

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ UYGULANMA ESASLARI

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi uyarınca işçiye hak ettiği yıllık ücretli izinler, aynı Kanunun 56 ncı maddesindeki düzenleme ve 60 ncı maddesi uyarınca çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yer alan esaslar uyarınca kullanılır.

Bu makalenin konusunu yıllık ücretli izin hakkının uygulanma esaslarının mevzuat hükümleri ve yargı kararları çerçevesinde incelenmesi oluşturmaktadır.

2. YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN UYGULANMASI

2.1. GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi uyarınca, "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;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört gün,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi gün,
- On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı gündür.

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. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir."

Yıllık izin kural olarak bir yıllık süre dolduktan sonra takip eden yıl içinde işveren tarafından kullanılmalıdır.

Yıllık ücretli izin süreleri işgünü olup, yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresine eklenir.

2.2. YILLIK İZİN TALEBİNDE BULUNULMASI VE İZİN KULLANMA ZAMANININ BELİRLENMESİ

Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir.

İşçi hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını ne zaman kullanacağını tek taraflı olarak belirleyebilme yetkisine sahip değildir. İşçi, izin kullanma tarihini kendiliğinden belirleyemez ve dilediği zaman iznini kullanamaz.



İşçinin izin kullanmak istediği zamanı işverene bildirmesi ve izin tarihlerinin belirlenmesi Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde (YÜİY) ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 7 nci maddesi uyarınca, işçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir.

İşveren izin tarihinin tespitinde işçinin talebini dikkate alır, ancak işçinin istediği tarih ile de bağlı değildir.

Yıllık ücretli İzin Yönetmeliğinin 15 inci maddesi uyarınca işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Yıllık iznin kullanım tarihleri bu kurul tarafından belirlenir.¹

Yıllık izin çizelgeleri işçinin talebi de alınarak hazırlanır. Aynı tarih rastlayan izin isteklerinde, öncelikle, işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak belirlenir.

İşçinin yıllık izin talebinde bulunmaması işverenin işçiye yıllık izin kullandırma yükümünü ortadan kaldırmaz. Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait olduğu için, işçinin, işverenin yıllık izine çıkarma talebini kabul etmeme yetkisi bulunmamaktadır. İşveren pekala işçinin işyerine girişini engelleyerek yıllık izin kullanmasını temin edebilir. Aynı şekilde işveren, yıllık izinden erken dönen işçiye işe başlatmakla yükümlü değildir. Bu durum Yönetmelikte, yol izni alıp da erken dönen işçi bakımından açıkça belirtilmiştir.²

Nitekim Yüksek Mahkeme de konuyla ilgili olarak, "...İşçinin yıllık izin talebinde bulunmaması işverenin işçiye yıllık izin kullandırma yükümünü ortadan kaldırmaz. Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait olduğu için, işçinin, işverenin yıllık izne çıkarma talebini kabul etmeme yetkisi bulunmamaktadır. (EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s.395)" biçiminde hüküm kurmuştur.³

Yıllık ücretli İzin Yönetmeliğinin 5 inci maddesi uyarınca da işveren veya işveren vekilleri, izin kurulu veya bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder.

YÜİY'nin "Toplu İzin" başlığını taşıyan 10 uncu maddesi uyarınca, "İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir."

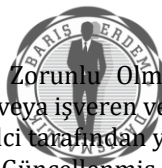
Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait olmakla birlikte İş Kanunu'nun 54 üncü maddesi uyarınca, "işçi her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılında kullanır." denilerek, işverenin işçiye yıllık iznini en geç hak kazandığı tarihi izleyen yıl içerisinde kullandırmasını öngörülmüştür.⁴

¹ YÜİY Madde 18- (İzin Kurulu Bulunması Zorunlu Olmayan İşyerleri) -İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.

² Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa, 550, 551

³ Y.9HD.T.23.02.2022, E.2022/1756, K.2022/2268

⁴ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 551,



Yıllık ücretli iznin süresi içinde veya makul sayılamayacak uzunca bir süre kullandırılmaması iş şartlarının uygulanmaması anlamını taşır ve işçinin haklı nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının f bendi uyarınca iş sözleşmesini feshi sonucunu doğurur.

Yüksek mahkemeye göre, “...Yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanması işyeri çalışma koşulları arasında yer alır. Başka bir anlatımla işçinin yıllık dinlenme hakkının tanınması, dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olup aksine uygulama 4857 sayılı yasanın 24/II-bendine göre işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturur. Somut olayda, davacı işçiye 6 yılı aşan süre içinde sadece 14 gün yıllık izin kullandırılmıştır. İşçiye uzun bir süre dinlenme hakkının sağlanmaması işçi açısından yukarıda sözü edilen madde gereği haklı fesih nedeni oluşturur.”⁵

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 tarafından toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni verilmek zorundadır.

2.3. YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN BÖLÜNEREK KULLANDIRILMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56 ncı maddesi uyarınca, aynı Kanununun 53 üncü maddesinde öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Kural olarak yıllık izin işveren tarafından bölünemez. İşçiye yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünmeden devamlı olarak kullandırılması esastır.

Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 53 üncü maddesinde öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Yıllık iznin bölünmesine ilişkin anlaşmanın yazılı olması gerekmez. İşverenin bölünerek kullandırma teklifine işçinin icabet etmesi tarafların anlaşmış olduklarını gösterir. Ancak işçi işverenin yıllık izni bölerek kullandırma teklifini kabul etmek zorunda değildir.⁶

Yasal düzenlemede yıllık izinlerin her bölümü yerine yalnızca bir bölümü için 10 günden az kullandırma yasağı getirilmiştir. Bu nedenle on günün üzerindeki izin günleri farklı şekilde ve herhangi bir sınırlamaya bağlı olmaksızın bölünebilecektir.⁷

Buna karşın, yıllık iznin Kanunda belirtilen sürelerle aykırı olarak bölünmesi yıllık iznin kullanılmamış sayılmasını gerektirmez. Bu halde de kullanılan izinlerin yıllık izin hakkından düşülmesi gerekir.⁸

Nitekim Yüksek mahkeme de konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, “...Dosya içeriğine göre, davacının kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücret hesaplanırken 01-08/10/2007 tarihlerinde kullandığı yedi günlük yıllık izin, İş Kanunu 56 ncı maddesi gereğince 10 günün altında kaldığı gerekçesi ile dikkate alınmamıştır. İş Kanunu 56/3. maddesindeki yıllık izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü

⁵ Y.9HD.T.08.04.2019, E.2017/10772, K.2019/8028, Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 552

⁶ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 553

⁷ Y.9HD., T.04.04.2018, E.2017/5555, K.2018/7619

⁸ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 553

on günden aŖađı olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği yönündeki düzenleme, davacının bir defada kullandığı on günün altındaki yıllık izin sürelerinin hesaplama sırasında dikkate alınmasına engel değildir. Bu husus gözetilerek bakiye yıllık izin ücreti alacağının yeniden hesaplanması için hükmün bozulması gerekmiŖtir.” Ŗeklinde hüküm kurmuŖtur.⁹

Yargıtay uygulamasında da kısa süreli yıllık izin taleplerinin işçiden gelmesi durumunda birkaç günlük yıllık izinlerin dahi izin süresinden düşülmesi gerektiği kabul edilmektedir.¹⁰

Yıllık iznin on günden aŖađı bir sürede kullanılmasına yönelik işçi talebi uyarınca işverence verilmiŖ ve kullanılmıŖ izinlerin yıllık izin süresinden sayılması gerektiği konusunda Yargıtay içtihatları istikrar taşımaktadır. On günden az ya da çok da olsa kısmi izinlerin izin süresine ilişkin alacaktan mahsup edilmesi gerekir. Zira her iki tarafın anlaşması halinde on günden az da olsa yıllık izne mahsuben kullanılan izinlerin yıllık izin ücretinden mahsubu gerekir.¹¹

2.4. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNDEN SAYILMAYAN HALLERİN İZNE EKLENMESİ

İŖ Kanunu'nun 56 ncı maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, işveren tarafından yıl içinde verilmiŖ bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

İŖ Kanunu'nun 56 ncı maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca ise, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İşveren bunları izin süresine eklemek ve ayrıca kullanırmak zorundadır.

2.5. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİYLE İÇ İÇE GEÇEMEYECEK SÜRELER

Kanun koyucu bazı sürelerin yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe geçmesine izin vermemiŖtir. Bunlar fesih bildirim süreleri ile yeni iş arama izni süresidir.¹²

İŖ Kanunu'nun 59 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, “İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.”

2.6. YILLIK İZİN HAKKINDAN VAZGEÇİLEMESİ

İşveren ve işçinin yıllık iznin kullanılması yerine ücretinin ödeneceği Ŗeklinde bir uygulamayı kararlaŖtırmaları mümkün değildir.

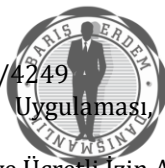
İşçinin çalışmasına devam ettiği sürece izin ücretini isteyemez. İŖ Kanunu'nun 59 uncu maddesi uyarınca yıllık iznin paraya alacağına dönüşmesi ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra mümkündür.

⁹ Y.22HD, T.21.02.2018, E.2017/10003, K.2018/4249

¹⁰Şahin Çil, İŖ UyuŖmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, 2020, sayfa,195, Y.7HD. T.11.04.2016, E. 2015/6768, K.2016/7871

¹¹ Cevdet İlhan Günay, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Mess Sicil Dergisi, Aralık 2010, Sayı 20, sayfa 28-50

¹² Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İŖ Hukuku, GüncellenmiŖ 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 552



Anayasal temel hak olan yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmez.

Yargıtay'a göre, "İzin hakkı, kamu düzeniyle ilgili olup karşılığı paranın alınması suretiyle bu haktan vazgeçilmesi olanağı yoktur."¹³

Buna karşılık, Yargıtay 7 nci Hukuk Dairesi bir kararında, işçinin hak ettiği yıllık iznini mutlaka izin olarak kullanma zorunluluğundan olmadığına, işverenle anlaşması ve kendisinin istemesi halinde izin hakkının karşılığı ücreti almak suretiyle de o yılın yıllık izin hakkını kullanmış sayılacağına hükmetmiştir.¹⁴

Yüksek mahkemenin söz konusu kararı, öğretilerde işçinin sırf para alabilmek düşüncesiyle izin hakkından vazgeçme olanağına sahip olacağı, bu durumun Anayasa'da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırı düşeceği nedeniyle eleştirilmiştir.¹⁵

Yine öğretilere göre, iş sözleşmesi devam ederken yıllık izin parası verilmesinin hukuki sonucu, yıllık iznin kullanılmamış sayılması ve işçinin izin alacağına devam etmesidir.¹⁶

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, yukarıda bahsedilen 7. Hukuk Dairesinin kararından sonraki bir tarihi taşıyan konuya ilişkin bir kararına göre, iş sözleşmesi devam ederken izin ücreti ödenmesi izin hakkını ortadan kaldırmaz. İş sözleşmesi sona erdiğinde son ücret üzerinden yeniden izin ücreti hesaplanır ve daha önce ödenen miktarlar bundan düşülmez.¹⁷

Öğretilerde de daha doğru bulunan konuyla ilgili Yargıtay(eski) 22. Hukuk Dairesi kararına göre, iş sözleşmesi devam ederken izin ücreti ödenmesi izin hakkını ortadan kaldırmaz. İş sözleşmesi sona erdiğinde son ücret üzerinden yeniden fiilen kullanılmayan izin ücretleri hesaplanır ancak daha önce ödenen miktar son ücret üzerinden hesaplanan yıllık izin alacağından düşülür.¹⁸

2.7. İŞÇİYE AVANS İZİN KULLANDIRILMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi uyarınca işçinin yıllık izne hak kazanması için işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.

YÜİY'nin "toplu izni" başlığını taşıyan 10 uncu maddesinde, "Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir." düzenlemesi yer almaktadır.

Söz konusu düzenleme henüz bekleme süresini doldurmamış işçilere de yıllık ücretli izin kullandırılabilceğini öngörmüştür.

¹³ Y.9HD.27.10.1997, E.1996/18252, K.1997/1166

¹⁴ Y.7HD.T.10.02.2014, E.2013/20246, K.2014/3500

¹⁵ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36.Bası, Beta Yayınları, sayfa 827

¹⁶ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 554

¹⁷ Y.9HD.T.11.04.2016, E.2014/28705, K.2016/8857

¹⁸ Y.22HD, T. 24.06.2015, E.2014/680, K.2015/393, Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 556

Burada yıllık iznin olağan süresinden evvel kullanımını öngören bir yasal düzenleme yapılmıştır.¹⁹

İşveren tarafından işçiye işyerinde bir yılını doldurmadan önce avans izin kullandırılması durumunda, yıllık ücretli iznin hak edildiği tarihte avans olarak kullanılan yıllık izin süresi hak edilen yıllık ücretli izin süresinden düşülebilecektir.

2.8. YILLIK ÜCRETİ İZİNDE ÇALIŞMA YASAĞI

İş Kanunu'nun 58 inci maddesi uyarınca, yıllık izin bir dinlenme iznidir. Yıllık ücretli iznini kullanan işçi bu süre içerisinde ücret karşılığı bir işte çalışırsa, bu süre için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Ücretin geri alınması yanında, bu durum işveren yönünden iş sözleşmesini geçerli bir fesih sebebi de oluşturmaktadır.

"...Somut olayda, davacının yıllık ücretli izinindeyken davalı işverenin izni ve bilgisi dışında başka bir işyerinde ücret karşılığı çalışmaya devam ettiği sabittir. Anayasal haklardan olan dinlenme hakkı çalışana çalışmaya ara vererek dinlenebilmesi için öngörülmüş olup, izin sonrasında işe dinlenmiş olarak dönmesi beklenen işçinin bir anlamda daha da yorularak dönmüş olmasının işine olumsuz yansıtacağı kaçınılmazdır. Bu sebeple davacının haklı değil ancak geçerli fesih nedeni olabilecek eylemi nedeniyle iş aklının geçerli nedenle feshedildiği kabul edilerek davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.²⁰

2.9. ALTİŞVERENİN İŞÇİLERİNİN YILLIK İZİN HAKKI

İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin 7 nci fıkrası uyarınca, alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

2.10. YILLIK İZİN SÜRESİNE İLİŞKİN ÜCRETİN PEŞİN ÖDENMESİ

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.

3. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi uyarınca işçiye hak ettiği yıllık ücretli izinler, aynı Kanunun 56 ncı maddesindeki düzenleme ve 60 ncı maddesi uyarınca çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yer alan esaslar uyarınca kullandırılır.



¹⁹ Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları, Ankara 3. Baskı, 2008, 2.Cilt, sayfa 1809

²⁰ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.Baskı, On İki Levha Yayınları, sayfa 554

Makalede, uygulamada duraksamalara yol açması ve uyuşmazlık konusuna dönüşmeleri nedeniyle “yıllık izin kullanım zamanını belirleme yetkisi” ve “yıllık izin bölünerek kullandırılması” konuları üzerinde önemle durulmuştur.

Yıllık izin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde kural olarak işverene aittir. İşçi hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını ne zaman kullanacağını tek taraflı olarak belirleyebilme yetkisine sahip değildir. İşçi, izin kullanma tarihini kendiliğinden belirleyemez ve dilediği zaman yıllık iznini kullanamaz.

İşçinin izin kullanmak istediği zamanı yazılı olarak işverene bildirmek ve işveren de talebi derhal izin kuruluna ya da izin kurulu yerine geçen birime iletmek zorundadır. İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

Yıllık ücretli izin tarihini belirlemede nihai yetki işverene aittir. İşçi izin tarihi konusunda talepte bulunmamişsa, bu durumda da izin tarihi yine işverence belirlenecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56 ncı maddesi uyarınca, aynı Kanunun 53 üncü maddesinde öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Yasal düzenlemede yıllık izinlerin her bölümü yerine sadece bir bölümü için 10 günden az kullandırma yasağı getirilmiştir. Bu nedenle on günün üzerindeki izin günleri farklı şekilde ve herhangi bir sınırlamaya bağlı olmaksızın bölünebilecektir.

Buna karşın, yıllık izin Kanunda belirtilen sürelerle aykırı olarak bölünmesi yıllık izin kullanılmamış sayılmasını gerektirmez. Bu halde de kullanılan izinlerin yıllık izin hakkından düşülmesi gerekir.

Yıllık izin on günden aşağı bir sürede kullanılmasına yönelik işçi talebi uyarınca işverence verilmiş ve kullandırılmış izinlerin yıllık izin süresinden sayılması gerektiği konusunda istikrar kazanmış bir Yargıtay uygulaması bulunmaktadır.

Konuyla ilgili Yargıtay içtihatları doğrultusunda her iki tarafın anlaşması halinde on günden az da olsa yıllık izne mahsuben kullanılan izinlerin yıllık izin süresinden mahsubu gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 103 üncü maddesi, işveren tarafından yıllık ücretli izin aynı Kanunun 56 ncı maddedeki usul ve esaslara aykırı olarak bölünerek kullandırılması durumunu yasal yaptırıma bağlamıştır.

Buna göre, İş Kanunu'nun 56 ncı maddesindeki düzenlemeye aykırı olarak yıllık ücretli izin işçiye bölünerek kullandırılması halinde, işveren hakkında yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 103 üncü maddesinde öngörülen idari para cezasının uygulanması söz konusu olacaktır. Kanun bu konuda işveren hakkında başka bir yaptırım öngörmemiştir.



BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ