



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı : 41515602-000-E.393410

Konu : Görtüş / Yıllık İzin

İÇİŞLERİ BAKANLIĞINA
(Personel Genel Müdürlüğü)

İlgi : 28.01.2019 tarihli ve 24312041-1340 sayılı yazınız.

İlgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği gibi, Anayasa'nın 50. maddesinde, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve yıllık ücretli izin hakları ve koşullarının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" başlıklı 53. maddesinde, "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;

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

Az olamaz. (Ek cümle:10/9/2014-6552/5 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.

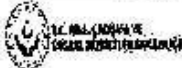
Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

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

Yıllık ücretli izin uygulaması ile ilgili usul ve esaslar ise 4857 sayılı İş Kanununun 53, 54, 55, 56, 57, 58 ve 59. maddeleri ile 60. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 03/03/2004 tarihli, 25391 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Söz konusu Kanunun, "Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi" başlıklı 54. maddesinde, "Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı ush ile aynıdır.



Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /
ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:
www.csgeb.gov.tr/cgm
Kep Adresi: ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için: Aykut YÜCEL
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler
Uzman Yardımcısı
Telefon No: (312) 296 59 03

işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalışmaları 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 oldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55. maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde, bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55. madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi, yukarıdaki fıkralar ve 55. madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

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 dayanarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur." hükmü yer almıştır.

Anılan Kanunun "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59. maddesinde de "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." hükmü öngörülmüştür.

Diğer taraftan, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen "Zamanaşımı süresi" başlıklı Ek 3. maddede, İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükmüne bağlanmıştır.

Bu düzenlemelere göre;

1) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinin "İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55. madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır." hükmüne göre, işçi, yıllık ücretli iznini bir sonraki çalışma yılı içerisinde kullanabilecektir.

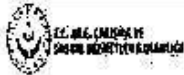
2) 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işçiler, yıllık ücretli izin hakkından yararlanırlar. Bu hak, bir yıl süren yorucu çalışmadan sonra işçilerin dinlenmelerini sağlamak amacıyla tanınmış olup, vazgeçilmesi kanun tarafından yasaklanmıştır. Bu nedenle, taraflar anlaşsalar bile bu hakkı ortadan kaldıramazlar.

Buna göre, yıllık ücretli izin hakkının; işveren tarafından eksik kullandırılması, Anayasa'nın ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olduğu gibi, hayata olağan akışına da uygun düşmez.

Sonuç olarak, yıllık ücretli iznin işçilere çalışırken mutlaka kullandırılması, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde ise işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23/01/2013 tarihli, Esas No:2010/38537, Karar No:2013/2673 sayılı Kararı'nda; "...Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedenle dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır..." denilmektedir.

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanuna çerçevesinde güvenli elektronik imza aslı ile aynıdır.



Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /
ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:
www.esgb.gov.tr/esgm
Kep Adresi: ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için: Aykut YÜCEL
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler
Uzman Yardımcısı
Telefon No: (312) 296 59 09

Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akindinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Bilgilerinize arz ederim.

Nurcan ÖNDER
Bakan a.
Genel Müdür

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu çerçevesinde güvenli elektronik imzalı aslı ile aynıdır.



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya /
ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi:
www.sagb.gov.tr/cgm
Kep Adresi: ailevecalisma@hs01.kep.tr

Bilgi için: Aykut YÜCEL
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler
Uzman Yardımcısı
Telefon No: (312) 296 59 03