

YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANMA USÛL VE ESASLARI

I- AMAÇ VE YASAL DAYANAK

Yıllık ücretli izin; işçilerin, dinlenmek, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumaları, motivasyonlarını ve iş verimliliğini artırmaları amacıyla kullanılmaktadır.

Anayasamızın 53 üncü maddesinde "... **dinlenmek çalışanların hakkıdır.**", şeklinde bir düzenleme ile çalışan kişiler için dinlenmenin bir hak olduğu anayasal güvence altına alınmıştır. Ülkemizin taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın 2 nci maddesinde, "**ücretli resmi tatil olanağı sağlamak ve en az iki haftalık ücretli izin sağlamak**" taraf devletlerce kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 ila 62 inci maddeleri arasında çalışan kişilerin izin hakkı düzenlenmiş, konuyla ilgili "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır.

II- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE İZİN SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesine göre, işyerinde 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 bu Kanunun 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 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.

İşçinin işyerine giriş tarihinden itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere, her çalışma yılını tamamlaması halinde o yıla ilişkin ücretli izne hak kazanır. Bir yıldan az süre için orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkı doğmaz. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Tarafların rızası olsa bile, yıllık izin hakkı ortadan kaldırılamaz.

İşçinin niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçinin 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 aktarılacaktır.

Örneğin; X işletmesinde 01.03.2006 tarihinde işe başlayıp 31.12.2006 tarihinde işten ayrılan ve tekrar 01.02.2007 tarihinde aynı işletmede işe başlayan kişi 01.03.2007 tarihinde değil, 01.04.2007 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. Çünkü işçinin çalışmadığı 2007 yılı Ocak ayına karşılık işçinin Mart ayında çalışarak 1 aylık boşluğu doldurması gerekmektedir.

III- YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA VE KULLANMA DÖNEMİ

4857 sayılı İş Kanunu' nun 54 üncü maddesine göre, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında **işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.** Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

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.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. İşçi hesaplanacak 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.

IV- YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNİN HESABINDA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

4857 sayılı İş Kanununun 55 inci maddesinde, yıllık ücretli izinlerin hesabında çalışılmış gibi sayılan hallerin neler olduğu sayılmıştır. Buna göre;

- 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, (Kadın işçilerin, doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler sekizer hafta olarak “çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek 10 hafta olarak uygulanacaktır” sınırlandırılmasına rağmen, kadın işçinin sağlık durumuna veya işin özelliğine göre doktor raporuyla bu sürelerin uzaması halinde, uzatılmış bu sürelerde yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilecektir)**
- c) **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) **66 ncı maddede sözü geçen zamanlar,**
- f) **Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,**
- g) **3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,**
- 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.

Ancak hizmet akdinin askıda kaldığı; grevde geçen süreler, izinsiz ve mazaretsiz devamsızlık süreleri, kadın işçinin 74 üncü madde gereğince doğumdan sonraki sekiz haftadan sonra altı aya kadar kullanabileceği ücretsiz izin süreleri yıllık iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmayacaktır.

Yıllık izne hak kazanmak için işçilerin ayrıca bu süreler kadar çalışması gerekecektir. Kadın işçilerin, doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler sekizer hafta olarak (çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek 10 hafta olarak uygulanacaktır.) sınırlandırılmasına rağmen, kadın işçinin sağlık durumuna veya işin özelliğine göre doktor raporuyla bu sürelerin uzaması halinde, uzatılmış bu sürelerde yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilecektir.

Yukarıda, “İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)” yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi değerlendirileceği ve bu tür izinlerin yıllık ücretli izinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

V- YILLIK ÜCRETİ İZİNİN KULLANILMASI

4857 sayılı İş Kanununun 56 inci maddesine göre, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekliliği bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 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.

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

VI- İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

4857 sayılı İş Kanununun 57 inci maddesine göre, 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.

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 bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Yıllık ücretli izin alacağı, şahsa sıkı sıkıya bağlı bir hak olmadığından, mirasçıya intikalini engelleyen bir hüküm de mevcut değildir. Bu nedenle, mirasçıların ücretli izin alacağı davası açmaları da mümkündür.

VII- YILLIK İZİNDE ÇALIŞMA YASAđI

4857 sayılı İş Kanununun 58 inci maddesine göre, 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.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine avans olarak verilen veya peşin ödenen izin ücreti işveren tarafından geri alınabileceği gibi, işveren, isterse bu personelin hizmet akdini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedilebilir.

VIII- SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesine göre, iş 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 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.

Yine, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ödenmesi gereken yıllık izin ücreti için, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık hak düşürücü süre söz konusudur. İşçinin çalışırken kullanmadığı yıllık ücretli izin alacağında 5 yıllık zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin feshi tarihinde başlar. İzinlerin karşılığı olan ücretin de son ücret esas alınarak ödenmesi gerekir.

İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir. Bir yıldan az olan süre için yıllık izin ücreti istenemez.

IX- YILLIK ÜCRETİ İZİNDE SİGORTA PRİMİ ÖDEMESİ

4857 sayılı İş Kanununun 61 inci maddesine göre, sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden **iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç**, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta koluna ait primler dışındaki, Hastalık, Analık, Malullük, Yaşlılık, Ölüm ve İşsizlik Sigorta Kollarına ait primler ödenmeye devam edilecektir.

Yıllık ücretli izin süresinde işçinin iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerine maruz kalmayacak olması nedeniyle yıllık ücretli izin süresinde işçi ücretinden iş kazaları ve meslek hastalıkları primi kesintisi yapılmayacaktır.

X- YILLIK ÜCRETLE İZİNLE İLGİLİ DÜZENLEMELERE UYMAMANIN CEZASI

Yıllık ücretli izin hakkına aykırılık teşkil eden eylemler İş Kanun'unun 103 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen, ödenen, iş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı izin ücreti ödenmeyen, izin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için 2006 yılında 155 YTL. İdari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.