

# 6704 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DEĞİŞİKLİK SONRASI İŞÇİLERİN YILLIK İZİNLERİ

ANNUAL LEAVE OF WORKERS AFTER  
THE AMENDMENTS MADE IN LAW NUMBERED 6704



Cumhur Sinan ÖZDEMİR\*

## ÖZ

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, 6704 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Örneğin; 1 yıllık kıdemi olan işçi, 14 günlük yıllık izninin bir bölümünü 10 gün olarak kullandıktan sonra kalan kısmını 1+1+1 şeklinde, 1+3 şeklinde veya 2+2 şeklinde kullanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yıllık Ücretli İzin, İzin Süreleri, İzin Bölünmesi, İzin Devri, İzin Ücrette Dönüşmesi,

## ABSTRACT

Annual leave can not be split by the employer. This permission must be given on an ongoing basis by the employer. However, annual leave provisioned in Article 53, can be used partly with the agreement of two sides after the amendments made in Law Numbered. For example; a worker who works at least 1 year can use his/her remaining leave in the form of 1 + 1 + 1 + 1 , 1 + 3 or 2 + 2 after using 10 days of the 14-day annual leave.

**Keywords:** Annual Leave, Leave Periods, Division of Leave, Turnover Of Annual, Transformation of leave to wage

---

\* İş Başmüfettişi

## 1- GİRİŞ

6704 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 26.04.2016 tarih, 29695 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun, 4857 sayılı İş Kanununun, 56’ncı maddesinde değişiklik yapmış ve yıllık izin kullanım şekli yeniden belirlenmiştir. Yapılan değişikliğe göre izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

## 2- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI ve İZİN SÜRELERİ

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. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu’nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

## 3- YILLIK İZNE HAK KAZANMA

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde İş Kanunu’nun, 55’inci maddesinde sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. İşçi her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

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

## 4- YILLIK İZİN BAKIMINDAN ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler.
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler(Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

- (d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- (e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- (f) Röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- (g) 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.
- (h) İşçilerin evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde beş güne kadar verilecek ücretli izinler.
- (i) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılmasında, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar verilecek ücretli izinler.
- (j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri.
- (k) İş Kanunu uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

## 5- YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULANMASI

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, 6704 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Örneğin; 1 yıllık kıdemli olan işçi, 14 günlük yıllık izninin bir bölümünü 10 gün olarak kullandıktan sonra kalan kısmını 1+1+1+1 şeklinde, 1+3 şeklinde veya 2+2 şeklinde kullanılabilecektir. Aynı şekilde yıllık izni 20 veya 26 gün olan işçilerde bir bölümünü 10 günden aşağı olmamak üzere kullandıktan sonra, kalan kısımlarını istedikleri şekilde anlaşmak suretiyle kullanılabileceklerdir.

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

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmesi koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

## 6- YILLIK İZİN ÜCRETİ

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.

İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz.

## 7- YILLIK İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI ve SİGORTA PRİMİ

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primleri 5510 sayılı Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenir.

## 8- YILLIK İZİN HAKKININ GELECEK YILA DEVRİ

4857 sayılı İş Kanununun, 54' üncü maddesinde yer alan; "...işçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı için de kullanır..." hükmü gereği, işçilerin kullanmadıkları yıllık ücretli izinleri gelecek yıla devreder. Diğer bir ifadeyle yıllık izinler yanmaz. Kullanılmayan yıllık izinler İş Kanunu'nun, 56'ncı maddesi gereği iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde ücrete dönüşür. Yargıtay (9.HD.E.No:2008/42616-K.No:2010/36351-T:06.12.2010) kararında da İş Kanunu'nun, 54'üncü maddesine atıf yapılarak, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin aynı Kanun'un 59'uncu maddesine göre de son ücret üzerinden ödeneceği, belirtilmiştir.

## 9- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ

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. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun, 17'nci maddesinde belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

## 10- SONUÇ

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde ve-

rilmesi zorunludur. Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, 6704 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Örneğin; 1 yıllık kıdemi olan işçi, 14 günlük yıllık izninin bir bölümünü 10 gün olarak kullandıktan sonra kalan kısmını 1+1+1+1 şeklinde, 1+3 şeklinde veya 2+2 şeklinde kullanılabilecektir. Aynı şekilde yıllık izni 20 veya 26 gün olan işçilerde bir bölümünü 10 günden aşağı olmamak üzere kullandıktan sonra, kalan kısımlarını istedikleri şekilde anlaşmak suretiyle kullanabileceklerdir. 26.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6704 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu işverenlere ve işçilere yıllık izin kullanımında esneklik sağlanmıştır.

#### **KAYNAKÇA**

- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2009