

## **6552 SAYILI TORBA KANUNLA TAŞERON İŞÇİLERİNİN YILLIK İZİN HAKLARINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİK**

### **I- GİRİŞ**

6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun 11.09.2014 tarih ve 29116 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış, birkaç maddesi hariç diğer maddeleri ve makale konusu yaptığımız 6 ncı maddesi, yayınlandığı gün yürürlüğe girmiştir. Oldukça uzun bir kanun olan 6552 sayılı Kanun 3'ü geçici olmak üzere toplam 149 maddeden oluşmaktadır. 6552 sayılı Kanun 44 Kanun ya da Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmakta ancak söz konusu değişikliklerin birbiri ile ilgisi de bulunmamaktadır.

6552 sayılı Torba Kanununun 6 ncı maddesiyle, 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesine bir fıkra eklemiştir. Eklenen fıkra şöyledir: *"Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür."*

Madde gerekçesine baktığımızda da : "4857 sayılı Kanunun 56 ncı maddesine eklenen fıkra ile alt işveren yanında çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanması açısından aynı işyerinde çalışma süresi dikkate alınmakta olup, aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde işvereni değişse dahi bu hakları korunmaktadır. Bu düzenlemeyle, aynı işyerinde bir yıllık çalışma süresini dolduran alt işveren işçisinin hak ettiği yıllık ücretli izin, iş edimini sunduğu işverence kanuni olarak kullanılabilir. Böylece, alt işverenin ayrıldığı fakat işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği durumlarda işçilerin yıllık izin açısından hak kayıpları önlenmektedir. Ayrıca, yapılan düzenleme ile alt işveren asıl işverene izin kayıt belgesinin bir nüshasını sunmakla yükümlü tutulmuştur" ifadelerin yer aldığını görüyoruz.

### **II- TAŞERON İŞÇİLERİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN KIDEMİ**

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerine girdiği günden, yani fiilen işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İş sözleşmesinde bir deneme süresi öngörülmüşse, bekleme süresinin hesabında deneme süresi de dikkate alınacaktır. Hukukumuzda, işyerinde çalışması bir yılı doldurmayan işçiler için orantılı bir izin hakkı tanınmamıştır. Alman Federal İzin Yasasına göre, en az altı ay çalışan bir işçi, her tam ay için yıllık izin süresinin 1/12'si oranında yıllık izne hak kazanır. İsviçre hukukunda ise, herhangi bir bekleme süresi getirilmeksizin, bir yıldan az çalışanlara da o yıl içinde çalışılan süre ile orantılı yıllık izin hakkı tanınmıştır[1].

4857 sayılı İş Kanununun 54 üncü maddesinde "yılılık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır." hükmü de yer almaktadır. Buna göre, aynı işverene ait tüm işyerlerindeki çalışmalar birleştirilerek hesaplama yapılır. İşçi işten çıksa sonra tekrar aynı işyerinde işe başlasa da, daha önceki çalışmaları yıllık ücretli izin kıdemine eklenecektir.

Maddeye göre, bir işçinin yıllık izin açısından kıdemi hesaplanırken kural olarak işverenin emrinde işe başladığı günden itibaren kıdemi başlar. Ancak, işverenin birden fazla işyeri var ise, söz konusu işçi diğer işyerinde/işyerlerinde de çalışmışsa izin açısından kıdemi hesaplanırken bu çalışma süreleri toplama dahil edilir. Öyle ki geçmiş çalışma aynı işverenin örneğin Borçlar Kanunu ya da Basın Kanunu kapsamında olan işyeri olsa bile bu toplama işlemi yapılacaktır. İşçinin değişik zamanlarda yani aralıklı olarak çalışma halinde de, yıllık ücretli izin hakkının doğumunda ve izin süresinin hesaplanmasında bu sürelerin birleştirilerek dikkate alınması gerekir[2].

Ancak İş Kanununda taşeron işçilerinin özel durumundan kaynaklı olarak yıllık izin kıdemleri konusunda farklı bir düzenleme yoktu. Taşeron işçisi aynı işyerinde çalışmaya devam etse bile

sürekli olarak işvereni değiştirmekte, işyerindeki kıdemi ile o işverenin işçisi olarak kıdemi farklılıklar içermekte, bu da sorunlara yol açmaktaydı.

İşyerinin veya işyerinin bir bölümü devredildiğinde, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacağı için yıllık izin kıdeminde bir değişiklik olmayacaktır.

Torba Kanundaki bu madde olmadan önce de Yargıtay'ımız haklı olarak değişen alt işverenlere rağmen aynı işyerinde çalışmaya devam işçilerin (yani taşeron işçileri) haklarını işyeri devri hükümlerine kapsamında değerlendiriyordu. Taşeron işçilerinin kıdeme bağlı haklarını bu arada yıllık ücretli izin kıdemlerini, işyerini esas alarak çözümlüyordu. Diğer bir ifadeyle 6552 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme, Yargıtay tarafından zaten esas alınan neredeyse içtihata dönüşmüş gibi uygulanan yöntemdi.

Bu kararlara göre: İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur<sup>[3]</sup>, değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır<sup>[4]</sup>, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur<sup>[5]</sup>, bu işyeri devri olup, feshe bağlı haklar olan kıdem, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi isteklerin doğması söz konusu olmaz<sup>[6]</sup>, değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır<sup>[7]</sup>, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz<sup>[8]</sup>, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur<sup>[9]</sup>.

Yeni düzenleme ile artık taşeron işçilerinin yıllık izin kapsamındaki kıdemleri, alt işverene bağlı çalıştıkları süreye göre değil, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacaktır. Buna göre, bir işçi örneğin .. Devlet Hastanesinde zaman için 10 ayrı alt işverenin işçisi olmuş, 10 yıldan beri temizlik elemanı olarak çalışmış ise yıllık ücretli izin kapsamındaki kıdemi o hastanede çalıştığı toplam süreye göre belirlenecektir. Diğer bir ifadeyle yıllık izin hakkı açısından çalıştığı sürenin hesabında alt işveren adına olan çalışması değil asıl işveren adına olan çalışmaları birleştirilecektir.

Görüldüğü gibi, Yargıtay'ın işyeri devri ile bulduğu çözüm, İş Kanununa girerek yasal bir çerçeveye içine girmiş, ancak taşeron işçileri için yenilik içeren bir usul getirmemiştir.

Yasal düzenleme asıl işverene yeni bir yükümlülük getirmiştir. Buna göre: "Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür". Görüldüğü gibi asıl işverenlere yıllık ücretli izinlerin ilgili yıl içinde kullanılması, sonraki yıla/yıllara devredilmemesi için sorumluluk getirilmiştir. Ancak bu sorumluluk/yükümlülük İş Kanununun son maddelerinde yer alan idari para cezaları ile ilgili bölümle ilişkilendirilmediği için, taşeron işçilerinin kullanamadığı ya da az kullandığı yıllık ücretli izinlerin olması durumunda asıl işverenlere idari para cezası uygulanması mümkün olmayacaktır. Ancak bu konuda incelemeyi yapan İş Müfettişinin söz konusu kamu kurum ve kuruluşuna İş Kanununun bu yükümlülüğüne uyulmadığı konusundaki yapacağı ihbar sonucunda ilgili asıl işveren temsilcisinin disiplin cezası ile tecziye edileceği, değerlendirilmektedir.

### **III- SONUÇ**

6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 6 ncı maddesiyle taşeron işçilerinin yıllık ücretli izin kıdemleri konusunda yaşanan tereddüt, Yargıtay'ın bu konudaki esas aldığı yöntemle göre çözümlenmiştir.

Buna göre, taşeronlar değiştiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam eden taşeron işçilerinin yıllık ücretli izin süresi, o işyerinde çalıştıkları tüm süreler birleştirilerek hesaplanır. Dolayısıyla, o işyerinde daha önceki tüm işçilikleri de yıllık ücretli izin kıdeminde dikkate alınarak toplanacaktır.

Bu anlamda Torba Kanun taşeron işçilerinin yıllık ücretli izin hakları konusunda bir yenilik getirmemiş, Yargıtay'ın yöntemini yasal zemine taşımıştır.

---

[1] Bireysel İş Hukuku, Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, İstanbul 2010, s.262.

[2] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.774.

[3] Yrg. 9. HD'nin 25.12.2008 tarihli ve E. 2007/33369, K. 2008/35307 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD'nin 25.12.2008 tarihli ve E. 2007/33274, K. 2008/35297 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin 21.01.2009 tarihli ve E. 2007/34528, K. 2009/601 sayılı kararı.

[6] Yrg. 9. HD'nin 08.10.2009 tarihli ve E. 2008/9391, K. 2009/26150 sayılı kararı.

[7] Yrg. 9. HD'nin 02.05.2011 tarihli ve E. 2010/41842, K. 2011/12939 sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD'nin 09.06.2011 tarihli ve E.2009/17866, K.2011/17317 sayılı kararı.

[9] Yrg. 9. HD'nin 19.01.2012 tarihli ve E.2009/34509, K. 2012/990 sayılı kararı.