**Ücretli İzin Sıkça Sorulan Sorular**

**Yıllık ücretli izne ne zaman hak kazanılabilir?**

İşe başlanılan tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil en az 1 yıl çalışılması halinde yıllık ücretli izne hak kazanılır. Ancak ardı ardına ya da farklı tarihlerde aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışılmış ise, yıllık izne hak kazanılması için gerekli olan 1 yıllık süreyi hesaplarken bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplanması gereklidir.

**Örneğin** önce A işverenine ait X işyerinde 4 ay, sonra da yine A işverenine ait Y işyerinde 8 ay çalışılmış ise, her iki hizmet süresi toplanacağından, Y işyerindeki 8 aylık çalışma yıllık izne hak kazanmak için yeterli olacaktır.

**Yıllık izin süresi nasıl hesaplanır?**

Yıllık izin süresi, işyerindeki kıdeme göre hesaplanır.

Eğer işçinin işyerinde 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmeti varsa yıllık izin süresi 14 günden;

5 yıldan fazla 15 yıldan az hizmeti varsa 20 günden;

15 yıl ve daha fazla hizmeti varsa 26 günden az olamaz.

Bir yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmeti olanlar, ancak 5 yıllık hizmet sürelerini doldurduktan sonra hak kazandıkları yıllık izinlerini 20 gün üzerinden kullanabilirler.

**Örneğin** 01.02.2004 tarihinde işe girmiş olan bir işçi, 01.02.2005’de 1. hizmet yılını, 01.02.2006’da 2.’sini, 01.02.2007’de 3.’sünü, 01.02.2008’de 4.’sünü ve 01.02.2009’da 5. hizmet yılını doldurmuş olacaktır. Söz konusu işçi 5 yıllık hizmet süresini doldurduktan sonra 01.02.2010 tarihinde hak kazanacağı yıllık iznini 20 gün üzerinden kullanabilecektir. Kanunda öngörülen yıllık izin süreleri asgari süreler olup, işverenle imzalanacak iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ile yıllık izin sürelerinin daha uzun belirlenmesi mümkündür.

**Kamu Taşeron İşçilerde Yıllık İzin Günleri**

Yıllık ücretli izinler konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Ancak, yıllık ücretli izin günleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Hizmet süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün,

15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün.

yıllık izin verilir.

[**Yıllık İzin Yönetmeliği**](http://www.alomaliye.com/2004/03/03/yillik-ucretli-izin-yonetmeligi-2/)

**Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mıdır?**

Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme bulunmaktadır.

18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izin süresi en az 20 gün olmalıdır.

**Örneğin** 16 yaşında bir işçi, hizmet süresi beş yıldan az dahi olsa, 18 yaşına gelinceye kadar, her yıl için yıllık izinlerini 14 gün olarak değil 20 gün üzerinden kullanacaktır.

**Mevsimlik bir işte çalışan işçinin yıllık izin hakkı var mıdır?**

Eğer bir yıldan az süren mevsimlik bir işte yahut kampanya işinde çalışılıyor ise, işçinin yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır.

**Hafta tatili günleri yıllık izin süresine dahil midir?**

4857 sayılı İş Kanununda belirtilen 14, 20 ve 26 günlük yıllık izin sürelerine hafta tatilleri dahil edilmemiştir. Yıllık izinler kullanılırken, izin süresine rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin bu sürelere ilave edilmesi gereklidir.

**Örneğin** 14 günlük yıllık izne ayrılan bir işçi, bu süreye 2 gün de hafta tatili rastlayacağından, fiilen 16 gün izin kullanacaktır.

**Yıllık izin bölünerek kullanılabilir mi?**

Yıllık izin bölünerek kullanılabilir; işverenle bu hususta anlaşılması halinde yıllık izin üçe bölünerek kullanılabilir.

[**Yıllık İzinlerin Bölünmesi (Makale)**](http://www.alomaliye.com/2016/04/27/yillik-izinlerin-bolunmesinde-yeni-duzenleme-yillik-izinler-kac/)

**Yıllık iznin uzakta geçirilmesi durumunda yol izni kullanılabilir mi?**

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

**İşveren kullanılan yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mıdır?**

İşverenin işyerinde çalışan tüm işçilerin yıllık izinlerini gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır. Bu kayıtlar yıllık izin defteri şeklinde tutulabileceği gibi kartoteks biçiminde de tutulabilir.

**Hak kazanılması durumunda yıllık izin hakkı ne zaman kullanılabilir?**

Her hizmet yılına ait yıllık iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması mümkündür.

**Örneğin** 2009 yılı yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde hak kazanılmış ise, iznin 01.02.2010 – 01.02.2011 tarihleri arasında kullanılması mümkündür. Ancak bu tarihler arasında tam olarak hangi zaman dilimi içinde kullanabileceği hususunda, işverenin takdir hakkı bulunmaktadır.

**Hastalık sebebiyle uzun süre rapor kullanmak zorunda kalındığında, bu durumdan yıllık izin hakkı nasıl etkilenir?**

Uğranılan kaza veya hastalık sebebiyle uzun süre işe gidilememesi halinde (sağlık raporu ile belgelendirilmiş olmalıdır), o tarihteki hizmet süresine göre hesaplanacak bildirim süresine 6 hafta daha eklenir ve eğer raporlu olunan süre bu şekilde hesaplanacak süreden daha fazla ise, fazla olan kısım yıllık ücretli iznin hesaplanmasında değerlendirmeye alınmaz.

**Örneğin;** işyerinde 2 yıllık bir çalışmanız varken, kaza geçirdiğinizi ve 5 ay rapor kullandığınızı düşündüğümüzde, 2 yıllık hizmeti olan bir işçi için bildirim süresi 6 hafta olacağından, bu süreye bir 6 hafta daha eklenecek ve bulunacak 12 haftalık süre yıllık izin hakkınızı hesaplarken çalışılmış gibi sayılacak, geri kalan süre ise değerlendirmeye alınmayacaktır. Yani 2 yıllık kıdemi olan ve 01.02.2009 tarihinde yıllık izne hak kazanan, 01.05.2009-01.10.2009 tarihleri arasında ise 5 ay raporlu olan bir işçi, bir sonraki yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde değil 01.04.2010 tarihinde hak kazanacaktır (5 aylık rapor süresinin 2 ayı çalışılmamış sayıldığından).

**İşyerinde çalışırken muvazzaf askerlik dışında bildirim süresini aşmayan bir süre boyunca askere gidilmesi halinde, askerlikte geçen süre, yıllık izin hakkında değerlendirmeye alınacak mıdır?**

Askerlik süresince iş sözleşmesi askıda sayılacağından, bu süre yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

**Yıl içinde alınan mazeret izinlerini işveren yıllık izin hakkından düşebilir mi?**

İster ücretli olsun isterse ücretsiz, yıl içinde alınmış olunan mazeret izinleri ya da raporlu olunan süreler işveren tarafından yıllık izin hakkından mahsup edilemez.

**Yıllık izin süresi için ücret alınabilir mi?**

Yıllık izin, ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir. İşveren, kullanılan yıllık izin süresine ait ücreti, işçi izne çıkarken peşin olarak vermek ya da avans olarak ödemek zorundadır. Ancak yıllık izin süresi için işçiye ödenecek ücrete fazla çalışma ücretleri, primler ve sosyal yardımlar dâhil edilmeyecektir.

**Yıllık ücretli izin kullanılırken bir başka işte çalışılabilir mi?**

Yıllık ücretli izin kullanılırken bir başka işte çalışılamaz. İşveren, işçinin yıllık iznini kullandığı süre içinde bir başka işte ücret karşılığı çalıştığını öğrendiğinde, yıllık izin için ödediği ücreti işçiden geri talep edebilir.

**Yıllık iznin kullanıldığı süre içinde işveren işçinin sigorta primlerini ödemeye devam eder mi?**

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden tüm sigorta primlerinin, işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

**İşten ayrılma durumunda kullanılmayan yıllık izin hakları yanar mı?**

Yanmaz. Hizmet akdinin herhangi bir sebeple son bulması halinde, kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretler, hizmet akdininin son bulduğu tarihteki ücret üzerinden ödenir

[**Yıllık İzinin Ücrete Dönüşmesi – Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı E: 2018/14166**](http://www.alomaliye.com/2019/08/07/yillik-izinin-ucrete-donusmesi/)

**Toplu izin uygulaması nedir?**

İşveren işyerinde çalışan işçilerin tümünün ya da bir kısmının, yıllık izinlerini Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki bir tarihte toplu olarak kullanmalarına karar verebilir. İşyerinde toplu izin uygulamasına karar verilmesi halinde, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçiler de bu uygulamaya dahil edilebilirler. Böyle bir uygulamada belirli sayıda işçi, işyerinin korunması, araç-gereç ve makinaların bakımı vb. işler ile ilgilenmek üzere toplu izin uygulaması dışında tutulabilir. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.

**İzin Kurulu nedir?**

İşyerinde 100’den fazla işçi çalışması halinde kanunen bir izin kurulunun oluşturulması zorunludur. İzin kurulu 1 işveren veya işveren temsilcisi ile 2 işçi temsilcisi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşur. İzin Kurulu üyesi olacak işçiler ve yedekleri, varsa işyeri sendika temsilcisi tarafından, yoksa işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. İzin Kuruluna işveren temsilcisi olan üye başkanlık eder. İzin Kurulu üyeleri iki yılda bir yeniden seçilir.

[**İzin Talep Formu**](http://www.alomaliye.com/2019/07/01/izin-talep-formu/)

[**Kullanılmayan Yıllık İzin Artan Süreler – Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı E: 2015/27272**](http://www.alomaliye.com/2018/12/21/yargitay-9-hukuk-e-2015-27272/)

Kaynak: **ÇSGB**