



İŞ HUKUKUNA GÖRE YILLIK İZİNLE İLGİLİ MESELELER¹

Yıllık Ücretli İzin Nedir? Nasıl Hak Kazanılır?

Yıllık ücretli izin, işçiye bir yıl boyunca çalışan işçiye, bedensel ve ruhsal açıdan dinlenmesi için verilen ücretli izindir. Bu izin, işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere verilir.

Yıllık ücretli izin, aynı zamanda Anayasa'da düzenlenmiş bir haktır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. İşveren bu sürelerle ilişkin ücreti ödeyerek veya başka bir şekilde, işçinin bu hakkını kullanmasını engelleyemez. Aksi yönde yapılmış sözleşmeler geçersizdir.

İşçilere kullandırılması gereken yıllık ücretli izin süreleri, kıdemleri;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlar için on dört günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlar için yirmi günden,
- On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlar için yirmi altı günden az olamaz.

Belirtilen bu süreler yasal olarak belirlenmiş en az (asgari) sürelerdir. Toplu iş sözleşmesiyle veya bireysel iş sözleşmesiyle bu süreler artırılabilir ancak kesinlikle azaltılamaz.

İşveren tarafından verilmiş olan diğer ücretli, ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık ücretli izin yerine sayılamaz. Örneğin hastalanan işçiye on gün izin verilmişse bu izin işçinin yıllık izninden düşürülemez.

İş Kanunu'na göre işçilerin hak edeceği senelik izin süreleri işçilerin aynı işverene ait bir veya birkaç iş yerinde sahip oldukları kıdem sürelerine göre belirlenmektedir. İşe giriş tarihi itibarıyla deneme süresi dâhil bir (1) yılı dolduran işçiler yıllık izin kullanmaya hak kazanırlar.

Yıllık izin sürelerinin işçinin bu izne hak kazandığı yıl içerisinde fiilen kullanması gerekmektedir. İşçiler tarafından yıllık ücretli izne hak kazanılan yıl içerisinde yıllık izin süresini tamamını kullanmaması hâlinde kullanılmayan yıllık izin süresi herhangi bir kanuni düzenleme olmamasına rağmen bir sonraki yıla devretmesinde ve devredilen sürelerin kullanılmasında engel teşkil edecek kanuni bir zorunluluk yoktur.

Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Hâller Nelerdir?

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için hizmet süresi önem arz etmektedir. Kanun, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi göz önünde bulundurulmuş süreleri de hizmet süresi kapsamına dâhil etmektedir.

Aşağıda belirtilen süreler de yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi göz önünde bulundurulur:

- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulu'nca saptanması durumunda, işçinin

¹ Bu yazıda ele alınan hususlar, 310 adet soru-cevabın 500 den fazla Yargıtay kararı ile verildiği, "Süleyman Ruhi AYDEMİR, İşverenin El Kitabı, MKB Yayınları, Aralık 2019" isimli kitaptan alınmıştır. Detaylı açıklamalar için kitaba başvurulması gerekmektedir. Bu yazı içerisinde kaynakçaya yer verilmemiştir.

uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (ihbar sürelerini altı hafta aşan kısım çalışılmış kabul edilen sürelerle dâhil edilmemektedir),

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz (çoğul gebelik hâlinde sekiz haftaya ek olarak 2 hafta) ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere çalıştırılmadıkları toplam on altı (çoğul gebelik hâlinde toplam on sekiz) haftalık süre,

- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işe gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz),

- İş yerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin, aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanının on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla),

- İşçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri hâlinde yolda geçen süreler,

- İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir hâlde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

- İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,

- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,

- 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,

- İşçiye, evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde verilen üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise verilen beş gün ücretli izinler,

- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar verilen ücretli izin,

- İşveren tarafından verilen diğer izinler,

- İşçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık İzin Tarihlerinin Belirlenmesi Nasıl Yapılır?

İşçinin izin isteğini en az bir ay önceden işverene bildirmesi gerekmektedir. İşveren, işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin dönemi belirlenir. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde, iş yerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.

İşçi yıllık izin isteminde adını, soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni kullanmak isteyip istemediğini yazar.

İşçinin yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkını iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerekmektedir. İşçinin dinlenme hakkını, iş yerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin

talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasını yasalar karşısında korunmaz.

Ücretli izin kullandırılması işverenin yetkisine ve yönetim hakkına ilişkin olup iznin işverence yapılacak plana göre kullanılması mümkün olduğundan talebe rağmen iznin verilmemiş olması işçi için haklı fesih nedeni sonucunu doğurmaz. Eğer işçi, işverenin bir şekilde rızası olmadan kendiliğinden yıllık izne çıkıyorum diyerek işe gelmezse bu haksız ve izinsiz devamsızlık sayılarak sözleşmenin derhâl feshi için haklı neden olarak görülmektedir.

Kullanılmayan Yıllık İzin Paraya Dönüşür mü?

İşçilerin sahip oldukları yıllık izin hakkı Anayasamızın verdiği bir hak olup temeli işçinin işe gitmeyerek dinlenmesi esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla anayasal bir hak olan yıllık izin hakkının çalışılırken ücrete dönüşmesi mümkün değildir.

Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir. Bir yıl boyunca çalışıp izne hak kazanan işçinin bu hakkını kullanması ruh ve sağlık durumu açısından önem taşır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez.

Anayasa'nın 50. maddesi doğrultusunda yıllık izin İş Kanunu'nun 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yıllık izinden para karşılığı vazgeçilemez. Yıllık ücretli izne hak kazanan işçiye yıllık ücretli izin yerine izin süresi ücretini ödeyerek çalışmasını sağlamak yasal bir uygulama değildir.

Yarım Gün Yıllık İzin Talep Edilebilir mi?

Yıllık ücretli izin, işçinin dinlenme hakkıdır ve bu hak iş yerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. Yıllık ücretli izinlerin öngörülen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği kural olarak kabul edilmiş olmakla birlikte tarafların anlaşması ile bir bölümünün on günden aşağı olmamak üzere bölünebileceği yasa hükmüdür.

Kanun koyucu, yıllık ücretli izin ile işçinin dinlendirilmesini amaçlamakla birlikte tarafların anlaşması ile iznin bölünebileceğini kabul etmiştir. Karşılıklı olarak tarafların anlaşmaları hâlinde bu konuda işçilere yarım gün yıllık ücretli izin verilmesinin önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Uygulamada genelde bayram arifelerinde veya işçilerin mazeretlerinin ve özel işlerinin olduğu günlerde yarım gün izin kullanılması söz konusudur.

Örneğin: B işyerinde Ayşe Hanım, 14 gün yıllık izin hakkı var iken işveren ile anlaşarak iznini 10 gün + 3,5 gün + 0,5 gün de dinî ya da millî bayram arifesinde kullanmak üzere anlaşabilir.

Yıllık İzin Kullanılmasında Yol İzni Nedir?

Yıllık ücretli izinleri iş yerinin 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. Bu süre bir yıla ait tüm izin süresi içindir.

Örneğin: 14 gün yıllık izni olan ve bu iznini 10 + 2 + 2 şeklinde kullanan bir çalışan izne ayrıldığı ilk on günlük sürede eğer yol iznini kullanmışsa ikinci izni olan 2 gün için tekrar yol izni talep edemez. Yol izni yıllık izin süresinden sayılmaz. Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

Yıllık iznini başka yerde geçirmeyeceği hâlde yol izni talebinde bulunan, bu hususu sahte belgelerle belgeleyen, daha fazla yol izni kullanmak için iznini geçireceği yeri, gerçeğe aykırı olarak daha uzak bir yer olarak beyan eden işçi, doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranışta bulunduğundan, iş sözleşmesi işveren tarafından 4852 sayılı Kanun'un mad. 25 / bent 2 (e) fıkrası hükmüne göre haklı nedenle feshedebilir.

Yıllık İzin Kullandırıldığıının İspatı Kime Aittir?

İşveren, iş yerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinin birinci fıkrası ile 54'üncü maddesindeki esaslar ve 55'inci maddesindeki durumlar göz önünde tutularak her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih yıllık ücretli izin kayıt belgesine yazılır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır. Yıllık izin ücretinden ibraname ile feragat edilebilir. Bunun için ibranamenin sözleşmenin bitiminden sonra düzenlenmiş olması gerekir.

Yıllık İzin Ücreti ve Zaman Aşımı Süresi Ne Kadardır?

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde 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. Ödenecek miktar hesaplanırken izin süreleri iş günü değil, gün olarak alınacaktır. Çünkü fiilen kullanılan bir izin söz konusu değildir.

Yıllık izin ücreti 5 yıllık zaman aşımına tabidir ve iş ilişkisi devam ettiği sürece zaman aşımı işlemez, sözleşme sona erince işlemeye başlar.

Örneğin: Brüt ücreti 3.500 TL ve toplam kullanılmamış izin gün sayısı 10 gün olan bir çalışanın işten ayrılması durumunda yıllık izin ücreti $3.500/30*10 = 1166,66$ TL (Brüt) şeklinde hesaplanır.

Yıllık Ücretli İzin Süresinde Bedelli Askerlik Hizmeti Yapılabilir mi?

Yıllık ücretli izin hakkı Anayasal bir haktır ve bu haktan vazgeçilemez. Bu hakkın işçi tarafından kullanılması, işveren tarafından da kullandırılması gerekir. Bununla birlikte iznin paraya çevrilmesi ve işçinin izin ücretini alarak iş yerinde çalışmaya devam etmesi söz konusu olamaz. Muvazzaf askerlik hizmeti bir vatani görev olup "ücret karşılığı bir iş" değildir. Bu nedenle işçinin askerlik hizmetini yıllık ücretli izin esnasından gerçekleştirmesi 4857 sayılı Kanun'un mad. 58'de öngörülen çalışma yasağı kapsamında değerlendirilemez.

Bununla birlikte yıllık ücretli izin süresinden bedelli askerliğin temel eğitimini yerine getiren işçinin yıllık ücretli iznini amacı dışında kullandığı söylenebilir. Çünkü yıllık ücretli izinde temel amaç işçinin dinlendirilmesidir. Amacı dinlenme olan yıllık ücretli izin süresinde bedelli askerlik hizmetinin ifa edilmesi doğru değildir.

İşçi, Yıllık İzinden Çağrılabilir mi?

Yıllık izinden çağrılan bir işçi, işe dönmek zorunda değildir. Ama eğer iş sözleşmesinde bu konuda açık bir hüküm varsa ve işverenin talebi üzerine izinden dönüleceğine işçi peşinen onay vermişse izin yarıda kesilmek zorundadır.

Hangi sebeple olursa olsun işçi döner ve çalışırsa da çalışmış olduğu günlerin ücreti yanında ayrıca bir ödeme alması gerekmez. Sadece çalışmış olduğu günün ya da günlerin yıllık izin sürelerine eklenmesi yeterlidir.

Kullanılmayan Yıllık İzinler Yanar mı?

İş Kanunu'nda hak edilen yıllık izinlerin, izleyen dönemin sonuna kadar kullandırılması esastır. Kullanılmayan yıllık izinler iş akdinin devam ettiği süre boyunca yanmaz. İş akdinin son bulmasıyla birlikte kullanılmayan yıllık izinler para alacağına dönüşür ve iş akdinin son bulunduğu tarihten başlamak üzere beş yıllık zaman aşımı süresine kadar yanmaz.

Yıllık İzin 20 ve 26 Güne Yükselmesi Nasıl Olur?

Çalışanlar, iş yerindeki kıdem sürelerinin 6. yılında 20 gün, kıdem sürelerinin 15. yılında ise 26 gün yıllık izne hak kazanacaktır. Buna göre 2019 yılı için 2013 yılında işe başlayanlar 6. kıdem yılını dolduracak ve 20 gün izne hak kazanacaklardır. Yine 2019 yılı için 2004 yılında işe başlayanlar 15. kıdem yılını dolduracak ve 26 gün izne hak kazanacaklardır.

Yıllık İzinlerin Hesabında Cumartesi, Pazar ve Bayram Günleri Dahil Edilir mi?

İş Kanunu'nun 56. maddesine göre "Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz."

Dolayısıyla işçinin iznini kullandığı döneme denk gelen hafta tatili ile resmî ve dinî bayramlar olarak andığımız ulusal bayram ve genel tatil günleri yıllık izin süresinden sayılmaz, yıllık izinden düşülmez.

Yargıtay kararları gereği işçi, haftada 5 gün çalışıp 2 gün tatil yapıyor olsa bile 2 günlük tatilin 1 günü yıllık izinden düşülür, 1 günü yıllık izinden düşülmez. 2 günün de yıllık izinden düşülmemesi için işçinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde bu yönde açık bir hüküm olması gerekir.

Örneğin: 24 Ekim 2019 - 30 Ekim 2019 tarihleri arasında izin kullanacak ve 31 Ekim 2019 da işbaşı yapacak olan bir personelin izni şu şekilde hesaplanacaktır:

24 - 25 - 26 Ekim 2019 (Perşembe - Cuma - Cumartesi): Yıllık izin 1. gün, 2. gün ve 3. gün

27 Ekim 2019 (Pazar): Hafta tatili, yıllık izinden sayılmaz ve düşülmez.

28 Ekim 2019 (Pazartesi): saat 13.00'ten itibaren ulusal bayramdır ve yarım gün izinden sayılmaz ve düşülmez. Yıllık izin 3,5. gün

29 Ekim 2019 (Salı) : Ulusal bayram, yıllık izinden sayılmaz ve düşülmez.

30 Ekim 2019 (Çarşamba): Yıllık izin 4,5. gün

Bu aralık içinde yıllık izin kullandığı takdirde 7 günün 4,5 günü yıllık izinden sayılacaktır.

İş Akdi Son Bulmadan Kullanılmayan Yıllık İzinlerin Ücretinin Ödenmesi ile Tasfiyesi Mümkün müdür?

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.

Sözleşme devam ederken izin verilmeden sadece izin ücretinin ödendiği hâllerde, bu yıllık iznin kullandırıldığı anlamına gelmez. Çünkü serbest zaman ve ücret birlikteliği içinde izin kullandırılması mümkün iken tarafların bunu sadece parayla geçiştirmesi hukuken geçersizdir. Ama sözleşme devam ederken izin verilmeden ödenen bu paraların, sözleşme sona erdiğinde o ana dek kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretinden düşülmesi gerekir.

Yıllık İzindeyken Alınan Hastalık Raporlarının Hükümü Nedir?

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Bunlar yıllık izinle çakışırsa yıllık izin süresi o kadar uzar. İşçi yıllık izindeyken aldığı sağlık raporları yıllık iznini keser.

Örneğin: İşçi, işverenden iki tam hafta olmak üzere toplam 12 gün yıllık izin almış ve izne ayrılmıştır. Ancak izninin üçüncü gününde hastalanmış ve 10 gün sağlık raporu almıştır. Bu kişi işe başladığında aldığı sağlık raporunu işverene ibraz edecek ve bu 12 günden sadece iki günü yıllık izninden düşülecektir. Diğer bir anlatımla yıllık izin, alınan sağlık raporu süresi kadar uzar.

İşçinin kullanmadığı 10 günlük yıllık iznine devam etmesi işverenin vereceği onaya bağlıdır. Çünkü alınan uzun süreli sağlık raporları nedeniyle işçinin işe gelmediği süre hayli uzayıp diğer çalışanların yıllık izin kullanımlarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Örneğin: 26 gün izin alan bir işçi, izninin ikinci gününde 30 günlük sağlık raporu alırsa ve bu rapor süresinin sonunda da kullanmadığı kalan 25 günlük iznini kullanmak isterse bu kişi ile dönüşümlü olarak izin kullanacak diğer işçilerin izin kullanımlarını olumsuz yönde etkiler ya da işlerin aksamasına sebep olur.

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Durumunda Yıllık İzin Ücreti Nasıl Hesaplanır?

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretler, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanarak işçiye ödenir.

Örneğin: 9 yıldır iş yerinde çalışan ve son üç yıl boyunca yıllık ücretli izinleri kullandırılmamış olan işçi, işten çıkmış ya da çıkarılmışsa, daha fazlası kararlaştırılmamışsa yıllık yirmi gün üzerinden üç yıl için toplam altmış günlük yıllık iznine ait ücreti, işten çıktığı tarihteki ücreti üzerinden hesaplanmalı ve ödenmelidir. İş ilişkisi ne şekilde sona ermiş olursa olsun bu ücretlerin ödenmesi gerekir. İşçi, işveren tarafından haklı sebeple ve tazminata hak kazanamayacak biçimde işten çıkarılmış bile olsa yıllık izin ücretleri ödenmek zorundadır.

Hafta Tatili Nedir? Hafta tatili Pazar günü olmak zorunda mıdır?

İşçilere, tatil gününden önceki normal iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat olarak kullandırılan dinlenmeye "hafta tatili" adı verilir. Örneğin günlük yedi buçuk saat üzerinden haftada altı gün ve toplam kırk beş saat çalışılan bir iş yerindeki işçi, bu çalışmasını tamamlamış olmak koşuluyla, kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenerek hafta tatili yapacaktır.

Görüldüğü gibi işverenler açısından zorunlu olan husus; ondan önceki altı gün boyunca kesintisiz çalışan veya çalışmış sayılan işçiye yedinci gün hafta tatili vermektir. Böylece bu günün pazar ya da bir başka gün olmasının önemi kalmamakta, işçiye hafta tatili hafta içi her hangi bir gün de verilebilmektedir.

Hafta tatilinde dinlenen işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ücreti tam olarak ödenir. İşçi, eğer hafta tatilinde de çalıştırılırsa yaygın görüşe göre bu çalışmanın tamamı fazla çalışma sayılır ve %50 zamlı ücrete hak kazanır. Bu durumda işçiye hafta tatili ücreti olan bir yevmiyenin yanı sıra tatil yapmaksızın çalışması nedeniyle bir buçuk yevmiye daha ödenmelidir.

Ulusal, Resmî, Dinî Bayramlar ve Genel Tatil Günlerinde İşçinin Ücreti Nasıl Ödenir?

Ulusal, resmî, dinî bayram ve genel tatillerde çalışılmaz ve işçiye ücreti tam olarak ödenir. Belirtilen bu günlerde çalışma yapılması için sözleşmede tarafların karşılıklı anlaşmasıyla kararlaştırılmış olması ya da bu yapılmamışsa işçinin onayının alınması gerekir. İşçiler tatil günlerinde çalışmaya zorlanamaz. Çalışılmadan ücrete hak kazanılan bu günlerde işçi çalıştırılırsa ücreti bir kat fazla olarak ödenir. Yani bu günler için işçiye iki yevmiye ödenir. Tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, daha yüksek ücret ödenmesi de kararlaştırılabilir.

Genel Tatil (Bayram) Günü Çalışan İşçiye Ücret Ödemek Yerine İzin Kullandırılabilir mi?

Genel tatil çalışması karşılığında izin verileceği hususunda 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir hüküm yoktur. Ancak genel tatil, genel tatil günü kullanıldığında bir anlam taşır. Genel tatil günü çalışması karşılığında bir gün ücretli izin verilmesi, ulusal bayram ve genel tatilin verilme amacına ve gerekçesine uygun düşmeyecektir. Doğmuş olan genel tatil günü çalışma ücretinin, ücretli izin verilerek giderilme imkânı bulunmamaktadır. Kanun koyucu, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçileri ödüllendirmek için ek bir ödeme öngörmüştür. Yargı kararları da bu yöndedir.

Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil Günleri İzin Süresine Dahil midir?

İzin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, bu günler izin süresine eklenmelidir.

Ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri:

- 1 Ocak Yılbaşı Tatili: 1 Ocak'ta 1 gün olarak uygulanır.
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 23 Nisan'da 1 gün olarak uygulanır.
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü: 1 Mayıs'ta 1 gün olarak uygulanır.
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı: 19 Mayıs'ta 1 gün olarak uygulanır.
- 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü: 15 Temmuz'da 1 gün olarak uygulanır.
- 30 Ağustos Zafer Bayramı: 30 Ağustos'ta 1 gün olarak uygulanır.
- 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı: 28 Ekim'de saat 13.00'te başlayan tatil 29 Ekim'de son bulur. 1,5 gün olarak uygulanır.
- Ramazan Bayramı: Bayramın bir gün öncesinde arife günü saat 13.00'te başlar ve bayramı da içerir. 3,5 gün olarak uygulanır.
- Kurban Bayramı: Bayramın bir gün öncesinde arife günü saat 13.00'te başlar ve bayramı da içerir. 4,5 gün olarak uygulanır.
- Hafta Tatili: 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'na göre haftanın bir günüdür.

Görüldüğü üzere ulusal bayram ve genel tatil günleri toplam 15,5 gün ve hafta tatili de haftanın yedi gününden birisidir.

Hafta tatilinde işçinin çalıştırılması hâlinde bu çalışma "fazla çalışma" olarak nitelendirilecektir ve bu çalışma karşılığında işçiye gündeliğinin iki buçuk katı ücret ödenmesi gerekir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalıştırılması hâlinde ise işçiye gündelik ücretinin bir buçuk katı ücret ödenmesi gerekmektedir.

Ulusal bayram ve genel tatil günü hafta tatili gününe denk gelirse ve işçi bu günlerde çalıştırılırsa işçiye iki buçuk kat ücret ödenmesi gerekmektedir.

Hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil çalışmalarının aylık ücrete dâhil olduğu sözleşme hükümleri geçersizdir.

Hafta tatilinde çalıştığıın ispat külfeti işçiye, ücretinin ödendiğinin ispat külfeti işverene aittir.

İdari İzinli Günlerde Çalışan İşçi, Bayram Tatili Ücretine Hak Kazanır mı?

Hükümet tarafından bayramlardan önce ilan edilen idari izinler, işçiler için izin niteliği taşımamaktadır. Bu günlerde çalışan işçilerin herhangi bir bayram tatili ücreti alması mümkün değildir.

İşçinin Yıllık İzin Hakkında İşverenin İspat Yükü Nedir?

İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine alt ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Sözleşmenin feshi hâlinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine alt ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür ve zaman aşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren, yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır.

Yıllık İzin Süresinin Düşürülmesini Kabul Etmeyen İşçinin İşten Çıkarılması Mümkün müdür?

İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenen yıllık izin süreleri düşürülemez. İşverenler ancak iş yeri düzenlemesi ve uygulaması gereği kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin süreleri kanuni izin sürelerine "iş şartlarında esaslı değişikliğin geçerli sebebe dayandığını ispatlamaları" hâlinde çekilebilir.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. İş Kanunu'nun 22. maddesinden de yola çıkılarak Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, Personel Yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile iş yeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren, iş yerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme borcunun yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması şarttır. İşveren, kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin sürelerini, kanuni izin sürelerine işçinin yazılı rızası olmadan çekemez. Bu gerekçe ile işten

çıkarılan işçi yönünden iş sözleşmesi haklı nedenle son bulmuş olacak, işe iade davası açabileceği gibi ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.

İşçi, İsteddiği Zaman Yıllık İzne Çıkabilir mi?

İşçilerin yıllık izin süreleri ve izin kullanma şartları İş Kanunu ve Uygulama Yönetmeliği'nde açıkça belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. maddesi yıllık izine ilişkin düzenlemeler öngörmüştür.

İş Kanunu'nun 60. maddesinde; yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şeklini gösteren Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. maddesinde işçinin izin isteğini en az bir ay önceden işverene bildirmesi gerektiği açıklanmış; 8. maddede ise işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir. Aynı Yönetmeliğin 8. maddesinde ayrıca aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde, iş yerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir, şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. İşçinin dinlenme hakkının iş yerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir.

Yıllık izin talep eden işçiye izin verip vermeme, izin kullanacağı zamanı belirleme işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Bu nedenle işçi istediği zaman izne çıkamaz.

İşveren, işçinin yıllık izin talebini karşılamak zorundadır. Fakat işçinin seçtiği tarihleri onaylamak zorunda değildir. İşçiye işin gerekleri ile alakalı geçerli bir neden sunarak başka bir tarih önermek suretiyle işçinin talebini değerlendirebilir.