

Yıllık İzinlerde Yeni Dönem

Yargıtay'dan Emsal Karar

Çalışanların yıllık izinleriyle ilgili bir son dakika gelişmesi yaşandı.
Kullanılmayan yıllık izin ücretlerini işçiler alsa da hakları baki kalacak. -
05.03.2017

Yaz aylarının yaklaşmasıyla birlikte çalışanların yıllık izin telaşı başladı. Yargıtay'ın verdiği karar çalışma hayatında yeni bir dönem başlatacağı benziyor.

Star gazetesi yazarı Resul Kurt, yeni düzenlemeyi bugün köşesine taşıdı.

İşte o yazı:

Çalışma hayatında bir kişinin farklı şirketlerde çalışması ya da çalıştığı şirkette emekli olduktan sonra yeniden işine devam etmesi, sıklıkla karşımıza çıkan bir konudur. Özellikle çalışanların, kaç gün yıllık izin kullanacaklarının hesabında işyerindeki kıdemi büyük bir önem taşımaktadır.

Özellikle yıllık izin haklarına ilişkin olarak aralıklı ya da fasıllı çalışmalarda nasıl bir uygulama yapılacağı, çalışanın kaç gün izin kullanabileceği hep işçi ve işveren arasında tartışma konusu olmuştur. İşçinin yıllık izin kıdemini sıfırlaması halinde, yeniden çalışmaya başladığında, tasfiye edilmeyen süreler yıllık izin kıdeminde dikkate alınmaktayken, tasfiye edilen süreler dikkate alınmamaktaydı.

İş kanuna göre, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır.

Ancak Yargıtay, son dönemlerde vermiş olduğu kararlarda, bazı uygulama değişikliklerine sebebiyet verdiği görülmektedir. Buna göre, İşçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve

izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir.

KIDEM TAZMİNATI FESH EDİLİRSE...

İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir.

Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz. (31.10.2016 tarih, 7. Hukuk Dairesi 2016/10214 E., 2016/17889 K.) İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz...” (Y. 7. HD, E.: 2014/3337, K.: 2014/11703, K.T.: 29.05.2014)

Örneğin işyerinde 4 yıl çalışılmış ve tazminatları ve kullanmadığı yıllık izin hakları ödenerek, iş sözleşmesi feshedilen işçinin yeniden işe alınması halinde 1 yıllık çalışma süresinin sonunda kazanacağı izin hakkı yasağı gereği 20 gün olacaktır.

Yargıtay son dönem kararlarında da “...Bu nedenle davacının 1. dönem, 2. dönem ve 3. dönem çalışma süreleri toplanarak yıllık izin ücreti bakımından toplam hizmet süresi bulunmalıdır. Bu çalışma sürelerinin 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde geçen kısmı için 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde geçen çalışma süreleri için 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kıdemi için kanunlarda öngörülen yıllık izin süreleri hesaplanarak toplam 13 yıl 11 ay 27 günlük hizmet süresi için kanunen kullandırılması gereken toplam yıllık izin süresi tespit edilmelidir. Bilirkişi raporunda her çalışma döneminin kapsadığı yıl sayısına göre yıllık izin ücreti hesaplanması ve önceki hizmet sürelerinin sıfırlandığının varsayılması hatalıdır” denilmek suretiyle izin sürelerinin birleştirilmesi yönünde hüküm vermiştir.

ÜCRET DE VAR İZİN DE

Şunu da eklemek gerekir ki, çalışma sürerken yıllık izin kullanılmaksızın ücretinin ödenmesi, iş akdinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel değildir. Zira çalışma sürerken yıllık iznin kullandırılması yerine ücretinin ödenmesi yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz. Çalışma devam ederken yıllık ücretli izin paraya tahvil edilemez. (9. Hukuk Dairesi, 2015/8588 Esas, 2016/20520 Karar, 21.11.2016 tarih)

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

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