

KORONAVİRÜS SALGINI NEDENİYLE İŞÇİYE YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANDIRILMASI HAKKINDA

-HUKUK BÜLTENİ-

BÜLTEN TARİHİ: 25.03.2020

Koronavirüs (COVID-19) salgını sebebiyle bazı işletmelerde faaliyetler İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanan genelgeler kapsamında zorunlu olarak durmuştur. Bu kapsamda yer almayan kimi işletmelerde ise tedbir amacıyla kendi aldıkları kararlarla faaliyetler tamamen durdurulmuş veya vardiya sistemine geçilerek işçi sayısı azaltılmış ve sosyal mesafe kuralına uygun şartlar oluşturulmaya çalışılmaktadır. İşçilerin de menfaatinin korunması ve bu süreçte mağdur olmaması için bazı işletmeler işçilerine yıllık ücretli izinlerini kullanılmayı tercih etmektedir. İşbu bilgi notunda Koronavirüs salgını kapsamında işverenin işçisine yıllık izin kullandırması seçeneğine başvurulması halinde gündeme gelebilecek sorular ve cevapları aşağıda ele alınmaya çalışılmıştır¹:

- Koronavirüs salgını sebebiyle işçiye yıllık izin kullandırılabilir mi?

Yıllık İzin Yönetmeliği m. 8/2 düzenlemesinde işverenin, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı açıkça zikredilmiştir. Yıllık izin tarihinin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Dürüstlük kuralları sınırları dahilinde işverence bu süreçte işçiye yıllık izin kullandırılmasında hukuka aykırılık olmayacaktır.

-Yıllık izin hakkı doğmamış işçiye bu izin önceden kullandırılabilir mi?

İşçi, deneme süresi de dahil olmak üzere bir yıllık hizmet süresini doldurduğunda yıllık izne hak kazanır ve her hizmet yılı için hesaplanan yıllık iznini gelecek hizmet yılı içerisinde kullanır. Bununla birlikte; işçinin talebi ve işverence kabul edilerek ya da işverenin kendi inisiyatifıyla, işçiye yıllık ücretli iznin önceden yani henüz izin hakkı doğmadan kullandırılmasında yasal bir engel bulunmamaktadır.

¹ Koronavirüs salgının iş sözleşmelerine etkisi hakkında detaylı hukuk bülteni için bkz. <http://www.forensislaw.com/blog/koronavirus-salgininin-is-sozlesmelerine-etkisi->

-Henüz hak kazanılmayan yıllık iznin işçiye önceden kullandırılmasında bir süre sınırı var mıdır?

Bu konuda 4857 Sayılı İş Kanunu'nda veya Yıllık İzin Yönetmeliği'nde düzenlenmiş bir süre bulunmamaktadır. Ancak kanaatimizce işçinin dinlenme hakkının anayasal güvence altında olduğu gözetilerek gelecek hizmet yılları için makul bir sürenin aşılması gerekmektedir.

-İşçinin kendisine önceden kullandırılan yıllık izne ilişkin hizmet süresi dolmadan işten ayrılması halinde ne olacaktır?

Kendisine doğmamış yıllık izin kullandırılan işçinin, hakkın doğacağı gelecek hizmet süresini tamamlamadan önce işten ayrılması halinde işçiden bu duruma ilişkin işverence herhangi bir zorlama olmadan taahhütname alınıp alınmadığına bakılmalıdır. Uygulamada, iş sözleşmesi işverence geçerli nedenle veya işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinde işçiye kullandırılan doğmamış iznin karşılığı avans gibi değerlendirilerek işçiye yapılacak ödemelerden mahsup edilmektedir. İşçinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilmesi ve işçiye yapılacak bir ödeme bulunmaması halinde ise taahhütname alındıysa kanımızca işveren bu miktarda işçiden alacaklı olacaktır.

Sonuç olarak; işçiye yıllık izin kullandırılması her ne kadar işverenin yönetim yetkisi kapsamında olsa da her işçinin özel olarak bilgilendirilmesini; tedbirler kapsamında başvurulabilecek diğer seçenekler hakkında değerlendirme yapmasına mümkünse imkan sunulmasını; özellikle işten erken ayrılması durumunda oluşabilecek sonuçlar hakkında el yazısıyla taahhütname alınmasını önermekteyiz. Ayrıca işyerinde kısa çalışma yapılması halinde kısa süreli çalışma sona erene kadar ücretli veya ücretsiz izin kullandırılmayacağı hususu göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir.

Saygılarımızla
Forensis Hukuk Bürosu

Not: Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıştır. Size özel detaylı bilgi için Büromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.