**Dr. Süleyman Ruhi AYDEMİR**

**Ticaret Başmüfettişi/Bağımsız Denetçi**

## ****Kullanılmayan Yıllık İzin Paraya Dönüşür mü?****

İşçilerin sahip oldukları yıllık izin hakkı Anayasamızın verdiği bir hak olup temeli işçinin işe gitmeyerek dinlenmesi esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla anayasal bir hak olan yıllık izin hakkının çalışılırken ücrete dönüşmesi mümkün değildir.

Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir. Bir yıl boyunca çalışıp izne hak kazanan işçinin bu hakkını kullanması ruh ve sağlık durumu açısından önem taşır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez.

Anayasa’nın 50. maddesi doğrultusunda yıllık izin İş Kanunu’nun 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yıllık izinden para karşılığı vazgeçilemez. Yıllık ücretli izne hak kazanan işçiye yıllık ücretli izin yerine izin süresi ücretini ödeyerek çalışmasını sağlamak yasal bir uygulama değildir.

## Yarım Gün Yıllık İzin Talep Edilebilir mi?

Yıllık ücretli izin, işçinin dinlenme hakkıdır ve bu hak iş yerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. Yıllık ücretli izinlerin öngörülen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği kural olarak kabul edilmiş olmakla birlikte tarafların anlaşması ile bir bölümünün on günden aşağı olmamak üzere bölünebileceği yasa hükmüdür.

Kanun koyucu, yıllık ücretli izin ile işçinin dinlendirilmesini amaçlamakla birlikte tarafların anlaşması ile iznin bölünebileceğini kabul etmiştir. Karşılıklı olarak tarafların anlaşmaları hâlinde bu konuda işçilere yarım gün yıllık ücretli izin verilmesinin önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Uygulamada genelde bayram arifelerinde veya işçilerin mazeretlerinin ve özel işlerinin olduğu günlerde yarım gün izin kullanılması söz konusudur.

**Örneğin:** B işyerinde Ayşe Hanım, 14 gün yıllık izin hakkı var iken işveren ile anlaşarak iznini 10 gün + 3,5 gün + 0,5 gün de dinî ya da millî bayram arifesinde kullanmak üzere anlaşabilir.

## **Yıllık İznin Kullanılmasında Yol İzni Nedir?**

Yıllık ücretli izinleri iş yerinin 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 dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Bu süre bir yıla ait tüm izin süresi içindir.

**Örneğin:** 14 gün yıllık izni olan ve bu iznini 10 + 2 + 2 şeklinde kullanan bir çalışan izne ayrıldığı ilk on günlük sürede eğer yol iznini kullanmışsa ikinci izni olan 2 gün için tekrar yol izni talep edemez. Yol izni yıllık izin süresinden sayılmaz. Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

Yıllık iznini başka yerde geçirmeyeceği hâlde yol izni talebinde bulunan, bu hususu sahte belgelerle belgeleyen, daha fazla yol izni kullanmak için iznini geçireceği yeri, gerçeğe aykırı olarak daha uzak bir yer olarak beyan eden işçi, doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranışta bulunduğundan, iş sözleşmesi işveren tarafından 4852 sayılı Kanun’un mad. 25 / bent 2 (e) fıkrası hükmüne göre haklı nedenle feshedebilir.

## ****Yıllık İznin Kullandırıldığının İspatı Kime Aittir?****

İşveren, iş yerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. İş Kanunu’nun 53’üncü maddesinin birinci fıkrası ile 54’üncü maddesindeki esaslar ve 55’inci maddesindeki durumlar göz önünde tutularak her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih yıllık ücretli izin kayıt belgesine yazılır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır. Yıllık izin ücretinden ibraname ile feragat edilebilir. Bunun için ibranamenin sözleşmenin bitiminden sonra düzenlenmiş olması gerekir.