



## TALHA APAK

Yeminli Mali Müşavir (YMM)  
talha.apak@paradergi.com.tr

*Milyonlarca çalışmanı ve işvereni çok yakından ilgilendiren yıllık ücretli izin hakkı ve uygulaması konusunda yanlış bilinen hususlar ve uygulamalar var. Bu yüzden yaşanan ihtilaflar nedeniyle her yıl açılan binlerce iş davası hukuk sisteminde ciddi iş yükü yaratıyor...*

## Yıllık ücretli izin hakkı ve uygulaması

**İŞÇİNİN** işyerinde çalışması sonucu emeği karşılığında hak ettiği ücreti dışında 4857 Sayılı İş Kanunu ile hak kazandığı haklarından biri de “Yıllık İzin Hakkı”dır. Böylece, bir yılını tamamlayan işçinin her yıl belirli bir süre ücreti ödenerek dinlendirilmesi suretiyle sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi sağlanmaktadır.

İşçinin ücret karşılığında yıllık izin hakkından vazgeçmesi hukuken mümkün bulunmamaktadır, nitekim bu yönde bir düzenlemeye yer verilse dahi bu tür sözleşme hükümleri geçersizdir. Yıllık ücretli iznin niteliği, bunun işçi açısından mutlaka kullanılmasını, işveren bakımından da mutlaka kullandırılmasını gerektirir. 4857 sayılı İş Kanunumuza göre yıllık ücretli izin uygulaması özetle aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

### TEMEL KOŞULLAR:

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin, Kanunda belirtilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, Kanunda öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir. 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.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelerle göstermeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu’nda belirtilen bildirim süresi ile işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

### İZİN İSTEĞİ VE ZAMANI:

İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar. İşçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri mevzuattaki kurallar kapsamında çalışana bildirir.

İşveren, 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. Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir. Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

### İZİN SÜRESİNİN TESPİTİ:

İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanununa göre belirlenir. 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. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi aşağıdaki gibidir;

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

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak, on sekiz ve daha küçük yaşta işçilerle elli ve daha yukarı yaşta işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

### İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren yıllık izin kayıt belgesini/defterini tutmak zorundadır. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Görüldüğü gibi; yıllık ücretli izin uygulamasında işveren ve işçinin ayrı ayrı hakları ve sorumlulukları bulunuyor. Ölüm veya işten ayrılma hallerinde, izin parası çalışanın kendisine veya hak sahiplerine ödenebilir. Bunun dışında, yıllık ücretli izin hakkı para olarak ödenmez ve Kanunda belirtilen usuller çerçevesinde kullanılmalıdır. Yıl içerisinde yıllık izin süresini tamamının kullanmaması halinde kullanılmayan yıllık izin süresi herhangi bir kanuni düzenlemeye olmamasına rağmen bir sonraki yıla devretmesinde ve devredilen sürelerin kullanılmasında engel teşkil edecek kanuni bir engel de bulunmamaktadır.