

## CUMARTESİ GÜNÜ YILLIK İZİNDEN SAYILIR MI?

Yıllık ücretli izin süresi işçinin kıdemine göre belirlenmektedir. Buna göre, kıdemi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olan işçilere on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olan işçilere yirmi günden, on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olan işçilere yirmi altı günden, az olmamak üzere yıllık ücretli izin verilmesi gerekiyor. 18 yaşın altındaki ve 50 yaşın üstündeki işçilere verilecek izin süresi 20 günden az olamaz.

Yazın gelmesiyle birlikte yıllık izne ilişkin sorular sık sık gündeme gelmeye başladı. Kanunda yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağına hükmedildiğinden, cumartesi günleri çalışılmayan bir işyerinde, Cumartesi günlerinin bu kapsamda değerlendirilip değerlendirilmeyeceği bugünkü yazımızın konusunu oluşturmaktadır. Asıl konumuza değinmeden önce gelin yıllık izin konusundaki bilgilerimizi tazeleyelim.

Öncelikle belirtelim ki, yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin dinlenmelerini sağlama amacına yönelik olarak, Anayasa ile kabul edilen ve düzenlenmesi kanuna bırakılan bir temel haktır. Yıllık ücretli izin hakkı kişiye bağlı haklardanır. İşçinin bu hakkından feragat etmesi ve bir başkasına devretmesi mümkün değildir.

İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmeleri için en az bir yıl çalışmış olmaları gerekmektedir. İşçi işyerinde tamamladığı her bir yıllık çalışma süresine karşılık yıllık ücretli izne hak kazanmaktadır. Bu nedenle bir yılı doldurmayan çalışma süresi için çalışılan süreyle orantılı olarak yıllık ücretli izin talep edilmesi imkânı bulunmamaktadır. İşçinin gelecek izin hakkı için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak bir sonraki yıla doğru hesaplanmaktadır.

Yıllık ücretli izin süresi işçinin kıdemine göre belirlenmektedir. Buna göre, kıdemi; Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olan işçilere on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olan işçilere yirmi günden, on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olan işçilere yirmi altı günden, az olmamak üzere yıllık ücretli izin verilmesi gerekmektedir. 18 yaşın altındaki ve 50 yaşın üstündeki işçilere verilecek izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile arttırılması mümkündür. İşveren tarafından yıllık ücretli iznin bölünmeden kullanılması gerekmektedir. Ancak, izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölünebilmektedir.

Yıllık ücretli izinleri 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 dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Yıllık izne ilişkin bu genel açıklamalarımızdan sonra asıl konumuza dönebiliriz. Cumartesi günü yıllık izinden sayılır mı?

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Çalışma Süresi" başlıklı 63'ncü maddesinde, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi? haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." denilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53'ncü maddesinde yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmiş, 56'ncı maddesinde de, yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği, bu iznin 53'üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesinin zorunlu olduğu, ancak, 53'ncü maddede öngörülen izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olamamak üzere bölünebileceği, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde, işçinin, tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu ve işçinin hafta tatili gününde herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağına hükmedilmiştir.

Bütün bu açıklamalar çerçevesinde işçinin haftalık çalışma süresini tamamlaması kaydıyla kendisine 24 saatlik bir zaman diliminde hafta tatili verileceği anlaşılmaktadır. Cumartesi ve Pazar günü çalışılmayan işyerlerinde hafta tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü çalışması, hafta içinde tamamlanmıştır ya da Cumartesi günü işverence idari tatil olarak kullandırılmaktadır.

Bu nedenle yıllık izin kullanımı bakımından "Cumartesi" günü iş günüdür ve yıllık ücretli izin günlerinin hesabında Cumartesi günü yıllık ücretli izin süresinden sayılmaktadır. Örneğin 01/07/2020 tarihinden itibaren 12 gün izin kullanan işçinin 5 ve 12 Temmuz Pazar günleri yıllık izinden sayılmayacak ve bu süreler yıllık izin süresine eklenecektir. Bu durumda işçimiz 14/07/2020 tarihi de dâhil olmak üzere toplamda 14 gün yıllık izin kullanabilecektir.

Hal böyle olmakla birlikte, iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine Cumartesi gününün yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağına ilişkin bir hüküm konulabilir. Bu durumda Cumartesi günü yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz.