

KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN YILLIK İZİN HAKKI

1. GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma şartları ve Dinlenme Hakkı" başlığını taşıyan 50 nci maddesine göre, "Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

İşyerinde tam süreli çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkı ve kullanım esaslarına ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi ile 61 inci maddeleri arasında yer almaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakları ve kullanımına ilişkin düzenleme ise İş Kanunu'nun 60 ıncı maddesi uyarınca çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yapılmıştır.

Söz konusu Yönetmelik hükmü uyarınca kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.

2. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

"Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin" başlığını taşıyan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13 üncü maddesinde, "Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır."

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin "Çalışma zamanının belirlenmesi" başlıklı 15 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, "Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir."

Yargıtay'a göre, "Kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günlerinde çalışma şeklinde gerçekleşsin ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçi işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren 1 yıl geçince ...yıllık izne hak kazanır."¹

Yine Yargıtay'a göre, "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13 üncü maddesinde, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olmayacakları açıklanmıştır. Bu durumda 1 yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçilerin yıllık izin hakkı vardır."²

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler ve yargı kararları doğrultusunda, yıllık ücretli izne hak kazanmak için kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, çalışmakla yükümlü olduğu günlerde



¹K. Ahmet Sevimli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 189, Y.22.HD.09.07.2018, E.2017/13548, K.2018/17459

²K. Ahmet Sevimli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 189, Y.22.HD. 04.03.2019, E.2017/20568, K.2019/4851, Ankara BAM 9.HD.,11.11.2020, E.2020/2576, K.2020/2333

çalışmış olması koşuluyla işe başladığı tarihten itibaren bir yıllık süreyi tamamlamış olması gerekli ve yeterli olmaktadır.³

Kısmi süreli iş ilişkisinde yıllık izin hakkı yönünden takvim esasına göre toplam süre gözetilir. İşçinin işe girdiği tarihten itibaren bir takvim yılı geçmesiyle yıllık izin hakkı doğar.

3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİYE YILLIK İZİN HAKKININ KULLANDIRILMASI

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13'üncü maddesi uyarınca, "Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden/denk gelen kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. ⁴

Son dönemdeki yargı kararları ve idari uygulamalar haftanın 6 işgünü işyerinde çalışan kısmi süreli işçinin hafta tatili iznine ve dolayısıyla çalışılmayan hafta tatili ücretine hak kazanacağı yönündedir.⁵

Bu durumda İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin beşinci fıkrası gereğince kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan hafta tatili günü yıllık ücretli izin süresine eklenecektir.

Söz konusu düzenleme gereğince yıllık ücretli izin günlerinin hesabında UBGT günleri de izin süresine eklenir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süresi içindeki iş gününün UBGT gününe rastlaması halinde de bu günlerin izin süresine eklenmesi gerekmektedir.⁶

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ise hak ettiği izin süresi boyunca çağrılmayarak yıllık iznini kullanacaktır.⁷

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca çağrı üzerine çalışan işçi işe çağrılmasa dahi sözleşmede belirlenen sürenin ücretine hak kazanmaktadır.

İşçinin hak ettiği yıllık ücretli izin süresi kadar bir süre boyunca işe çağrılmamış olması yıllık ücretli izninin kullandırıldığı anlamına gelmemektedir.

Çağrı üzerine çalışan kısmi süreli işçi için haftanın hangi günü izne çıkartılırsa çıkartılsın o günden itibaren izin süresi boyunca çağrı yapılmayacağını bilmesi önem arz etmektedir.⁸

³Ahmet Sevimli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 189

⁴ Taraflar kısmi süreli iş sözleşmesinde belirlenen haftalık çalışma süresini haftanın hangi günlerinde ve ne kadar süre ile dağıtılacağını sözleşmede serbestçe kararlaştırabilmektedirler. Örneğin, haftalık 24 saatlik çalışma süresi belirlenmişse işçinin haftanın altı iş gününde dörder saat veya haftanın yalnızca üç gününde günde sekiz saat çalışacağı kararlaştırılabilir. Bu olasılıkta çalışma süresinin haftanın tüm günlerine veya her gün eşit şekilde dağıtılma zorunluluğu da bulunmamaktadır. (Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On iki levha Yayınları,3.Baskı, sayfa 66)

⁵ Y.9HD.,23.12.2020, E.2020/3437, K.2020/19928

⁶ K. Ahmet Sevimli,4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 196, Hakan Balkan Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 297

⁷ K. Ahmet Sevimli,4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 195,

⁸ K. Ahmet Sevimli,4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 196, Hakan Balkan Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 196

4. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN YILLIK İZİN ÜCRETİ

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, yıllık izne hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında ayırım yapılamaz.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.

Kısmi süreli işçinin yıllık izin ücreti, işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücrettir.

Yıllık ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere sözleşme gereğince çalışmayacakları süreler için yıllık izin ücreti ödenmez.

Yıllık izin ücreti çıplak ücrettir.

Bu ücretin hesabında; İş Kanunu'nun 50 nci madde hükmü uygulanır.

Bu maddeye göre, kısmi süreli çalışmada yıllık izin ücretinin tespitinde; primler, işverenin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz.⁹

İş Kanunu'nun 57 nci maddesinin altıncı fıkrası uyarınca, yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, UBGT günleri ücretleri ayrıca ödenir.

Kısmi süreli işçi, UBGT günlerine denk gelen kısmi süreli çalışma günleri için çalışmadığı halde çalışmış gibi ücrete hak kazanacaktır.

Kısmi süreli işçi haftanın 6 iş günü işyerinde çalışması halinde aynen tam süreli çalışan işçilerde olduğu gibi 7'nci gün hafta tatili günü olacağından, işçinin 7 gün boyunca yıllık izinde olması halinde bunun 1 günü hafta tatili olarak kabul edilerek ücreti ödenecektir.¹⁰

Haftanın 3 iş günü pazartesi, çarşamba, cuma günleri işyerinde kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin söz konusu olması halinde, 14 (iş) günlük yıllık ücretli izni (16 günlük bir zaman diliminde hesaplanan) bölünmeksizin pazartesi gününden başlayarak kullandırıldığında izin süresine isabet eden kısmi süreli iş günü sayısı 7 gün olacak ve işçi 7 gün yıllık ücretli izin kullanarak, 7 günlük izin ücretine hak kazanacaktır.¹¹

Bu örnekte işçi haftanın 3 iş günü işyerinde çalıştığından hafta tatiline hak kazanamayacak, dolayısıyla izin dönemine denk düşen süre için kendisine ayrıca hafta tatili ücreti ödemesi de yapılmayacaktır.

"Bu önceden yıllık izin formu doldurmak veya yıllık izin ücretinin peşin ödenmesi vb. gibi bir yolla belirlenebileceği gibi dürüstlük kuralına uygun başka bir yolla da belirlenebilir." Hakan Balkan Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 301

⁹ Söz konusu maddede yıllık izin ücreti hesabında, fazla çalışma ücretleri de hesaplama dışında tutulmuştur. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapmaları zaten yasaktır. (İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği madde 8)

¹⁰ Hakan Balkan Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 293

¹¹ K. Ahmet Sevimli, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 194

5. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN AKDİN FESHİNDE İZİN ÜCRETİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59 uncu maddesi uyarınca tam süreli işçi gibi kısmi süreli işçinin de iş sözleşmesi devam ederken hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, sözleşmenin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir.

Yargıtaya göre bu durumda kısmi süreli işçinin son aylık ücret miktarı, 30 sayısına bölünerek bir günlük ücret tespit edilmeli ve bu bir günlük ücret üzerinden hak edip de kullanmadığı izin günleri karşılığı yıllık izin ücreti alacağı hesap edilmelidir.¹²

Akdin feshinde de yıllık izin ücreti işçinin temel ücreti esas alınarak hesaplanacaktır.

6. SONUÇ

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yer alan düzenleme uyarınca, kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli iş ilişkisinde yıllık izin hakkı yönünden takvim esasına göre toplam süre gözetilir. İşçinin işe girdiği tarihten itibaren bir takvim yılı geçmesiyle yıllık izin hakkı doğar.

Konuyla ilgili Yargıtay uygulaması da işyerinde bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli işçinin yıllık ücretli izin hakkı bulunduğu yönündedir.

Bu işçiler iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl hak ettikleri izinlerini bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.

Yıllık izin ücreti çıplak ücrettir. Bu ücretin hesabında İş Kanunu'nun 50 nci madde hükmü uygulanır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59 uncu maddesi uyarınca tam süreli işçi gibi kısmi süreli işçinin de iş sözleşmesi devam ederken hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



¹² Hakan Balkan Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, sayfa 294, Y.22.
HD. 02.10.2018, E.2018/12875, K.2018/20820