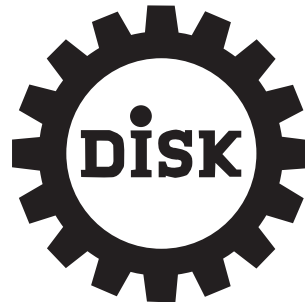


# TAŞERONDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

Temmuz 2013

## SOSYAL-İŞ SENDİKASI



## 1) YILLIK ÜCRETİLİ İZİN EVRENSEL BİR HAKTIR

Yıllık ücretli izin, uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmış evrensel bir haktır. Türkiye'nin de onayladığı İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 24. maddesi ile Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 7. maddesinde yıllık ücretli izin hakkı yer almaktadır.

## 2) YILLIK ÜCRETİLİ İZİN ANAYASAL BİR HAKTIR

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesi şu şekildedir:

*"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. **Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir**".*

Anayasa'nın 50. maddesi ile "yıllık ücretli izin" Anayasal bir hak olarak kabul edilmiş ve bu hakkın kanun ile düzenleneceği belirtilmiştir.

## 3) YILLIK ÜCRETİLİ İZİN "VAZGEÇİLEMEZ" YASAL BİR HAKTIR

Yıllık ücretli izin hakkı, İş Yasası'nın 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. maddelerinde düzenlenmiştir.

İş Yasası'nın 53. maddesine göre "yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez".

Yani, işçi, "ben yıllık izin kullanmayacağım, izin kullanmak yerine izin parası alacağım" diyemez. Aynı şekilde işveren işçiye "sen iznini kullanma ben parasını vereyim" diyemez.

**Çünkü Anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin, işçinin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığının korunması bakımından büyük önem taşır.**

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanarak hem bedensel hem ruhsal olarak dinlenmesi ve rahatlaması gerekir.

Ayrıca yıllık ücretli izin, sosyal bir varlık olan insanın (işçinin) her yıl belli bir süreyi dilediğince kullanmasına, ailesi, arkadaşları ve sevdikleriyle zaman geçirmesine, sosyal ilişkilerini geliştirmesine de yardımcı olur.

Bir başka deyişle yıllık ücretli izin işçinin, sosyal olarak da sağlıklı olabilmesi için son derece önemlidir.

## 4) BİR YILINI DOLDURAN İŞÇİ YILLIK ÜCRETİLİ İZNE HAK KAZANIR

İş Yasası'nın 53. maddesine göre:

*"İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir".*



**Dolayısıyla, bir işçi, aynı işyerinde, bir yıllık çalışma süresini doldurduğunda yıllık ücretli izne hak kazanır.**

Bu hakkın tek istisnası, bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlardır. İş Yasası'na göre çalışan diğer tüm işçiler, işyerinde bir yılı doldurduklarında yıllık ücretli izin hakkını elde eder.

## 5) YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRESİ İŞÇİNİN KIDEMİNE GÖRE BELİRLENİR

İş Yasası'nın 53. maddesine göre işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi işçinin hizmet süresine (kıdemine) göre belirlenir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi,

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

**Ayrıca 18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarıdaki yaştaki işçilere verilecek yıllık izin süresi 20 günden az olamaz.** Yani bu işçilerin, hizmet süresi 5 yıldan az bile olsa bu işçilere en az 20 gün yıllık ücretli izin verilmesi gerekir.

Bu süreler, asgari sürelerdir. Bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da işyeri uygulaması ile **bu süreler artırılabilir. Ancak bu sürelerin altına inilemez.**

## 6) TAŞERONDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İZİN HAKKI KISITLANAMAZ!

Yukarıda saydığımız tüm kurallar taşeronda çalışan işçiler için de geçerlidir. Taşeronda çalışan işçilerin de aynı koşullarda yıllık ücretli izin hakkı vardır.

**Taşeronda çalışan işçilere, yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmaması, uluslararası sözleşmelerin, Anayasa'nın ve İş Yasası'nın ihlali anlamına gelir.**

## 7) GİRDİ ÇIKTI YAPILMASI İZİN HAKKINI ORTADAN KALDIRMAZ

Taşeron şirketler, işçilerin yıllık izin hakkını ortadan kaldırmak için, çeşitli hukuk dışı yöntemlere başvurabilmektedir.

En sık kullanılan yöntemlerden biri, kâğıt üzerinde girdi çıktı yapılmasıdır.

Örneğin taşeron şirket, işçiler ile "11 ay 20 günlük" sözleşme yapmakta, bu sürenin sonunda Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yaparak kâğıt üzerinde işçiyi işten çıkarmakta, 10 gün sonra tekrar Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yaparak, kâğıt üzerinde işçiyi yeniden işe başlatmaktadır.

Bu durumda, çoğunlukla işçi bu 10 günlük sürede de çalıştırılmakta, ancak SGK kayıtlarında çalışmamış gözükmektedir.

Taşeron şirketler, böylece, işçilerin 1 yılını doldurmadığını öne sürerek, işçilere yıllık ücretli izin vermemektedir.

Bu hukuk dışı bir uygulamadır. Bu uygulama İş Yasası'na aykırı olduğu gibi, taşeron işçilerin yıllık ücretli izin hakkını da ortadan kaldırmamaktadır.

Çünkü İş Yasası'nın 54. maddesi açık ve nettir:

*“Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları **süreler birleştirilerek** göz önüne alınır”.*

Dolayısıyla, işçilere, girdi çıktı yaptırılrsa, işçilere her yıl bir yıldan az süreli sözleşmeler imzalatılsa dahi, **işçinin aynı taşeron şirkette çalıştığı süreler birleştirilir.**

Bu durumda işçi, bu hukuk dışı uygulamaya başvurulsa dahi, ilk kez bir yılını doldurduğunda yıllık ücretli izne hak kazanır.

İşçi her yıl devrinde, yani her 1 yıllık hizmet süresinin sonunda, yeniden yıllık ücretli izne hak kazanmış olur.

## 8) TAŞERONUN DEĞİŞMESİ İZİN HAKKINI ORTADAN KALDIRMAZ

İşçiler aynı işyerinde çalışırken, taşeron şirketler değişebilmektedir. İşçiler yeni taşeron şirketle aynı işyerinde çalışmaya devam etmektedir.

Bir başka deyişle, işçiler asıl işverenin işyerinde kesintisiz çalışmayı sürdürürken, işçileri istihdam eden şirketler değişebilmekte ancak işçiler aynı işyerinde çalışmayı sürdürmektedir.

Taşeronda çalışan işçilerin en sık karşılaştıkları sorun, her taşeron şirket değişikliğinde işçilerin yıllık izin haklarının ihlal edilmesidir. Bu sorun iki şekilde yaşanmaktadır.

- A) Genellikle yeni gelen taşeron şirketler, işçilerin kendi bünyelerinde 1 yılı doldurmadığını ve bu nedenle yıllık izne hak kazanmadığını ileri sürmektedir. Taşeronlar, buna dayanarak işçilere yıllık izin vermeme yoluna gidebilmektedir.
- B) Yine benzer biçimde, yeni gelen taşeron şirketler, işçiler 1 yılını doldurduğunda, işçilerin önceki hizmet süresini dikkate almayabilmektedir. Şirketler sanki işçilerin hizmet süresi 1 yılmiş gibi bütün işçilere 14 gün izin verebilmektedir.

**Oysa bu iki uygulama da İş Yasası'na aykırıdır.**

Her ne kadar İş Yasası'nda bu durumlara özel bir düzenleme olmasa da, Yargıtay'ın içtihat kararları ile hukuki boşluk doldurulmuştur.

Uygulamada en çok karşılaşılan durum, süresi sona eren taşeron şirketin işçilere herhangi bir fesih bildiriminde bulunmadan gitmesi, yeni gelen taşeron şirketin işçileri çalıştırmaya devam etmesidir.



**Yargıtay'ın içtihat niteliğindeki kararlarına göre, bu durumda İş Yasası'nın 6. maddesi uygulanacak ve "işyeri devri" kurallarına göre çözüme gidilecektir.**

İş Yasası'nın 6. maddesinin 1 ve 2. fıkrası şu şekildedir:

*"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*

*Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür".*

Dolayısıyla, bu tür durumlarda, işçi, mevcut sözleşmesi, hakları ve kıdem süresi ile yeni taşerona geçmiş sayılacaktır. Yeni taşeron da işçiye, işçinin kendi şirketinde çalıştığı süreye göre değil, işyerinde işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olacaktır.

Sonuç olarak, yeni taşeron şirket, işçilerin yıllık ücretli izinlerini, işçinin çalışmaya devam ettiği işyerindeki işe giriş tarihini esas alarak vermek zorundadır.

### **YARGITAY İLKE KARARI**

*"...işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılır"*

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.05.2012 gün: 2010/7933E., 2012/16614K.)

Kaynak: Şahin Çil, 2012, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2011-2012 Yılları), Ankara: Yetkin Yayınları sayfa, 110.

### **ÇANKAYA VE ÇİL'İN GÖRÜŞÜ**

*"Alt işverence işyerinin yeni alt işverene devri halinde, izne hak kazanma yönünden ve izin süreleri hesabında işçinin önceki alt işveren yanında çalıştığı süreler de dikkate alınır. Zira işyeri devrinde işçilerin devam eden iş sözleşmeleri tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte devralan işverene geçer"*

Kaynak: Osman Güven Çankaya (Yargıtay 9. H.D. Onursal Başkanı) ve Şahin Çil (Yargıtay 9. H.D. Tetkik Hakimi), 2011, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları: Ankara, Genişletilmiş 3. Baskı, s.106.

## **9) YILLIK İZİN TAKİP EDEN HİZMET YILI İÇİNDE KULLANILIR**

İş Yasası'nın 54. maddesine göre, her bir hizmet yılına karşılık hak edilen yıllık izin gelecek hizmet yılı içinde kullanılır.

Örneğin 1 Haziran 2012 tarihinde işyerinde işe başlayan bir işçi, 1 Haziran 2013 tarihi itibari ile ilk yıllık izne hak kazanır. İşçinin, bu iznini, gelecek hizmet yılı içinde yani 1 Haziran 2013-1 Haziran 2014 tarihleri arasında kullanması, işverenin de işçiye iznini kullandırması gerekir.

1 Haziran 2014 tarihinde ise işçi bir sonraki hizmet yılında kullanmak üzere ikinci yıllık iznine hak kazanır.

Peki, işçiye, hak kazanmış olduğu yıllık izni kullandırılmazsa ya da eksik kullandırılırsa ne olur?

Prof. Dr. Sarper Süzek'e göre:

*“İş ilişkisi devam ettiği sürece işveren işçinin hak ettiği yıllık ücretli iznini –gecikme ile de olsa- kullandırmak zorundadır. İşçi, çalışmasına devam ettiği sürece, yıllık ücretli izin hakkını kullanmaksızın bundan doğan izin ücretini talep edemez”* (Sarper Süzek, 2012, İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayınları, Ankara, s.850).

Önceki taşeronların işçinin iş akdini sona erdirmeksizin ayrılması ve yeni taşeronların işçileri çalıştırmayı sürdürmesi durumunda, yeni taşeron, işçiyi, doğmuş bulunan işçilik hakları ile devralmış sayılır. Bu durumda, **yeni taşeronun, işçilere, hak ettikleri son yıllık izinlerini kullandırması yasal bir zorunluluktur.**

Bununla birlikte, yeni taşeronun, işçinin daha önce hak ettiği ve takip eden hizmet yılı içinde kullandırılmadığı izinlerini de işçiye ayrıca kullandırması mümkündür.

Yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceği için işçi, devreden taşeronlarda çalışmaya devam ettiği müddetçe, daha önce hak ettiği ve takip eden hizmet yılı içinde kullanmadığı/kullandırılmadığı yıllık izinlerine ilişkin ücretini talep edemez.

**İşçinin kullanmadığı yıllık ücretli izinleri, ancak ve ancak, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte ücrete dönüşür.** İş Yasası'nın 59. maddesinde bu durum şöyle düzenlenmiştir:

*“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”.*

İş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğinin önemi yoktur. İş sözleşmesini işveren ya da işçi feshetmiş ya da taraflar karşılıklı anlaşarak fesih yoluna gitmiş olabilir. Yine belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu ise, sözleşme, süresi sonunda sona ermiş olabilir. Öte yandan iş sözleşmesi, işçinin ölümü nedeni ile de sona ermiş olabilir.

**Her durumda, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçiye ya da işçinin ölümü halinde mirasçılarna ödenir.**

## 10) TAŞERON İŞÇİNİN İZİN HAKKINDAN ASIL İŞVEREN DE SORUMLUDUR

İş Yasası'nın 2. Maddesinde şu düzenleme yer almaktadır:

*“Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur”.*

Yıllık izin hakkı, İş Yasası'ndan doğan bir haktır. Dolayısıyla, **taşeronda çalışan işçilerin yıllık izin hakkından, taşeron ile birlikte asıl işveren de sorumludur.** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Osman Güven Çankaya ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Şahin Çil, bu konuyu şöyle açıklamıştır:

*“4857 Sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, **yıllık izin**, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır... ”* Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, 2011, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları: Ankara, Genişletilmiş 3. Baskı, s.50-51).

Yargıtay içtihadına göre de, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin kullanmadığı yıllık izinlerine ilişkin ücretinden alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumludur.

Hal böyle iken, iş sözleşmesinin devam ettiği sürede de sorumluluktan söz etmek gerekir. Asıl işverenin, taşeronun yerine geçip işçilere yıllık izin vermesi hukuken mümkün değildir. Ancak **asıl işveren, taşeron şirketin işçilere yıllık izin hakkını kullandırıp kullandırmadığını takip etmeli, taşeron şirketin işçilere yıllık izinlerini yasaya uygun biçimde kullandırmasını teminat altına almalı, uygulamada bir sorun yaşandığı takdirde işçilerin taleplerini dikkate alarak, gerekli girişimlerde bulunmalıdır.**

## 11) YILLIK İZİN HAKKINA İLİŞKİN DİĞER KURALLAR

- Yıllık izin süresi bir bölümü **10 günden aşağı olmamak üzere** en çok üçe bölünebilir (İş Yasası 56/3)
- İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden düşülemez (İş Yasası 56/4).
- Yıllık ücretli izin günlerine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri **izin süresinden sayılmaz** (İş Yasası 56/5). Bu günlere ilişkin ücretler ayrıca ödenir (İş Yasası 57/3)
- İznini başka bir ilde geçirecek olan işçilere istemeleri ve belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüş için toplam 4 güne kadar ücretsiz izin verilmesi zorunludur (İş Yasası 56/6).

- İşveren, işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, işçi izne başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İş Yasası 57/1).
- İşçinin yıllık izin süresine ilişkin ücretine **sosyal yardımlar dâhil değildir** (İş Yasası 57-2, İş Yasası 50).
- **Yıllık izinde çalışmak yasaktır.** İşçinin izninde başka bir işte çalıştığı anlaşılırsa, işveren izin ücretini işçiden geri alabilir (İş Yasası 58).
- Sözleşmenin sona ermesinde işçinin hak edip kullanmadığı izinleri varsa, bu izinlere ilişkin ücret, işçiye ya da mirasçılara, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenir (İş Yasası 59/1).
- İşçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan **en az 1 ay önce** işverene yazılı olarak bildirir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 7/1).
- İşçi yıllık izin isteminde, adını, soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 8/1).
- İşveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak işveren izin kullanma sürelerini belirlerken, işçinin talebi ve iş durumunu dikkate alır (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 8/2). İşçi, yıllık iznini işverenin onay verdiği tarihler arasında kullanır.
- Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde, işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl izin kullanma tarihi dikkate alınarak öncelikler belirlenir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 8/3).
- İşveren Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasında, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 10/1).
- İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen 1, işçileri temsilen 2 kişi olmak üzere üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 15/1,2).
- Yıllık İzin Kurulu, izin isteklerini göz önünde bulundurarak, izin çizelgelerini işverenin onayına sunar (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, 16/a).



# SOSYAL-İŞ SENDİKASI

## GENEL MERKEZİ

Adres: Ziya Gökalp Caddesi, 36/16 Kızılay - Ankara

E-mail: sosyal-is@sosyal-is.org.tr Web: www.sosyal-is.org.tr

Tel: 0312 430 17 73 Faks: 0312 432 39 63



Sosyal-İş, DİSK ve Global Union üyesidir.