kanunun 17. maddesi gereğince, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmeden önce diğer tarafa bildirimde bulunulması gereken süreyle,
- b) 4857 sayılı Kanunun 27. maddesi gereğince, işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleriyle Yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

### 3- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ HESABINDA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILACAK SÜRELER

Bilindiği üzere işçilerin yılın tüm günlerinde işyerinde çalışmamaktadır. Ancak çalışılmayan sürelerin bazıları, işçilerin yıllık izin haklarının hesabında çalışılmış gibi kabul edilmektedir. İşçilerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan süreler şöyle sıralanabilir:

1. İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler. Ancak bu süre, 4857 sayılı Kanunun 17. maddesi gereğince işçinin çalışma süresine göre belirlenen bildirim süresinin altı hafta fazlasını geçemez.
2. Kadın işçilerin, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile çalıştırılmadıkları günler.
3. İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler. Ancak bu nitelikteki sürelerin yılda 90 günü aşması durumunda, 90 günü aşan süreler çalışılmış gibi kabul edilmez.
4. Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü. Ancak bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınabilmesi için, işçinin yeniden işe başlaması şarttır.
5. 4857 sayılı Kanunun 66. maddesinde sayılan;
- 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 götürül-

meleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi kabul edilir.

Ancak, işin niteliği gereği yapılması zorunlu olmadığı halde işçilerin işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilmeleri sırasında araçlarda geçen süre çalışılmış gibi kabul edilmez.

6. Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
7. 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
8. 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.
9. İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
10. İşçiye verilmiş olan yıllık ücretli izin süreleri ile işveren tarafından verilen diğer izinler.

#### 4- SONUÇ

İşçilerin kullandığı ücretli yıllık izin hakkı, işçiler için önemli bir hak olduğu kadar işverenler açısından da olumlu bir uygulamadır. Ücretli izin kullanarak dinlenmiş bir işçinin daha verimli çalışacağı açıktır. Dolayısıyla izin kullandırılmasının işveren için de olumlu sonuçları bulunmaktadır.

İşçilerin hem yıllık ücretli izin hakkının olup olmadığı hem de hak ediyorlarsa kullanacakları asgari yıllık ücretli izin süresi, işyerindeki çalışma sürelerine göre belirlenmektedir. 4857 sayılı Kanun, işyerinde çalışılmayan sürelerin bir kısmının yıllık ücretli izin hakkı tespit edilirken çalışılmış gibi kabul edileceği düzenlemesi ile işçiler lehine bir uygulamaya yönelmiştir. İşverenlerin işçilerine yıllık ücretli izin kullandırırken bu süreleri dikkate almaları hem mevzuata aykırı davranmalarının önüne geçecek hem de işçilerin hak kaybının önüne geçilmesini sağlayacaktır.