

KONU: YARGITAY KARARI DOĞRULTUSUNDA YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİNDE BÖLÜNMEZLİK İSTİSNASI.

Yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılması ile ilgili oluşan tereddütlerle ilgili aşağıdaki açıklamaların yapılmasına gerek duyulmuştur.

4857 Sayılı İş Kanununun 53.üncü maddesinde işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi;

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

Az olamaz. 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.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 56.ıncı maddesinin 3.üncü fıkrası uyarınca; “Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.” şeklinde hüküm getirilmek suretiyle yıllık izinlerin en az on gün süre ile kullandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 21/01/2014 tarihli kararında eğer işçinin talebi mevcut ise o zaman kullanılan izin günleri on günden az da olsa kullanılmış kabul edilmesi gerektiği ve hesap yapılırken bu günlerin mahsup edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Kanuna göre; izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir hükmü geçerli olsa da, **Yargıtay kararına göre;** kullanılacak izin sürelerinin söz konusu hükümdeki **10 günden aşağı yıllık izin kullanma isteği** (örneğin: 1 gün, 1 gün, 3 gün, 5 gün gibi) **işçiden geldiği taktirde bu izinler yıllık izin olarak değerlendirilmeli,** işveren tarafından yıllık izne çıkartılmalarda ise Kanundaki hükme uyulmalıdır.

Çalışanlarına yıllık ücretli izin kullandıracak olan işveren ve yetkililerinin yukarıdaki hususlara dikkat etmelerini öneririz.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.