

YILLIK ÜCRETLİ İZİN-6704 SAYILI TORBA YASA-1

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Anayasanın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50 inci maddesinde dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve buna ilişkin düzenlemelerin kanunla yapılacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda 4857 sayılı İş Kanununda konuya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak “Torba Yasa” olarak tabir edilen 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile birlikte birçok farklı konuda olduğu gibi yıllık izin konusunda da düzenleme yapılmıştır. Biz de bu yazımızda hem yıllık ücretli izine ilişkin olarak merak edilen konulara hem de Torba Yasa ile birlikte yıllık ücretli izin konusunda getirilen düzenlemeye değineceğiz.

Şunu önemle belirtmek gerekir ki Kanun`da da açıkça belirtildiği üzere **yıllık ücretli izin** **hakkından vazgeçilemez, sözleşmeyle bu hak ortadan kaldırılamaz.**

Yıllık ücretli izne **hak kazanabilmek için aynı işyerinde en az 1(bir) yıl çalışılmış olması gerekir.**

Torba Yasa ile yıllık ücretli izine ilişkin nasıl bir düzenleme yapılmıştır?

6704 s. Torba Yasa ile 4857 s. İş Kanununun 56 ncı maddesinde değişiklik yapılmış ve **izin sürelerinin, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabileceği belirtilmiştir. Önceki düzenlemede ise söz konusu izin sürelerinin yine tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak kaydıyla en çok üç bölünebileceği düzenlenmişti.** Böylelikle **yıllık izinlerin kullanılması konusunda bir esneklik getirilmiştir.**

Yıllık izin süreleri ne kadardır?

İşçilere verilecek ücretli izin süresinin asgari gün sayısı 4857 sayılı İş Kanunu`nda belirtilmiştir. Buna göre hizmet süresi;

1. **Bir yıldan beş yıla kadar**(beş yıl dahil) olanlara **ondört günden,**
2. **Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,**
3. **Onbeş yıl dahil ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az verilemez.**

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

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

Söz konusu **yıllık izin süreleri asgari olarak belirlenmiş olup, işçi lehine olarak iş sözleşmesi ile arttırılabilir.**

Aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışılması halinde yıllık izin süresi nasıl belirlenir?

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde **çalıştıkları süreler birleştirilerek belirlenir.** Örneğin; işverenin A fabrikasında çalışan işçi, daha sonra yine aynı işverene ait B fabrikasında çalıştırılmışsa her iki fabrikada geçen çalışmalar birlikte değerlendirilerek yıllık izin hakkı belirlenir. Bu şekilde değerlendirme işçinin lehinedir. Şöyle ki; bu şekilde hesap edilmesi, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli olan 1 yıllık sürenin dolmasını kolaylaştırdığı gibi işçinin çalıştığı işyerindeki hizmet süresine göre belirlenen yıllık ücretli izin hakkının kıdeminin artmasına bağlı olarak gün olarak artmasını da sağlayabilir.

Bunun yanında işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu tabi olarak çalışmasının yanında aynı işverene bağlı fakat farklı bir kanuna dayalı olarak(Örneğin Deniz İş Kanunu vb.) çalışmış olması halinde de bu süreler yıllık izin hakkının hesaplanmasında göz önüne alınır. 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.

Mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin hakkı doğar mı?

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara 4857 sayılı İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz(md. 53/3). Mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmayacağından mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddede ki kural, nispi emredici kural olup, **işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tannabilir**(YHGK 08.05.2013 T., 2013/9-257 E. , 2013/592 K. sayılı kararı).

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz(Yarg. 9. H.D. 11.02.2014 T. , 2011/54911 E. , 2014/3976 K. sayılı karar). Kanaatimizce bu sürenin yıllık izin süresinin hesabında da dikkate alınması gereklidir.

Takip eden yazımızda konuya ilişkin açıklamalarımıza devam edeceğiz.