

ÇALIŞMA MEVZUATINDA YILLIK İZİNLER

• Arif TEMİR •

İş Müfettişi • Kamu Yönetimi Uzmanı

I - GİRİŞ

Yıllık ücretli izin anayasal bir haktır. İzin hakkından feragat edilememektedir. Yıl boyunca çalışanların bir süre dinlenmeleri, beden ve ruh sağlığı bakımından gerekli olduğu gibi izin sonrası verimliliği ve motivasyonu da olumlu yönde etkilemektedir(1). Yıllık iznin kullanılması işçinin sağlıklı olması ve verimli çalışmasına neden olduğu gibi işveren açısından da işyerinde çalışanlardan yüksek bir verim alınması söz konusu olacaktır.

Bu yazıda; çalışma hayatının temel kanunları olan 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi olarak çalışan işçilerin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri ile ilgili hususlar açıklanmaya çalışılacaktır.

II. 4857 SAYILI İŞ KANUNU(2) KAPSAMINDA TAM ZAMANLI ÇALIŞANLARIN YILLIK İZİNLERİ

A-Yıllık Ücretli 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 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde 4857 sayılı Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bu-

lundukları süreler de hesaba katılır. Bu sürelerin toplamının bir yıl olması gerekir.

Bir yıllık süre içinde 55' inci maddede 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 (4857/54.md.).

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55' inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55' inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

B- Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Çalışmanın Yıllık İzin Hesabında Dikkate Alınması

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile 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 (4857/54.md.).

1 -Şükrü Kızılot, Tatil Dönemi Başlıyor, 5 Haziran 2004 tarihli Hürriyet Gazetesi.
2-10.06.2005 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

C-Yıllık Ücretli İzin Süreleri

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 (4857/53.md.).

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

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 onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki kapıcılara verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

D-Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

4857 sayılı Yasa'nın 55'inci maddesi uyarınca aşağıdaki süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında, çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği gün-

ler (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) 66'ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

h) 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.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının; eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65'inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

E-Yıllık Ücretli İzin Uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53'üncü 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.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin

süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri, izin süresinden sayılmaz (4857/56.md.).

F-Ücretsiz Yol İzni

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır (4857/56.md.).

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları, sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir (İzin Yönetmeliği 8.md.).

G-Yıllık İzin Ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (4857/57.md.).

H-İzinde Çalışma Yasağı

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (58.md.).

I- Sözleşmesinin Sona Ermesinde İzin Ücreti

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 zaman aşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Zaman aşımı süresi beş yıldır. Yargı-

tay bir kararında; yıllık izin ücretinin, akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden tüm süre dikkate alınarak hesap edileceğini belirtmiştir(3).

İş sözleşmesi hangi nedenle sona ererse er-sin, işçinin hak edip de kullanmadığı yıllık izinlerin ücretleri akdin feshedildiği tarihteki ücret üzerinden hesap edilerek ödenecektir. Örneğin bir işçinin 2001 yılı iznini kullanmadan 2003 yılı Temmuz ayında iş sözleşmesi feshedilmiş olsun. İşçinin 2001 yılına ait yıllık izin ücreti, 2003 Temmuz ayındaki ücreti üzerinden hesaplanacaktır(4).

Bir yıldan artan süreler için işçilere bu süreye orantılı olarak yıllık izin ücreti ödenmez. Örneğin, işyerinde birbuçuk yıl çalışıp, sözleşmesi sona eren bir kapıcıya 1 yıllık izin ücreti verilir(5).

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, 17'nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (4857/59.md.).

I-Yıllık Ücretli İzinde Sigorta Primleri

İşçinin yıllık ücretli izin süresi içinde iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri ödenmez. Ancak bunun dışındaki diğer sigorta primleri ile, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki esaslar çerçevesinde ödenecek ücretler üzerinden primlerin, işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur (4857/61.md.).

III. DENİZ İŞ YASASI(6) KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN YILLIK İZİNLERİ

A-Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır (854/40.md.).

3- Yarg.9HD E:1998/10138, K:1998/12399, T:09.07.1998

4- Arif Temir, Ücret, Ücret Çeşitleri, Ücretin Ödenmesi ve Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları , Yaklaşım Dergisi Sayı: 131 Kasım 2003, s.255.

5- Arif Temir, Apartman Yönetimi ve Kapıcılar, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2004, s.102

6- 29.4.1967 tarih ve 12586 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

B-Yıllık İzin Süresi

İzin süresi; altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için, 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz.

C-Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Bu haktan feragat edilemez. Bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir. Gemiadamı, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet aktinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz.

D-Ücretsiz Yol İzni

Gemiadamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden, ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir.

E-Aktin Feshinde İzin Ücreti Ödenmesi

Gemiadamının hakettiği yıllık ücretli izin kullanılmadan hizmet akti 854 sayılı Yasa'nın 14' üncü maddenin II, III ve IV' üncü bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti, gemiadamına ödemek zorundadır.

IV. BASIN İŞ YASASI(7) KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN YILLIK İZİNLERİ**A-Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma**

Yıllık ücretli izinleri; bu Kanunun 1' inci maddesindeki "Gazeteci" tabirine girenlerin kıdemlerinin, iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle hesaplanır.

Gazetecinin kıdemi, aynı gazetede hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır (5953/21.md.).

B-Yıllık Ücretli İzin Süreleri**1) Günlük Mevkutelerde Çalışanlar**

Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir.

2) Günlük Olmayan Mevkutelerde Çalışanlar

Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere, her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. İzin hakkından feragat edilemez.

V. SONUÇ

Çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Yasası, 854 sayılı Deniz İş Yasası ve 5953 sayılı Basın İş Yasası olmak üzere üç yasa vardır. Çalışanların durumuna göre bu üç yasadaki birisi uygulanmaktadır. Yıllık ücretli izinlerle ilgili olarak çalışan işçinin ünvanına ve tabi olduğu kanuna göre yıllık ücretli izin miktarı değişebilmektedir. İzin süreleri genel olarak kanunlar yönünden kıyaslandığında, izin süresinin en az olduğu kanun 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Çalışanların ünvanları (gazeteci, gemiadamı) ne olursa olsun, iş kanunlarında hükümlenen izin süreleri arasında bir paralelliğin sağlanması gerekmektedir.

7- Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Kanun 20.6.1952 tarih ve 8140 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

