**Dr. Süleyman Ruhi AYDEMİR**

**Ticaret Başmüfettişi/Bağımsız Denetçi**

## Yıllık İzinlerin Hesabında Cumartesi, Pazar ve Bayram Günleri Dahil Edilir mi?

İş Kanunu’nun 56. maddesine göre “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.”

Dolayısıyla işçinin iznini kullandığı döneme denk gelen hafta tatili ile resmî ve dinî bayramlar olarak andığımız ulusal bayram ve genel tatil günleri yıllık izin süresinden sayılmaz, yıllık izinden düşülmez.

Yargıtay kararları gereği işçi, haftada 5 gün çalışıp 2 gün tatil yapıyor olsa bile 2 günlük tatilin 1 günü yıllık izinden düşülür, 1 günü yıllık izinden düşülmez. 2 günün de yıllık izinden düşülmemesi için işçinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde bu yönde açık bir hüküm olması gerekir.

**Örneğin:** 24 Ekim 2019 - 30 Ekim 2019 tarihleri arasında izin kullanacak ve 31 Ekim 2019 da işbaşı yapacak olan bir personelin izni şu şekilde hesaplanacaktır:

24 - 25 - 26 Ekim 2019 (Perşembe - Cuma - Cumartesi): Yıllık izin 1. gün, 2. gün ve 3. gün

27 Ekim 2019 (Pazar): Hafta tatili, yıllık izinden sayılmaz ve düşülmez.

28 Ekim 2019 (Pazartesi): saat 13.00’ten itibaren ulusal bayramdır ve yarım gün izinden sayılmaz ve düşülmez. Yıllık izin 3,5. gün

29 Ekim 2019 (Salı) : Ulusal bayram, yıllık izinden sayılmaz ve düşülmez.

30 Ekim 2019 (Çarşamba): Yıllık izin 4,5. gün

Bu aralık içinde yıllık izin kullandığı takdirde 7 günün 4,5 günü yıllık izinden sayılacaktır.

## **İş Akdi Son Bulmadan Kullanılmayan Yıllık İzinlerin Ücretinin Ödenmesi ile Tasfiyesi Mümkün müdür?**

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.

Sözleşme devam ederken izin verilmeden sadece izin ücretinin ödendiği hâllerde, bu yıllık iznin kullandırıldığı anlamına gelmez. Çünkü serbest zaman ve ücret birlikteliği içinde izin kullandırılması mümkün iken tarafların bunu sadece parayla geçiştirmesi hukuken geçersizdir. Ama sözleşme devam ederken izin verilmeden ödenen bu paraların, sözleşme sona erdiğinde o ana dek kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretinden düşülmesi gerekir.