

# YILLIK İZİNİN KULLANDIRILMAMASI-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - [www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)

Yaz döneminin yaklaşması ile birlikte pek çok çalışan yılın yorgunluğunu bir nebze de olsa atabilmek için tatil planları yapıyor. İşçilerin, yıllık izinlerini istedikleri tarihte kullanabilmeleri için ise bir takım şekli şartlara uyulması gerekiyor. Aksi takdirde işçilerin uzun yıllar süren çalışmaları sonucunda elde ettikleri ya da edebilecekleri tazminat vb. haklardan mahrum kalmaları söz konusu olabilir. Bizde bu yazımızda yıllık izinlerin kullanılmasına ilişkin bir takım önemli hususlara değineceğiz.

## Yıllık ücretli iznini belli bir tarihte kullanmak isteyen işçi ne yapmalıdır?

Yıllık ücretli izin hakkını kullanmak isteyen işçi, **iznini kullanacağı tarihten en az 1 ay önce işverene bunu yazılı olarak bildirmesi gerekir**. Yargıtay, işçinin 1 aydan daha kısa süre önce izin talebinde bulunmasını izin talebinin karşılanması için işverene yeterli süre tanınmaması olarak değerlendirmiş ve 1 gün önce yapılan izin talebinin reddi nedeniyle işten ayrılmasını işçinin devamsızlığı olarak saymıştır(Yargıtay 9. H.D.`nin 2006/15954 E. , 2006/17843 K. sayılı ve 20.06.2006 tarihli kararı).

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

## İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı mıdır?

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği`nde belirtildiği üzere izin kurulu veya işveren, işçinin talebiyle bağlı değildir.

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.

## İşçinin izin talebine rağmen yıllık izin kullandırılmaması işçiye fesih hakkı verir mi?

Yargıtay`ın konuya ilişkin olarak vermiş olduğu emsal nitelikteki kararda; yıllık izinin hangi tarihlerde kullanılacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olmakla birlikte talep hakkının doğduğu yıl içerisinde izin hakkının kullandırılması gerektiği;ancak, **yıllık ücretli iznin kullandırılmamasının haklı fesih sebebi oluşturabilmesi için çok uzun süre hiç izin kullandırılmaması va da talep edildiği halde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması gerekli olduğunu belirtmiştir..** (22. H.D.`nin 2013/7567 E. , 2014/6472 K. sayılı ve 18.03.2014 tarihli kararı). Yerleşik Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır.

Yargıtay 9. H.D.`nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu bir kararında; “ *Her ne kadar işveren hak edilen yılın sonuna kadar izin vermekte serbest ise de ancak bir yılı aşkın süreden sonra nedensiz izin vermeme halinde davacı işçinin fesih hakkı doğacağı gibi, işveren izin talebine muvafakat vermek zorundadır.* ” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2011/31608 E. , 2011/35332 K. sayılı ve 06.10.2011 tarihli kararı).

**Yıllık izin sürelerinin işçinin izin talebine rağmen az kullandırılması haklı fesih sebebi midir?**

Yıllık izin süresi tarafların anlaşmasıyla ve bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölünebilir. **Yıllık izinlerin talep edilmesine rağmen çok kısa sürelerle kullandırılması işçi açısından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilebilir.** Ancak sırf 10 günden kısa olması nedeniyle kullanılmamış gibi değerlendirilmez(Yarg. 9. H.D. 24.03.2011 T. , 2009/7959 E. , 2011/8629 K. sayılı kararı).

**İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.**

**Yıllık ücretli izin süresi tatil gününe rastlarsa nasıl değerlendirilir?**

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında **izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.** Bunu bir örnekle açıklarsak; hafta tatili Pazar günü olan bir işçi, pazartesi günü 7 günlük bir yıllık izne çıktıysa bu durumda işe başlaması gereken gün takip eden haftanın pazartesi günü değil, salı günüdür.

**Yıllık ücretli iznin işyerinin kurulu bulunduğu şehrin dışında geçirilmesi durumunda nasıl bir yol izlenmelidir?**

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu şehrin dışında 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.

**Yıllık ücretli izin süresi içerisinde işçinin başka bir işte çalışması mümkün müdür?**

**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.**

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.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 teklifinde bulunabilir(Yarg. 9. H.D. 02.04.2012 T. , 2012/7958 E. , 2012/11056 K. sayılı kararı). Yıllık iznin kaydıyla ilgili Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yıllık izin kayıt belgesi tutması gerektiği ya da aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle tutması gerektiği belirtilmiştir.

**Sözleşmenin sona ermesi halinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı ne olur?**

**İş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ererse hak kazanılıp da kullanılmayan ücretli izin hakkı bir ücret alacağına dönüşür.** Belirttiğimiz üzere sözleşmenin herhangi bir sebeple sona ermesi yeterli olup **ayrıca işçinin sözleşmeyi haklı sebeple sona erdirmesine gerek yoktur.** Önemle belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin devamı sırasında yıllık ücretli izin hakkı ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Ancak çalışma hayatında sık sık kullanılmayan ücretli izin hakkının, iş sözleşmesi devam etmesine rağmen ücret olarak işçiye ödendiği görülmektedir. Yıllık izin süresine ait ücret, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanarak kendisi veya hak sahiplerine ödenir. Yıllık izin ücreti çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanmalıdır.