

Yıllık Ücretli İzin Uygulama Rehberi İş Hukuku Hizmetleri





Yıllık ücretli izin hakkı ne zaman doğar?

1^{yıl}

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin işyerinde çalışmaya başladığı günden itibaren bir yıl sonra doğar. Deneme süresi bir yıllık süreye dahildir.

2^{ay}

12.06.2012 tarihinde 2 aylık deneme süresi ile işe başlayan işçinin yıllık ücretli izine hak kazanma tarihi 13.06.2013 olacaktır.

Henüz yıllık ücretli izne hak kazanmamış olan işçiye talebi halinde avans yıllık izin kullandırılabilir mi?

İşçi her hizmet yılına ilişkin iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacaktır. Avans yıllık ücretli izin ya da henüz hak kazanılmadan işçinin talebi halinde yıllık izin kullandırılması Yasa ile düzenlenmeyen bir uygulamadır. Yasa'da yer alan bir hükmün (bir yıl çalışarak yıllık ücretli izne hak kazanma) işçinin talebi ile işçi lehine geliştirilmesi anlamına gelmektedir ve uygulamaya Yasal bir engel bulunmamaktadır.

Uygulamada yılın ilk aylarında işe başlayan işçiye yaz aylarında henüz hak kazanmadan yıllık ücretli izin kullandırıldığı sıkça görülmektedir. Hizmet süresi bir yılı doldurduğunda kullandığı izin mahsup edilmekte ya da avans izin işçinin çalıştığı süre boyunca uygulanmaya devam etmektedir.

Avans izin kullanan işçi bir yıl dolmadan işyerinden ayrılırsa kullandırılan izin ücreti talep edilebilir mi?

Bu durum ancak işçinin izin kullanırken iş sözleşmesinin yıllık izne hak kazanmadan son bulması halinde, kullanmış olduğu avans yıllık izin ücretinin alacaklarından mahsup edileceğine ilişkin yazılı onay vermesi ile mümkün olabilecektir.





Çalışma sürelerine göre yıllık ücretli izin süreleri ne kadardır?

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

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

Yıllık izin süreleri açısından özel olarak korunanlar var mıdır?

İş Yasasında 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük olan işçiler özel olarak korunmaktadır.

Bu işçilere verilecek yıllık izin süreleri yirmi günden az olamaz.

Bu düzenleme asgari sınırı belirlediğinden işyerindeki kıdemi 15 yılın üzerinde olan 50 yaşın üzerindeki işçilerin yine Yasaya uygun olarak 26 gün yıllık ücretli izin kullanacağı açıktır.

Hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin sürelerine eklenecek midir?

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Başka bir ifadeyle izin süresine eklenir. 14 günlük izin süresi içinde 2 hafta tatili günü 1 gün de genel tatil varsa işçi toplam 17 gün çalışmayacaktır.



- 1 İşçinin uğradığı kaza ve tutulduğu hastalıktan dolayı işine gidemediği günler (hizmet süresine göre ihbar önellerine altı hafta eklenerek bulunan süreden fazlası sayılmaz)
- 2 Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra (16 hafta) çalıştırılmadıkları günler.
- 3 Muazzaf askerlik hizmeti dışında kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (90 günden fazlası sayılmaz)
- 4 İşçinin zorlayıcı sebepler dışında işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (yeniden işe başlaması şartıyla)
- 5 4857 sayılı İş Yasasının 66. Maddesinde sayılan ve çalışma süresinden sayılan haller
- 6 Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- 7 Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar dışında verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- 8 İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre ve kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebi ile işlerine devam edemedikleri günler.
- 9 İşçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde 3 güne kadar verilecek izinler.
- 10 İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri
- 11 İşçiye verilen yıllık ücretli izin süreleri.

Çalışılmış gibi yıllık ücretli izin bakımından hizmet süresinden sayılır.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller nelerdir?

Yıllık ücretli izin süreleri bölünebilir mi?

Yıllık ücretli iznin sürekli olarak verilmesi zorunlu olmakla beraber tarafların anlaşması halinde bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

Tarafların anlaşması, bu konuda iş sözleşmesinde hüküm bulunması biçiminde olabileceği gibi işçinin yıllık iznini bölerek kullanma talebi ile de olabilir.

Uygulamada sıkça karşılaştığımız bir iki günlük izinler ve izinlerin üçten fazla bölünerek kullanılması İş Yasası hükümlerine aykırı olduğundan denetimlerde idari para cezası uygulanmaktadır.

Ancak bu şekilde üçten fazla bölünerek kullanılan izinler Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadına göre kullanılmış sayılmakta aksi takdirde sebepsiz zenginleşme nedeni olacağı belirtilmektedir.

Yol izni vermek zorunlu mudur?

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgellemeleri koşulu ile yolda geçecek süreleri karşılamak üzere toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi zorunludur.

Yukarıda bahsedilen belge bilet, rezervasyon, fatura vb kayıtlar olabilir. İşveren dilerse işçi lehine olarak bir kayıt talep etmeden de yol izni kullanırabilir.

Yıllık iznin bölünerek kullanılması halinde her defasında dört güne kadar yol izni talep edilemeyecektir. Dört günlük yol izni, toplam izin süresi için geçerlidir.



Yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilemez bir haktır.

Yıllık ücretli izin kullanmak yerine ücretini ödemek mümkün müdür?

Taraflar aralarında anlaşarak dahi yıllık ücretli izin hakkını ortadan kaldıramayacakları gibi izin kullanmak yerine ücret ödemesi de yapamayacaklardır.

Bu nedenle İş Yasasında çalışırken izin yerine ücret verilebileceğine ilişkin bir düzenleme olmadığı gibi, akdin feshinde kullanılmayan izin ücretlerinin nasıl ödeneceğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmaktadır.

Birikmiş yıllık ücretli izinler kullandırılmazsa yanar mı?

Yıllık ücretli izinlerin kullandırılması esas olmakla beraber çeşitli nedenlerle çalışanların izinleri birikmektedir.

Bu gibi durumlarda yıllar içinde birikmiş izin alacakları kullandırılarak eritilemiyorsa, iş sözleşmesinin son bulduğu tarihte işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödenir.

İzin ücretine ilişkin beş yıllık zaman aşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.



Yıllık ücretli izin kullanan işçinin başka bir işyerinde ücret karşılığı çalışması yasaktır.

Yıllık ücretli iznini kullanan işçi başka bir işyerinde ücret karşılığı çalışabilir mi?

İşçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Buradaki kriter başka bir işte ücret karşılığı çalışmaktır. İşçinin zorunlu nedenlerle başka bir işyerinde yaptığı (yangın, sel, doğal afet) çalışmalar ile hobi amaçlı çalışmaları bu çerçevede değerlendirilemez.

Aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışma halinde izne esas hizmet süresi ne olacaktır?

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.

Bu işyerleri bir mağazalar zincirinin şubeleri olabileceği gibi, aynı işverenin farklı alanlarda hizmet veren işyerleri de olabilir.

Aynı işyerinde aralıklarla çalışma halinde izne esas hizmet süresi ne olacaktır?

İşçinin aynı işverenin işyerlerinde aralıklı çalışması söz konusu olabilir. İş sözleşmesi son bulan işçi aynı işyerinde daha sonra tekrar işe başlayabilir. Emeklilik ya da askerlik gibi nedenlerle işyerinden ayrılan işçinin daha sonra aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlaması sık karşılaşılan bir durumdur.

İş Yasasında bu husus düzenlenmemekle birlikte Yargıtay kararlarında işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından kıdem tazminatı ödenmesi halinde önceki hizmetinin tasfiye edilmiş olduğu sonucuna varılmakta ve bu dönem çalışmalarının yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği belirtilmektedir. Bununla beraber kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma sürelerine ekleneceği kabul edilmektedir.

İşçi sayısı yüz kişiyi geçen işyerlerinde yıllık izin kurulu oluşturmak zorunludur.

Yıllık ücretli izin kurulu oluşturmak zorunlu mudur?

Yıllık izin kurulunda işverenliği temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişi bulunur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir.

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.

İşçi dilediği zaman izin kullanabilir mi?

İşçi dilediği zaman izin kullanamaz. İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır.

İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri izin kuruluna veya izin kurulu oluşturulması zorunlu olmayan hallerde işçi temsilcisi ile işveren temsilcisine ileterek izin isteğini yanıtlar.

İşyerinde işin durumuna, aynı tarihte istenen diğer izinlere ve bir önceki yıl kullanılan izin dönemlerine göre uygun bir zaman belirlenir.

İşveren toplu izin uygulayabilir mi?

Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulamasına gidilebilir.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.

İşyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçi toplu izin dışında tutulabilir.

Yıllık ücretli izin kaydı tutmak zorunlu mudur?

İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır.

İşçinin yıllık izin durumu aynı esaslara göre düzenlenecek izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edilebilir.

İspat yükümlülüğü açısından düzenlenen kaydın işçinin imzasını taşıması önemlidir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde tutulması zorunlu yıllık izin defterinin şekli belirtilmiştir.



İş Hukuku Danışmanlık Hizmetleri

İş mevzuatında sık sık kanun, yönetmelik, genelge gibi düzenlemelerle değişikliğe gidilmesi, uygulamanın yargı kararları ve kurumların iç düzenlemeleri ile şekillenmesi, işletmelerin iş mevzuatı konularında sürekli ve profesyonel destek almasını mecbur hale getirmektedir.

İş Hukuku'nu ilgilendiren konularda ihtiyacınız doğrultusunda yazılı ve sözlü danışmanlık hizmeti verilmektedir.

İş Hukuku Danışmanlık Hizmetleri Kapsamı

- İş sözleşmelerinin kurulması
- İş sözleşmelerinin düzenlenmesi
- Özlük dosyaları
- Çalışma koşullarında değişiklik
- Çalışma ve ara dinlenme saatleri
- Esnek çalışma uygulamaları
- Denkleştirme
- Serbest zaman
- Telafi çalışması
- Ücret uygulamaları
- Saatlik ücret, aylık ücret
- Ücret hesap pusulası
- Ödemelerin belgelendirilmesi
- İzin uygulamaları
- Mazeret izni
- Yıllık izin
- Ücretsiz izin uygulamaları
- İzin defteri ve izin kayıtları
- Düzenlenmesi gerekli kayıt ve belgeler
- Oluşturulması gerekli kurullar
- Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü
- Kadın işçi, genç işçi çalıştırma yükümlülükleri
- Alt işverenlik uygulamaları
- Kıdem ve ihbar tazminatı uygulamaları
- Kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin uzlaşmazlık çözümleri
- İstifa dilekçeleri
- İbranameler
- İkale(bozma) sözleşmeleri
- Kısa çalışma uygulamaları
- Toplu iş hukuku danışmanlık hizmetleri
- Toplu sözleşme danışmanlığı
- Toplu sözleşme uyuşmazlıkları
- İş mevzuatı konularında şirket avukatlarına mevzuat desteği
- İş mevzuatı müfettiş incelemelerinde danışmanlık
- İş mevzuatı alanındaki değişikliklere ve yeni yasal düzenlemelere uyum konusunda destek

Ekibimiz

Gündüz Şimşek Gago Avukatlık Ortaklığı ("GSG Hukuk") pek çok farklı sektörde faaliyet gösteren yerli ve yabancı sermayeli müşterilerine kuruluşlarından itibaren tüm hukuki işlemlerine yönelik hizmet vermektedir. GSG Hukuk, 34 avukat barındıran 43 kişilik deneyimli ekibiyle gerek genel hukuk gerekse vergi ve gümrük uyumsuzluğu alanındaki tecrübesini aynı çatı altında toplamıştır.

GSG Hukuk olarak müşterilerimiz için oluşturduğumuz ekiplerde ilgili sektörde yetiştirdiğimiz deneyim sahibi ve uzmanlaşmış avukatlar bulundurmak önceliklerimiz arasındadır. Söz konusu yaklaşımla çeşitli sektörlerde geniş bir yelpazede hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sunmaktayız.



Nilgün Serdar Şimşek
Ortak

0 212 326 6461
nilgun.simsek@gsghukuk.com



Rıza Eroğlu,
Kıdemli Danışman

0 212 326 6421
riza.eroglu@gsghukuk.com



Çağıl Şahin Sünbül
Avukat, Kıdemli Müdür

0 212 326 6768
cagil.sahin@gsghukuk.com

İletişim Bilgileri

Süleyman Seba Cad. No:48 BJK Plaza B Blok K:4
Akaretler Beşiktaş İstanbul

T: +90 212 326 6868

F: +90 212 326 6869

info@gsghukuk.com