

Yeni Yıllık İzin Uygulamasında İnce Detaylar.

Özellikle yaz aylarının gelmesi ile birlikte çalışanların izin talepleri artmış ve her vatandaşımız bir planlama yapmaya başlamıştır. - 16.06.2016

Yeni Yıllık İzin Uygulamasında İnce Detaylar.

Özellikle yaz aylarının gelmesi ile birlikte çalışanların izin talepleri artmış ve her vatandaşımız bir planlama yapmaya başlamıştır.

Geçtiğimiz günlerde yıllık izin sürelerinin bir bölümü 10 günden az olmamak şartıyla istendiği kadar parçalı kullanılabileceği yönündeki mevzuat değişikliğinin basında çıkan yazılarda yanlış anlaşılması nedeniyle okurlarımızdan çok soru alıyoruz.

Yıllık izinde ne değişti?

Geçtiğimiz günlerde İş Kanununda yapılan değişiklikle 'yıllık iznin 53'üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılması imkanı getirildi.

Esasen yapılan değişiklik sadece 3 parçadan fazla bölünmeme kuralının kaldırılması olmasına rağmen, sanki cumartesi günlerinin yıllık izinden sayılmayacağı gibi bazı gazetelerde haber yapılırken işverenlerle ve çalışanların aklı karıştı.

4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesine göre; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilecektir. Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkında vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır.

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 olamayacaktır.

Cumartesi izinden düşülür.

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesi gereğince, “işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63’üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.”

Yine, aynı hükmün devamında; “çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir” denilmektedir. İş Kanununun ilgili hükmünde belirtildiği gibi, hafta tatili 1 gün (24 saat) olarak belirlenmiş olup, bu hafta tatilinin hangi gün kullanılacağı, çalışanların işverenleri tarafından belirlenmektedir.

İş Kanununun 63. maddesine göre “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir” denilmektedir. İş Kanununun bu hükmüne göre, bazı işyerlerinde 6 gün bazı işyerlerinde 5 gün çalışma sistemi kurulmuştur.

Yıllık ücretli izne ilişkin İş Kanununun 56. maddesine göre “yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.”

Hükümde de ifade edildiği üzere; yıllık ücretli izinde sadece ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatilleri dikkate alınmaz.

4857 İş Kanununun 46. maddesinin gerekçesinde de “madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili üçüncü fıkranın (a) bendinde yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın işgünü sayıldığından ve cumartesi günü yarım gün çalışılmasının da artık bir anlamı olmadığından, cumartesi gününe ilişkin cümle çıkarılmıştır” ifadesi yer almaktadır.

Buna göre, cumartesi çalışılıp çalışılmadığının bir önemi olmaksızın, işgünü sayılmaktadır. 6. Gün olarak çalışılmayan, ancak hafta tatili olmayan ve mevzuata göre iş günü sayılan cumartesi günü, yıllık ücretli izin süresinden sayılmaktadır.

Kaldı ki, devlet memurlarının yıllık izinlerinde pazar günü dahi izinden düşülmektedir.

Uygulamada, bazı işverenlerin sadece gün sayılarını hesaplayarak ücretli yıllık izni kullandıkları, yıllık izne rastlayan ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilini de izin süresinden saydıkları görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 56. maddesine göre, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmayacaktır.

Özellikle, bankalar, özel okullar gibi hafta sonu çalışılmayan işyerlerinde çalışıp da, yıllık ücretli izin kullanan çalışanların, izinlerine denk gelen cumartesi günlerinin izin süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda anlaşmazlıklar olmaktadır. İşyerlerinde cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır.

Bu nedenle cumartesi günleri yıllık izne dahil edilecek ve izinden düşülecektir. Yani en çok tartışılan hususlardan birisi olan cumartesi günlerinin, yıllık izinden düşülmesi gerekmektedir. Farklı medya kanallarında çıkan haberlerde, 'hafta sonu izinden sayılmaz' olarak belirtilen ibare, doğru olmayıp, bu yönde bir değişiklik yoktur.

Burada işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesinde veya işyeri uygulamasında işçi lehine cumartesi gününün izinden sayılmaması yönünde bir düzenleme yapılabilir, ancak bu sadece o işyerlerini kapsar. Bunu genele yaymak ve tüm işyerlerinde bu şekilde uygulanyormuş gibi değerlendirme yapmak doğru değildir.

Kaynak:Resul KURT-muhasebeweb.com

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA