



Belediye İşverenleri ve İşçileri Yıllık İzin Hakkında Ne Biliyor?

UYARI: Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

BELEDİYE İŞVERENLERİ VE İŞÇİLERİ YILLIK İZİN HAKKINDA NE BİLİYOR?

Kemal ÜLKER[1]

Bu çalışmada, uygulamada çalışanların yıllık izin kullanımı ile ilgili sık sık rastlanan hususa değinilmiştir.

Bilindiği üzere yıllık ücretli izin temel çalışan hakkı olarak anılır ve zaten Anayasada da ekonomik ve sosyal temel haklar arasında sayılmıştır (T.C. Anayasa. 50 Md.). Genel olarak bir tanım vermek gerekirse, yıllık ücretli izin; işgörebilir ama bir süre çalışıp yorulduğu varsayılan işçinin parası da peşin ödenerek dinlenmesi amacıyla işverence işgörme borcundan kurtarıldığı bir izin olarak anılabilir.[2]

4857 sayılı kanunun yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri başlıklı 53. Maddesinde yıllık ücretli izinin ne olduğu, bu hakka hangi koşullarda sahip olunacağı ve süreleri belirtilmiştir. Buna göre;[3]

“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 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 on dört günden,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

Az olamaz.

Ancak on sekiz 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.”

Şeklindeki maddelerle uygulama hüküm altına alınmıştır.

Buradan yasa hükmünde de belirtildiği üzere, en az bir yıl çalışmış olmak-deneme süresi de bu süreye dahildir- kaydı ile işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süreleri;

a. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b. Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c. On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

d. On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yorumu çıkmaktadır. İşte işverenlerin uygulamada yanıldığı bir husus burada kendini göstermektedir. Genellikle işverenler işçilerine hizmet yıllarını göz önüne alarak yukarıda süreleri belirtilmiş kadar gün izin kullandırdıkları görülmektedir.

Uygulama da genelde işverenler işçilerine kıdemlerine göre/işe giriş tarihlerine göre yasa da yer alan sürelerde (14, 20 ve 26 gün) izin kullandırmakta, bu süreler içerisinde rastlayan hafta sonu, ulusal bayram ve genel tatil günleri kadar süreleri izinlere eklememektedirler.

Fakat, 4857 sayılı kanununun 56. Maddesi de “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” denildiği gibi ayrıca bu konuda 03.03.2012 tarih 25391 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” nin Yıllık Ücretli

İznin Uygulanması başlıklı 6. Maddesinin 4. Bendinde “Yıllık Ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz” hükmüyle, kanunun 53 ve 55 maddesinin. “f” bendinde yer alan hükümlere açıklık getirmiş ve yıllık izin sürelerine rastlayan hafta sonu, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin sürelerinden sayılmayacağını, bu sürelerin kıdemine göre kullanılması gereken izin sürelerine eklenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymuştur.

Örneğin, hizmet süresi 7 yıl olan bir işçi için, İş Kanunu’nun, 53.maddesi gereği hizmet süresi (kıdemi) 5 yıldan fazla olduğundan kullanılacak izin süresi 20 gün olacaktır. İşçi 01.05.2011 izne başlamış, 21.05.2011 tarihinde ise iznini bitirmiştir. Ancak, 56.maddesinde yer alan, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Hükmüne göre, 1 Mayıs, 19 Mayıs tatil günlerinin, yine çalışılmayan ve üç hafta tatili gününün izin süresine ilave edilmesi gerekecektir. İşçi böylece 25 gün izin kullanmış olacaktır. İzin bitim tarihi 25.05.2011 olacak, işçi 26.05.2011 tarihinde işine başlayacaktır.

Bu konunun tespiti halinde ise 4857 sayılı kanunun 60. maddesi ile aynı yasanın 103. maddesine (Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak) göre bu durumdaki her bir işçi için 2014 yılı için 246,00.-TL idari para cezası öngörülmüştür.

Üzerinde durulması gereken bir diğer konuda yıllık izinlerin nasıl kullanılacağıdır. Kanun bu konuda gerekli düzenlemeyi Yıllık ücretli iznin uygulanması başlıklı 56. Maddede tanzim etmiştir.

Buna göre;

Yıllık 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.

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.

Talimatıyla yıllık izin uygulaması hüküm altına almıştır.

Bu hususlara ilaveten Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6. Maddesinde “İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17’ nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27’ nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.” [4] şeklinde bir hükmü de uygulamaya sokmuştur ki bu hususunda gözden kaçmaması gerekmektedir. Buna göre işçiye verilen iş arama izinleri yıllık izin sürelerinden mahsup edilemez ya da iş arama izninin verilmesi hak edilen yıllık izin süresini kısaltamaz veya iki izinde aynı anda kullanılamaz.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Bu belgelerin incelenmesi halinde genellikle izin sürelerinin “...53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.” hükmüne aykırı bir şekilde örneğin 14 günlük-hafta sonu dahil 16 günlük izin süresinin bölerek 5, 5, 6 veya 7, 8 gün olarak, kullanıldığına sıkça rastlanılmaktadır.

Bu hususa aykırılıktan da 4857 sayılı yasanın 56.md ile yine aynı yasanın 103. md aykırı şekilde izni böldükleri belirlendiğinden işverene hatalı izin süresi uygulanan her işçi için 2014 yılı için 246,00.-TL idari para cezası uygulanmaktadır.

İlaveten özellikle küçük şirketlerde/işletmelerde yıllık iznin topluca kullanıldığına da rastlanılmıştır. Bu durumun olumlu ya da olumsuz etkileri de olacaktır. İşçilerin izinlerini toplu olarak kullanmalarında psikolojik rahatlatma ve motivasyon açısından olumlu etkileri olabilir. Bunun yanında işin mahiyeti, Pazar payı, sipariş karşılama, taleplere cevap verme gibi işletme ekonomisi ile ilgili olumsuz etkileri de olabilecektir. Kanaatimizce bu hususun takdiri ve değerlendirilmesi işverenin planlaması ve koordinasyonun göre değişiklik arz edecektir.

Konu hakkında bazı Yargıtay Kararları [5]

1- Davacı işçi yıllık izinlerinin tam olarak kullanılmadığından söz ederek izin ücreti isteğinde bulunmuş, davalı işveren bir kısım izin kullanma belgelerini sunmuş ve eski yıllara ait kayıtların çıkarılmadığını açıklamıştır. Mahkemece, eski yıllara ait izin belgelerinin sunulmamış olmasının işçiye izin ücreti talep hakkı vermeyeceği, işverence yemin teklif edilmiş olmasına rağmen, yemin delilinin de bu anlamda sonuca etkili olmadığı gerekçesiyle izin ücreti isteğinin reddine karar verilmiş, aynı gerekçeyle izin ücreti bakımından işlemişi faiz talebi reddedilmiştir.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri ya da eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işverenin işçiye yemin teklif hakkı mevcut olup, somut olayda davalı işveren izinlerin kullandırıldığı konusunda davacıya yemin teklif etmiştir. Davacı işçi yemini eda etmiştir. Yemin metni ve dosya içeriğine göre yıllık izin ücreti ve işlemiş faizi istekleriyle ilgili bir karar verilmesi gerekirken, varsayıma dayalı olarak sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.[6]

2- 4857 sayılı İş Kanununun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı İş Kanununun 59. maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

4857 sayılı İş Kanununun 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş

olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 24.10.2008 gün 2007/30158 E, 2008/28418 K.). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.

Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.

İşverenin işçiye işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini

istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut olayda, davacı işçinin işe girdiği tarihte yürürlükte, olan personel yönetmeliği 05.05.2006 tarihinde değiştirilmiş, kullandırılmayan yıllık izinlere ait ücretin makam tazminatı ve ikramiyeler dahil edilmek suretiyle hesaplanacağına dair hüküm yeni yönetmelikte yer almamıştır. Değişen yönetmelikte, yıllara ve işe giriş tarihine göre izin süreleri yeniden belirlenmiş, yürürlük maddesinde ise yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kurala bağlanmıştır. Bu yöntemle, kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlerin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmasına dair uygulamaya son verilmiştir.

Davacı işçi değişen yönetmelik hükümlerini kabul ettiğini belirten bir yazıyı 2006 yılı Mayıs ayında imzalamıştır. Bu durumda işyerinde izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden ödenmesine dair işyeri uygulaması işverence değiştirilmiş ve davacı işçi 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine uygun olarak bu değişikliği kabul etmiştir. İş sözleşmesinin feshinde davacıya kullanmadığı izin sürelerine ait ücreti, İş Kanununun 59. maddesine uygun olarak ödenmiştir. Mahkemece, 05.05.2006 tarihinde yönetmelikte yapılan değişikliğin davacı işçi yönünden bağlayıcı olmadığı gerekçesiyle izin ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması yoluyla sonuca gidilmesi ve fark izin ücretine karar verilmesi hatalı olmuştur. Yıllık izin ücreti hesabı bakımından 05.05.2006 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliğin, giydirilmiş ücret üzerinden hesabı öngörmediği mahkemenin de kabulündedir. İşçi tarafından yönetmeliğin kabul edildiğine dair tutanağın mahkeme tarafından geçersiz kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece, isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.[\[7\]](#)

[\[1\]](#) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi

[\[2\]](#) Prof Dr Ercan AKYİĞİT, .SAÜ Hukuk Fakültesi, Çalışma ve Toplum Dergisi 2011/ 3 sayılı.

[\[3\]](#) 10.06.2013 tarih,25134 sayılı Resmi Gazete.

[\[4\]](#) 03.03.2004 tarih, 25391 sayılı Resmi Gazete

[\[5\]](#) www.yargitay.gov.tr

[\[6\]](#) 9. Hukuk Dairesi 2008/36690 E., 2009/255 K.

[7] 9. Hukuk Dairesi 2010/30973 E., 2010/37847 K.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: etin Emeç Bulvari Hürriyet Cad. No: 2/12 ankaya ANKARA