

İŞÇİNİN HASTALIĞININ YILLIK İZİN SÜRESİNE VE YILLIK İZİN ÜCRETİNE ETKİSİ

1. YILLIK İZNE HAK KAZANMA YÖNÜNDEN HASTALIK HALİ VE HASTALIK NEDENİYLE ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.¹

İş Kanunu'nun 54 üncü maddesi uyarınca 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.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için tamamlaması gereken yıllık çalışma süresinin yanında İş Kanunu'nun 55 inci maddesi uyarınca yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller de yıllık izne esas hizmet süresi hesaplanırken gön önünde bulundurulur.

Buna göre, İş Kanunu'nun 55 inci maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin 25 inci maddenin I numaralı bendinin b alt bendinde öngörülen (ihbar öneli +6 hafta) süreyle sınırlı olmak üzere yıllık izne esas hizmet süresinde çalışılmış sürelerden kabul edilmiştir.

İş Kanunu'nun 55 inci maddesinin birinci fıkrasının b bendine göre kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler (tekli doğumda 16 hafta, çoklu doğumda 18 hafta) yıllık izne esas hizmet süresi bakımından çalışılmış gibi kabul edilir.

Yargıtay hastalık süresinin tamamının değil, İş Kanunu'nun 55 inci maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre hastalık ve kaza nedeniyle işçinin işe gidemediği sürelerin İş Kanunu'nun 25/I-b alt bendinde yer alan düzenleme uyarınca ihbar süresi + 6 haftayı aşmayacak şekilde hizmet süresinin tespit edilmesi gerektiğine hükmetmektedir.²

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesine göre bu süreler hekim raporuyla belirlenir, ayrıca aynı maddeye göre, isteği halinde kadın işçiye doğumdan önceki ve sonraki 16 hafta veya çoğul gebelik halinde 18 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Ancak bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.

Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmeliğin 7 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, "sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu

¹ "Yıllık ücretli izine hak kazanılabilmek için işçinin/gemi adamının /gazetecinin en az belli bir süre hizmetinin bulunması gerekir. Buna bekleme süresi denir. İş Kanunu (Md.53/1), Basın İş Kanunu (Md.21) ve Türk Borçlar Kanunu'nda (Md. 422,423) bu süre bir yıllık hizmet süresini anlatır. Deniz İş Kanunu'nda (Md.40) ise en az 6 aylık süredir. Bekleme süresi, o yılın /evrenin yıllık iznine hak kazanılması için aranırken, toplam hizmet süresi, işçinin ne kadar yıllık izne hak kazandığının tespitinde baz alınır. Bekleme süresinin ve toplam hizmet süresinin hesabında işçinin işe girdiği günden itibaren çalıştığı/çalışmış sayıldığı süreler baz alınır." Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları,13.Basım, s.422

² Cuma Arif Demir, Hastalığın İş İlişisine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021, sayfa 54

mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

2. HASTALIĞIN YILLIK İZİN SÜRESİNE ETKİSİ

İşçinin yıllık iznini geçirirken hasta olması halinde, hastalık süresinin izin süresine ilave edilip edilmeyeceği konusunda İş Kanunu'nda bir açıklık bulunmamaktadır.

Konuyla ilgili olarak öğretici görüşü, işçiye hastalık halinde iken yıllık ücretli izin kullanılmayacağı gibi yıllık izinde iken hastalanması halinde rapor ve istirahat süresi kadar sürenin yıllık izin süresine eklenmesi gerektiği yönündedir.³

İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin dördüncü fıkrasına göre de, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Bu hüküm göz önüne alındığında işçinin yıllık izinde iken hastalanması durumunda yıllık izin süresinin durmasını kabul etmek gerekir. İzinde çalışma yasağı, işçiye yol izni verilmesindeki temel amaç işçinin dinlenmesidir. Bu yüzden, hastalık süresinin yıllık izinden sayılmaması gerekmektedir.⁴

Ayrıca işçiye yıllık ücretli izin hakkının tanınmasındaki amaç, anayasaya göre onun yıl içinde belirli bir süre tam olarak dinlenmesini sağlamaktır. İzin süresinin sadece bu amaçla geçirilmesi gerekir.⁵

İzin süresinin bitiş tarihinde işyerinde ve işin başında olmasını gerektiren önemli nedenler varsa, işçi sürenin sonunda işe dönmelidir; ancak hastalık süresi kadar uygun bir zamanda işçinin yeniden izne çıkarılması gerekir. Bu durumda, hastalık ile yıllık izin süreleri iç içe girdiği zaman, işçinin hastalık süresi kadar daha uzatılacak; eğer izin süresinin sonunda işe geri dönmesi gerekiyorsa da bu sürenin ayrıca kullanılması söz konusu olacaktır.⁶

İşçi yıllık izne hak kazandığında, izin kullanacağı zaman önceden belirlenir. İzne çıkmadan önce işçinin hastalanması halinde, şayet iyileşme süreci uzun zaman gerektirmiyorsa, hastalığın sona erme tarihine kadar iznin başlangıç tarihinin ertelenmesi gerekir. Ancak iyileşme süresinin ne kadar süreceği belli değilse ve ciddi bir hastalık söz konusu ise, işletme zorunlulukları ve işçinin yararı göz önünde tutulmak suretiyle yeni bir izin başlangıç tarihinin belirlenmesi gerekir.⁷

Hastalığın doktor raporuyla ispatlanması gerekmektedir. Yıllık iznin amacına aykırı olmayan, dinlenme hakkını ortadan kaldırmayan basit nitelikteki hastalıkların yıllık izne etkisi olmaz. Bu konuda ölçü, işçinin rahatsızlığına rağmen sağlıklı bir işçi gibi yıllık iznini kullanıp kullanamayacağıdır. Eğer işçi hastalık veya öngörülen tıbbi tedavinin yoğunluğu nedeniyle sağlıklı bir işçi gibi dinlenemiyorsa yıllık iznin amacını ortadan kaldıran bir hastalık var sayılır.⁸

³Sarper Süzek İş Hukuku, Beta Yayınları, s.877, E.T.Seneyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları,s.592, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı,s.1399

⁴ Cuma Arif Demir, Hastalığın İş İlişkisine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021, s. 57

⁵ Sarper Süzek İş Hukuku, Beta Yayınları, s.877,

⁶İştar Urhanlı, Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 168,169, N. Çelik, N.Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Karaca, İş Hukuk Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, s.789

⁷ A.g.e., s.169

⁸ Cuma Arif Demir, Hastalığın İş İlişkisine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021, s. 57

3. HASTALIĞIN YILLIK İZİN ÜCRETİNE ETKİSİ

İş Kanunu'nun 57 nci maddesi uyarınca, işveren, 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 izin ücretinin hesabında İş Kanunu'nun 50 nci maddesi gereğince çıplak ücret esas alınır.

Maktu aylıkta, hastalık nedeniyle askı süresi oluşmuş olsa bile işçinin ücreti tam olarak ödenecektir. Bu durumda işçinin ücretinde değişiklik olmayacağı için son çıplak ücreti üzerinden yıllık izin ücreti alacağı hesaplanacaktır.⁹

Saatlik, günlük veya haftalık ücret alan işçilerin hastalanması halinde, askı döneminde fiili çalışma olgusu söz konusu olmadığından ücret ödenmeyecektir.¹⁰

Ancak yıllık izin kullanımı süresi içinde hastalanma hali söz konusu olduğunda izin süresi ve hastalık nedeniyle raporlu olan süre içi içe geçemeyeceğinden, ücret ödeme şekline bakılmaksızın rapor süresine ilişkin olarak işçiye ayrıca izin kullandırma söz konusu olacaktır.

Ücretin saatlik, günlük olarak ödenmesi konusunda İş Kanunu'nun 57 nci maddesinde herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Bu durumda, yıllık izin ücreti hesaplanırken, ücret şekillerine göre tatil ücretini düzenleyen İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin kıyasen uygulanması mümkündür.¹¹

İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına göre, saat ücretine göre çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katıdır. İşçiye saat başı ücret ödeniyorsa, bir saatlik çalışması karşılığında aldığı ücretin haftanın 6 günü çalışılmasında 7,5 ile çarpılması sonunda bir günlük temel ücret belirlenmiş olur. Bunun yıllık ücretli izin süresiyle çarpılması ile de işçiye ödenecek yıllık izin ücreti hesaplanmış olacaktır.¹²

İşçiye ücretin günlük olarak ödenmesi halinde bu miktar yıllık izin ücreti hesaplanırken esas alınır.

Haftada bir ücret ödenmesi halinde ise ücretin yediye bölünmesi suretiyle bulunulacak günlük ücret yıllık izin ücreti esas alınır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁹ Cuma Arif Demir, Hastalığın İş İlişisine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2021, s. 58

¹⁰ A.g.e., s.58

¹¹ İstar Urhanlı, Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s.220

¹² A.g.e., s.220