

## **KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLESİ İLE ÇALIŞANLARIN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI**

### **I- GİRİŞ**

Ülkemizde son yıllarda artan bir biçimde esnek çalışma modellerine göre iş ilişkileri kurulmaya başlanmış, bazı işyerinde part time diye de adlandırılan kısmi süreli çalışmayı içeren sözleşmeler yoğunluk kazanır olmuştur.

Genel olarak kısmi süreli çalışma, işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma olarak, tanımlanmaktadır.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesine göre normal haftalık çalışma süresinin "... çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmesi" durumunda kısmi süreli çalışma söz konusudur. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre, tam süreli iş sözleşmesi ile belirlenen emsal çalışma süresinin üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır.

Bu makalemizde part time çalışanların ücretli yıllık izin hakları anlatılmaya çalışılacaktır.

### **II- YILLIK İZNE HAK KAZANMA ŞARTLARI:**

#### **1- Asgari bir Yıllık Çalışma**

İş kanununun 53 üncü maddesinin ilk fıkrasında "*işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir*" hükmü yer almaktadır.

Buna göre, bir işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, deneme süresi de dahil en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Kanunda geçen bir yıl ifadesi, takvim süresi olarak mı, yoksa çalışılan gün toplamı olarak mı dikkate alınacaktır. İş Kanununun 13 üncü maddesine göre, *kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli çalışan işçiye göre farklı işleme tabi tutulmayacaktır*. Bu yasal zorunluluktan dolayı da bir yıl ifadesinin takvim süresi olarak dikkate alınmalıdır.

Kanundaki, "niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" ifadesiyle hangi işlerde çalışanlara yıllık ücretli izinle ilgili hükümlerin uygulanamayacağı belirtilmiştir.

Ücretli yıllık izni düzenleyen 53 üncü maddede asgari bir yıllık çalışmanın tam süreli mi, kısmi süreli mi olduğu konusunda bir farklılığa gidilmemiştir. Dolayısıyla çalışmanın bu ayrımı yıllık ücretli izne hak kazanmada farklılık yaratmamaktadır. Part time çalışan işçi açısından bir yıllık çalışma koşulunun farklı biçimde uygulanmasını gerektiren bir düzenleme bulunmamaktadır. En az bir yıl çalışmış olma şartını dönem olarak dikkate almak gerekmektedir. Haftalık ya da günlük çalışma süresinin dönem hesabında bir önemi bulunmamaktadır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13 üncü maddesinde, kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalışanlar yıllık ücretli izin haklarından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar ve farklı işleme tabi tutulamazlar, hususu açıkça belirtilmiştir.

#### **2- Ödenecek İzin Ücreti**

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21 inci maddesine göre, "*Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.*"

Dolayısıyla, izin dönemi ile izin dönemindeki çalışılması gereken süre farklıdır. İzin ücreti de izin dönemi için değil, part time çalışan işçi izin kullanmasaydı bu dönemde çalışacağı süre ne kadar ise o sürenin ücreti kadar olacaktır.

### **3- Aynı Dönemde Birden fazla İşyerinde Çalışanların İzin Hakkı**

İşçi, part time çalıştığı için aynı gün içinde bile birden fazla işyerinde çalışabilir. Bazı işyerinde bir saat bazısında beş saat, bazısında haftada bir gün bazısında haftada altı gün çalışabilir.

Bu şekilde çalışan işçiler için yıllık ücretli izin hakkı hesaplanırken her bir işyeri bir diğerinden bağımsız olarak dikkate alınır. Bu konudaki istisnalar Kanunda belirtilmiştir: *Yıllık 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.*

*Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.*

### **4- Yıllık İzin Süresi**

Part time çalışanların kullanacakları izin süresi ile tam zamanlı çalışanların kullanacakları izin süresi daha doğrusu izin dönemi arasında bir fark bulunmamaktadır.

Yönetmelikte bu husus "kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz" ifadesiyle belirtilmiştir.

Part time çalışan işçilerin bu izinlerini nasıl kullanacakları da yine Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde ifade edilmiştir: "Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinlerini, bir sonraki yıl izin süresi içerisine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar".

Buna göre, örneğin işyerinde 2009 yılı başında işe başlayan bir işçi haftada bir gün ve o günün de bir saatinde çalışıyor ise, ücretli yıllık izne 2010 Yılı başında hak kazanacak ve kendisine 14 gün izin verilecektir. Bu 14 günlük dönemde ise eğer izin kullanmasaydı (izin başladığı tarihe göre değişmekle birlikte)2 ya da 3 saat çalışacağı için kendisine de bu 2 ya da 3 saat için izin ücreti ödenecektir.

Part time çalışan işçi İş Kanununun 53 üncü maddesinde belirtildiği gibi, 18 ve daha küçük yaştaki bir işçi ise veya 50 ve daha yukarıdaki bir işçi ise yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamayacaktır.

### **5- Yıllık İzin Ücretinin Ödenme Zamanı**

İşçi ister part time, ister tam zamanlı çalışsın yıllık izin ücretinin izne başlamadan önce peşin ya da avans olarak ödenmesi gerekmektedir.

Part time çalışan işçilere yıllık izin ücreti ödenirken, izin dönemi içinde zaten çalışmayacakları gün ve saatler için ücret ödenmeyecek, izin kullanmasalardı çalışacakları gün ve saatler için ücret ödenecektir. Örneğin haftada 5 saat part time çalışan bir işçiye 14 günlük yıllık izin süresi döneminde 10 saatlik yıllık izin ücreti ödenecektir.

### **6- İzinde Çalışma Yasağı**

İş Kanununun 58 inci maddesine göre, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalışırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Kimi yazarlar bu hükmün tam zamanlı çalışan işçileri kapsadığı görüşündedir. Bu kuralın part time çalışanları da kapsadığı kanaatini taşımaktayız. Zira böylesi bir ayırım düzenlemelerde yer almamakta, yıllık izin ücreti ödenen gün ve saatlerin dikkate alınmasıyla uygunluğun sağlanacağını değerlendirmekteyiz: Ücretli yıllık izin kullanan işçinin ücret ödenme dönemine girmeyen sürelerde çalışır ise aldığı ücreti geri ödemek gibi bir yükümlülüğü söz konusu olmaz, örneğin her cuma günü 20-22 saatleri arasında part time çalışan bir işçi izinli olduğu dönemde cuma günleri 20-22 saatleri arasında çalışırsa eğer kendisine ödenen ücreti işvereni geri alabilir. Diğer gün ve saatlerdeki çalışması nedeniyle kendisine ödenen ücretlerin geri verilmesi söz konusu olmayacaktır. Eğer part time çalışan işçinin çalışma saatlerinin sınırları belli değil, fakat haftalık ya da günlük çalışma saati toplamı belirlenerek çalıştırılıyor ise ücretli yıllık izindeki çalışma, bu toplam çalışma süreleri ile çalışır ise yalnızca çalışan sürelere ilişkin ücretin işverence geri istenmesi olanaklı olur.

## **7- Diğer Hususlar**

Bir yıllık süre sözleşme tarihinden değil fiilen işe başlanılan günden itibaren başlamaktadır.

Henüz bir yıllık süre dolmadan çalışılan süre ile orantılı olarak yıllık izin kullandırılmayacağı gibi, yıllık ücretli izin parası da alınmaz. Yine bu kapsamda, bir yıldan artan çalışma süreleri için de, çalışma süresiyle orantılı olarak yıllık ücretli izne hak kazanılamaz. Nitekim, Yargıtay'ın içtihatları da bu doğrultudadır<sup>[1]</sup>.

İşçi Kanununun 54 üncü maddesi gereğince çalıştığı yılın yıllık ücretli iznini takip eden yıl içerisinde kullanması gerekir.

## **III- SONUÇ**

İş Kanununda part time çalışmanın düzenlendiği 13 üncü maddeye göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, ayrımı haklı kılan neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Part time çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenir.

Part time çalışan işçilerle, tam süreli çalışan işçiler arasında ücretli yıllık izni hak etmek için çalışılması gereken süre, izin ücreti ve izin müddeti açısından bir fark bulunmamaktadır. Bu anlamdaki tek fark, part time çalışanların tam süreli çalışanlara göre çalıştıkları süreyle orantılı olarak bölünebilir menfaatlerinin verilmesidir.

---

<sup>[1]</sup>Mehmet Halis Kahraman, "Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin Ve Hafta Tatili" Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2010/2 (25), s. 284.