

YILLIK İZİNDE EN SON NELER DEĞİŞTİ? TAŞERON İŞÇİLERİN YILLIK İZİN HAKLARI

Rıza KARAMAN
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı

1. GİRİŞ

Yaz döneminin yaklaşmasıyla birlikte, çalışanlar yıllık ücretli izinlerini daha yoğun bir şekilde kullanmaya başlıyorlar.

Bilindiği üzere 26 Nisan 2016 tarihli ve 29695 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6704 sayılı Torba Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun Yıllık ücretli iznin uygulanmasında bazı değişiklikler yapılmıştı.

Bu çalışmamızda söz konusu değişikliklerin taşeron işçilere yansımaları ve genel olarak taşeron işçilerin yıllık izin kullanımında İdarelerce dikkat edilecek hususlara yer verilmektedir.

2. YILLIK İZİN KULLANIMINDA EN SON NE DEĞİŞTİ?

26 Nisan 2016 tarihinde yapılan değişiklikle, yıllık izin süresinin bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere, kalan kısmı tarafların anlaşması halinde, istenildiği şekilde bölümler halinde kullanılabilir. Daha önceden bu kısım en çok üçe bölünebiliyordu.

Eski Düzenleme	Yeni Düzenleme
MADDE 56 - Yıllık Ücretli İzin Uygulaması	MADDE 56 - Yıllık Ücretli İzin Uygulaması
<i>Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.</i>	<i>Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.</i>
<i>Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.</i>	<i>Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.</i>
Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.	Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

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

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

2.1. Değişiklik Ne Anlama Geliyor?

Eski düzenlemeye göre yıllık izin hakkı en fazla 3 parçada kullanabilmekteydi. Bu parçanın biri en az 10 gün olmalı ve kalanı da 2 defada kullanılabilirdi.

Yeni düzenlemede de iznin bir parçası yine en az 10 gün olacak ancak kalan kısmı istenildiği kadar bölünebilecektir. Buna örnek verecek olursak;

Eski Düzenlemeye Örnek	Yeni Düzenlemeye Örnek
14 Gün Yıllık İzin Hakkı Olan Bir İşçi	14 Gün Yıllık İzin Hakkı Olan Bir İşçi
14 = 10+2+2 veya 14 = 10+3+1	14 = 10+2+1+1 veya 14 = 10+1+1+1+1
20 Gün Yıllık İzin Hakkı Olan Bir İşçi	20 Gün Yıllık İzin Hakkı Olan Bir İşçi
20 = 10+5+5 veya 20 = 10+7+3	20 = 10+5+3+2 veya 20 = 10+2+2+2+2+2

Görüldüğü üzere işçinin 10 günü aşan izninin istendiği kadar bölünebilmesi artık mümkündür. Söz konusu düzenleme taşeron işçileri de kapsadığı için İdarelerce bu hususa dikkat edilmesi gerekmektedir.

3. TAŞERON İŞÇİNİN YILLIK İZİN SÜRESİ NASIL HESAPLANIR?

Taşeron işçilerin yıllık ücretli izin hakları 4857 sayılı Kanununun 53'ncü maddesine göre hesaplanır. Buna göre hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **ondört (14) gün**,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **yirmi (20) gün**,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmialtı (26) gün** yıllık ücretli izin verilir.

3.1. Taşeron İşçinin Toplam Hizmet Süresi

Taşeron işçinin hizmet süresi, aynı kurumda ilk işe başladığı tarihten itibaren çalıştığı sürelerin toplamıdır. Bu bağlamda sözleşmesinin sona ermesi ve tekrar yenilenmesi, yıllık ücretli izine esas hizmet süresini eksiltmeyecektir. Nitekim 4857 sayılı Kanununun 56'ncı maddesinde;

“Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği 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 altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür” denilmektedir.

Ayrıca 4857 sayılı Kanunun 54’ncü maddesinde;

“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” denilmektedir.

Buna göre taşeron işçinin aynı bakanlığa bağlı farklı kurum ve işyerlerinde çalışması durumunda da hizmet süresi bu işyerlerinde geçen toplam süre dikkate alınarak hesaplanacaktır.

4. TATİL GÜNLERİ YILLIK İZİNDEN DÜŐÜLMEMEYECETİR

Yıllık izin kullanılan döneme isabet eden hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izin süresinden düşülmez. Bu günler şöyledir;

Adı-Açıklaması	Tarihleri	Süresi
Hafta Tatili	Pazar Günü ¹	1 Gün
Cumhuriyet Bayramı (Ulusal Bayram)	28 Ekim 13:00 + 29 Ekim	1,5 Gün
Yılbaşı Günü (Genel Tatil Günü)	01 Ocak	1 Gün
Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	23 Nisan	1 Gün
Emek ve Dayanışma Günü (Genel Tatil Günü)	01 Mayıs	1 Gün
Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	19 Mayıs	1 Gün
Zafer Bayramı (Resmi Bayram-Genel Tatil Günü)	30 Ağustos	1 Gün
Ramazan Bayramı (Dini Bayram-Genel Tatil Günü)	Arife 13:00 + 3 gün	3,5 Gün
Kurban Bayramı (Dini Bayram-Genel Tatil Günü)	Arife 13:00 + 4 gün	4,5 Gün

¹ 4857 sayılı Kanunun 46. maddesine göre, hafta tatili günü işçi ve işveren arasında imzalanan sözleşme ile Pazar gününden farklı bir gün olarak belirlenebilir.

4.1. Cumartesi Günleri Yıllık İzinden Düşülür Mü?

4857 sayılı Kanununun 46'ncı maddesinde belirtildiği üzere hafta tatili, yedi (7) günlük bir zaman dilimi içinde işçiye 24 saat yani bir (1) gün verilen bir dinlenme süresidir. Bu gün eğer işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinde aksi belirtilmediyse "Pazar" günüdür.

Bununla birlikte işçinin haftalık 45 saatlik mesaisini haftanın ilk 5 gününde, ortalama 9 saat çalışarak tamamlaması durumunda Cumartesi günü de işe gelmeyecektir. Bu durum Cumartesi günün işçinin hafta tatili olması değil, işçinin haftalık mesai süresini erken doldurması nedeniyle izinli olmasıdır.

Sonuç olarak Cumartesi günleri iş günü olarak kabul edildiğinden, yıllık izinden düşülmesi gerekmektedir.

4.2. Yıllık İzin Kullanırken Alınan Sağlık Raporu Düşülür Mü?

Bu konu 4857 sayılı Kanunda çok açık ifade edilmemekle birlikte, yerleşik uygulamada işçinin yıllık izin kullandığı dönemde hastalanması ve rapor alması durumunda, raporlu olunan süreler yıllık izinden sayılmamaktadır.

Ancak böyle bir durumda işçinin aldığı sağlık raporu yıllık izin süresine eklenmeyecek, yıllık izin bitiş tarihinde iş başı yapacaktır. Eğer işçinin sağlık raporunun süresi yıllık izin bitiş tarihini geçiyorsa, bu durumda rapor süresi sona erdiği tarihte iş başı yapacaktır.

İşçi raporlu olduğu sürelerde kullanamadığı yıllık iznini ise başka bir izin döneminde kullanabilecektir.

5. KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLER YANAR MI?

İşveren ya da işçiden kaynaklı olarak, işçiler yıllık izin hakkının tamamını ilgili yılda kullanmayabilmektedir. İşçinin sözleşmesi sona erdiğinde de yine kullanmadığı yıllık izinler olabilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununda kullanılmayan yıllık izinlerin yanacağına ilişkin herhangi bir hüküm yoktur.

Mezkûr kanununun 59'ncü maddesinde "*İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar*" denilmektedir.

5.1. Kullanılmayan Yıllık İzinlerin Ücreti Alınabilir Mi?

İşçinin kullanmadığı yıllık izinlerin ücretini alabilmesi için, iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Yani işçi çalışmaya devam ederken, kullanmadığı yıllık izinlerin ücretini alamaz.

Konuyla ilgili olarak Yargıtay bir kararında; "*Hukuk Genel Kurulu'nun 05.07.2000 gün ve 2000/9-1079-1103 Sayılı kararı ile de benimsenen ve öğreti tarafından da kabul edilen dairemiz uygulamasına göre; yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçi hizmet akdi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Bu durumda alacağı*

muaccel olmasından söz edilemeyeceğinden, Borçlar Kanununun 128. Maddesi uyarınca zamanaşımı süresinin başlamasından da bahsedilemez.

Keza yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirlerinden farklı kavramlardır. Bu hukuksal olguya göre; hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık ücretli izin alacağının zaman aşımı süresinin de muaccel olduğu fesih tarihinden başlatılması gerekir.”

5.2.Kullanılmayan Yıllık İzinler Sonraki Yıllara Devreder Mi?

4857 sayılı Kanunda ifade edildiği üzere işçinin yıllık iznini, hak ettiği dönemde kullanması esastır. Çeşitli nedenlerle işçinin kullanmadığı yıllık izinler ise yanmayacak ve bu hakkını koruyacaktır.

İşçinin bu hakkını sözleşmesi sona erdiğinde “ücret” şeklinde alabileceği kanunen kesindir. Ancak yıllık iznin devredileceğine ilişkin 4857 sayılı Kanunda kesin bir hüküm bulunmamaktadır.

Yaygın uygulamaya baktığımızda, işçinin kullanmadığı yıllık izinlerini, işveren ile anlaşarak sonraki yıllarda kullanabilmesi ve bu suretle biriken yıllık izinlerini eritmesi mümkün gözükmemektedir.

Böyle bir durumda, yıllık izinlerin kullandırıldığına ilişkin “ispat yükümlülüğü işverene ait” olduğundan, söz konusu devreden izinlere ilişkin yıllık izin belge ve tutanaklarında işçinin geriye dönük yıllık izinlerini kullandığı hususu belirtilmelidir.