

İŞÇİNİN KAZA VEYA HASTALIK NEDENİYLE RAPORLU OLDUĞU SÜRELERİN YILLIK İZİN HESABINDA SAYILMA(MA)SI

İşçinin kaza veya hastalığı nedeniyle doktor raporuna istinaden raporlu olduğu sürelerin yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınamayacağı hususu **Sirküler**'imizin konusunu teşkil etmektedir.

Bilindiği üzere; 4857 sayılı İş Kanunu'nun "**yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller**" başlıklı 55'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre, işçinin kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (*ancak, 25'inci maddenin (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz*) yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmıştır.

Kanunda yer alan bu sürenin tespiti için, Kanunun 25/1-b alt bendinde yer alan sürenin ne olduğuna bakmamız gerekir. Kanunun 25/1-b alt bendinde öngörülen süre Yargıtay kararları ile de vücut bulan **makul rapor süresidir**.

Kanunun 25/1-b alt bendi (ikinci paragrafı) hükmü: "*(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre **17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar**. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.*"

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.12.1987 tarihli (Esas No: 1987/10501 - Karar No: 1987/10881), 09.04.1993 tarihli (Esas No: 1992/10474, Karar No: 1993/5432) ve 02.11.2004 tarihli (Esas No: 2004/8774, Karar No: 2004/24770) sayılı kararlarında özetle; işçinin hastalık ve kaza gibi nedenlerle işine devam edememesi bu makul sürenin mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinin "sağlık sebepleri" başlığını taşıyan 1. bendinin (b) fıkrasının ikinci paragrafındaki süre olarak kabulünün uygun olacağı, yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 1/b fıkrasının ikinci paragrafındaki süre olarak kabulünün uygun olacağı, buradaki sürenin de hastalığın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre mülga 1475 sayılı Kanun açısından 13'üncü maddesindeki, yürürlükte bulunan 4857 sayılı Kanun açısından 17'nci maddesindeki bildirim önellerini 6 hafta aşmasına kadar geçen süre olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda geçen yargı kararları ışığında **makul rapor süresi**, ihbar süresine 6 hafta ilave edilmesi ile ortaya çıkan süredir. İşçinin makul rapor süresi kadar işine gidemediği günler yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış kabul edilecek, makul rapor süresini aşan günler çalışılmış kabul edilmeyerek yıllık izin hesabında dikkate alınmayacaktır.

Konuyu iki farklı örnek ile açıklayalım.

Örnek-1: İşyerinde 2 yıllık hizmeti olan bir işçinin hastalığı nedeniyle 15 hafta rapor alması durumunda, bu işçinin makul rapor süresi, ihbar süresi Kanununun 17'nci maddesine göre 6 hafta olduğuna göre bu süreye 6 hafta ilave edilerek 12 hafta bulanacaktır. İşçinin 15 haftalık rapor alması halinde 12 haftalık istirahat süresi yıllık izne hak kazanmada çalışılmış gibi sayılacak, $15-12=3$ haftalık süre ise yıllık izne hak kazanmada çalışılmış gibi sayılmayacaktır.

Örnek-2: İşyerinde 2 yıllık bir çalışması varken kaza geçiren ve 5 ay rapor kullanan işçi için; 2 yıllık hizmeti olan bir işçinin bildirim süresi 6 hafta olacağından, bu süreye bir 6 hafta daha eklenecek ve bulunacak $6 + 6 = 12$ haftalık süre yıllık izin hakkı hesaplanırken çalışılmış gibi sayılacak, geri kalan süre ise değerlendirmeye alınmayacaktır. Yani 2 yıllık kıdemi olan ve 01.02.2021 tarihinde yıllık izne hak kazanan, 01.05.2021-01.10.2021 tarihleri arasında ise 5 ay raporlu olan bir işçi, 5 aylık rapor süresinin 2 ayı çalışılmamış sayıldığından bir sonraki yıllık iznine 01.02.2022 tarihinde değil 01.04.2022 tarihinde hak kazanacaktır.

İşverenlerimizin yıllık izin hesabını yaparlarken, kaza veya hastalık nedeniyle alınan sağlık raporlarına bağlı olarak işçinin işe gidemediği sürelerin makul rapor süresini hesap ederek işlem yapmalarını önemle tavsiye ederiz.

Saygılarımızla

VİZYON GRUBU