

KRM30.yıl

Sirküler		
Yıllık Ücretli İzin	Bordro ve Yasal Süreçler Hakkında Bilgilendirme	09.08.2024

Değerli iş ortağımız, Bordro ve Yasal Süreçler üzerine sizler için bir hatırlatma mahiyetli sirküler düzenledik.

Özet; İlgili sirkülerimiz, işçi-işveren ilişkilerinin korunmasının sağlanması, kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirlerin alınması ve gündemde olan meseleleri tekrar hatırlatma mahiyetindedir.

İçerik, Yıllık İzin Süreleri konusunu ele almış, Kanun, Yönetmelik ve bazı Yargı kararlarıyla birlikte sizlere sunulmuştur.

A. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Anayasa “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır” hükmüyle yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenleneceğini belirtmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53. ve takip eden maddelerinde ücretli yıllık izin hakkı ve şartları düzenlenmiştir.

Buna göre 4857 Sayılı kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

B. Yıllık İzin Süreleri

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **14** günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara **20** günden,
- On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **26** günden, az olamaz.
- Yer altı işlerinde çalışanlar için izin süreleri **dörder gün** artırılarak uygulanır.

Ancak 18 yaş ve altında olanlar ile 50 yaş ve üzerinde olan işçiler için verilecek izin süresi

KRM30.yıl

20 günden az olamaz.

C. Yıllık Ücretli İzin Uygulanmasına İlişkin Önemli Bilgiler

- ✚ Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü **on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.**

Burada dikkat edilmesi gereken husus yıllık ücretli iznin bölünmezliği ilkesi olmaktadır. Bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir olması unutulmamalıdır. Aksi uygulamanın tespiti halinde idari para cezası gündeme gelecektir.

- ✚ İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
- ✚ Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Bu noktada en çok tartışılan konunun cumartesi günlerinin yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınmaması gerektiğidir. Yargıtay'ın almış olduğu ilke kararı doğrultusunda cumartesi günü hafta tatili olarak değerlendirilmemiş ve yıllık izine dahil edilerek izin süresinden düşülebileceği ifade edilmiştir.

- ✚ 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 toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır

Söz konusu durum belgeleme koşulu aramaktadır. Aksi takdirde ücretsiz yol izni talebinin karşılanması zorunlu olmayacaktır.

- ✚ İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.
- ✚ İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.
- ✚ 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.

İzin dönemine ilişkin ücretin, işçiye izine başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olduğu ifade edilmiştir. Nitekim verilen ücretin ispat

KRM30.yıl

zorunluluğu da işverene ait olduğu unutulmamalıdır. Aksi uygulamanın tespiti halinde idari para cezası gündeme gelecektir.

- ✚ 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.

İlgili hüküm ise işçinin yıllık iznini kullandığı sırada başka bir işte çalışmasını yasaklamıştır. Şayet işçinin ücret karşılığı başka bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendine ödenen ücret işverenden geri alınabilir.

- ✚ Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. (Esas Numarası: 2016/32076 Karar Numarası: 2020/16632)
- ✚ Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. (Esas Numarası: 2016/32076 Karar Numarası: 2020/16632)

D. Yıllık Ücretli İzne İlişkin İdari Para Cezaları

- Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek, **2.666 TL** (Bu durumdaki her işçi için)
- İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek **2.666 TL** (Bu durumdaki her işçi için)
- İş sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücretini ödememek **2.666 TL** (Bu durumdaki her işçi için)
- Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak **2.666 TL** (Bu durumdaki her işçi için)

Saygılarımızla,