

# İLAVE TEDİYE, YILLIK İZİN VE İKRAMIYE HESABINDA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILACAK HALLER HANGİLERİDİR?

Ali Hikmet UĞURLU  
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı



## GİRİŞ

İlave tediye, yıllık izin ve ikramiye işçilerin en önemli mali ve sosyal haklarının başında gelmektedir. İşçilerin ilave tediye, ikramiye ve yıllık izin hakları hesaplanırken hangi sürelerin çalışılmış gibi kabul edileceği, hangi sürelerin ise dikkate alınmayacağı zaman zaman kafa karışıklığına yol açabilmektedir. Bu makalemizde analık izninden yarım çalışmaya, ücretsiz izinden askerliğe, mazeret izninden kısmi süreli çalışmaya kadar hangi sürelerin çalışılmış gibi, hangi sürelerin çalışılmamış gibi kabul edileceğini detaylı olarak inceleyeceğiz.

## YILLIK İZİN HESABINDA ÇALIŞILMIŞ SAYILAN HALLER HANGİLERİDİR?

Bilindiği gibi hayatın doğası gereği, rapor, yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram, doğum ve askerlik gibi pek çok durumda iş hayatı kesintiye uğramaktadır. Yıllık izin ise işçinin bir yıllık çalışması karşılığında elde ettiği, kanuna dayanan ücretli dinlenme iznidir.

Peki yıllık izin hesabında çalışılmayan süreler nasıl değerlendirilecektir?

Çalışılmayan sürelerden hangilerinin yıllık izin hesabında dikkate alınacağı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. Maddesinde sayılmıştır. Buna göre;

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.),
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla),
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri ve
- Ücretli mazeret izinleri, yıllık izin hesabında dikkate alınır.

## İLAVE TEDİYE HESABINDA HANGİ SÜRELER ÇALIŞILMIŞ GİBİ KABUL EDİLİR?

İlave tediye, taşerondan kadroya geçen işçilerin en çok ilgilendiği hususlardan biridir. Zira bu hak işçilerin kadroya geçmeleriyle birlikte elde ettiği en önemli kazanım durumundadır.

Özet olarak, kamu işçilerinin yılda 52 günlük ilave tediye hakları söz konusudur. İlave tediye, 13'er günlük bölümler halinde 4 eşit taksitte ödenmektedir. Ödeme tarihleri Cumhurbaşkanlığı Kararı ile

belirlenmektedir. 2018 yılına ilişkin 4. ilave tediye ödemesi işçilere 7 Aralık'ta yapılacaktır. Bu ödemeye ilişkin Karar, 14 Ağustos tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

İlave tediye 6772 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Hem bu Kanun hem de kökleşmiş Yargıtay kararlarına göre; ilave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın, hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir. İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir. Yani çalışıldığı süre ile orantılı olarak ödenecektir.

**Peki işçinin ilave tediye alacağına esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında hangi süreler çalışılmış, hangi süreler çalışılmamış kabul edilecektir?**

İlave tediye kanununda ve Yargıtay kararlarında; yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günlerinin çalışılmış gibi hesaba katılacağı hüküm altına alınmıştır.

Ancak ilave tediye hesabında dikkate edilecek hususlar bunlarla sınırlı değildir.

## **ASKERLİK VE BEDELLİ ASKERLİK, İLAVE TEDİYE, YILLIK İZİN VE İKRAMİYEDE DİKKATE ALINIR MI?**

Son dönemde bedelli askerlik işçilerin de gündemindedir. Çok sayıda işçinin de bedelli askerlikten yararlandığı bilinmektedir. Bedelli askerlik düzenlemesinde, bu düzenlemeden yararlanacak işçilerin 21 günlük temel askerlik eğitimi süresinde ücretsiz izinli sayılması kararlaştırılmıştır. Genel kural olarak da ücretsiz izinlerin ilave tediye hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir. Dolayısıyla bedelli askerlikte geçen 21 günlük süre, ilave tediye hesabında dikkate alınmaz.

Bedelli askerliğe gidecek işçi, ücretsiz izin değil de ücretli yıllık izin kullanacaksa bu kişiye ilave tediye tam ödenmesi gerekir. Ücretli izin, ilave tediye hesabında çalışılmış gibi kabul edilir.

Bedelli askerlik gibi normal askerlik dönemi de ilave tediye hesabında dikkate alınmaz. Zira askerlikte geçen sürelerde iş sözleşmesi askıdadır. Askı süreleri ilave tediye hesabına dahil edilmez.

Yıllık izin açısından bakacak olursak; İş Kanunu'nun 55. Maddesinde askerliğe ilişkin olarak şu hüküm yer almaktadır;

*c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)*

Bu hükümden açıkça anlaşılacağı üzere, muvazzaf askerlikte geçen süreler yıllık izin hesabında dikkate alınmayacaktır. Bedelli askerlik de muvazzaf askerlikten sayılmaktadır.

Ayrıca bedelli askerlik düzenlemesine göre işçi ve memurlar, 21 günlük temel askerlik eğitimi süresince ücretsiz izinli sayılacaktır. Ücretsiz izin döneminde iş sözleşmeleri, işçi tekrar çalışmaya

başlayıncaya kadar askıya alınmaktadır. Dolayısıyla askı süreleri de yıllık izin hesabında dikkate alınmaz.

Böylelikle 21 günlük bedelli askerlik süresi yıllık izin hesabında dikkate alınmayacaktır.

Bedelli askerliğe giden işçinin bir sonraki yıla ilişkin yıllık izni hesaplanırken, 21 günlük süre düşülecektir. Bir diğer ifade ile bu işçiler, bir sonraki yıl, 21 gün sonra yıllık izine hak kazanacaktır.

Normal askerlikte geçen süre de iş sözleşmesi askıda bulunduğu için yıllık izin hesabında dikkate alınmaz.

Aynı şekilde bedelli askerlik ve normal askerlik, ikramiye hesabında da dikkate alınmaz.

## **ANALIK İZİNDEKİ İŞÇİYE İLAVE TEDİYE ÖDENİR Mİ?**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli izin hakları bulunmaktadır.

İşçinin ilave tediye alacağına esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında, hastalık izinleri, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışılmış gibi göz önünde bulundurulacaktır. Dolayısıyla doğum yapan işçinin, toplam 16 hafta ücretli analık izni de hastalık izni kapsamında olduğundan ilave tediye hesabında dikkate alınır. Bu işçilere, ücretli analık izninde geçen sürelerle ilişkin ilave tediye ödemesi yapılır.

Analık iznini yıllık izin açısından değerlendirecek olursak; İş Kanununun 55. maddesi uyarınca analık izninde geçen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. İkramiyeler için de aynı hüküm geçerli olacaktır.

## **6 AYLIK ÜCRETSİZ DOĞUM İZİNDE İŞÇİYE İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE ÖDEMESİ YAPILIR MI?**

Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu ile kadın işçilere tanınan haklardan biri de analık izninin ardından kullanabilecekleri 6 aylık ücretsiz izin hakkıdır. Ücretsiz izinler ilave tediye hesabında dikkate alınmayacağı için ücretsiz doğum izninde geçen süreler de ilave tediye ödemesine hak kazandırmaz.

Doğum yapan işçiye isteği halinde 16 haftalık ücretli izin hakkının dolmasından itibaren 6 aya kadar verilen ücretsiz izin, yıllık ücretli izin hakkının hesabına da dâhil edilemez.

İkramiye açısından da ücretsiz izinlerin ikramiye hesabında dikkate alınmaması gerekir.

## **UZUN SÜRELİ RAPOR, YILLIK İZİN, İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYEDE NASIL DEĞERLENDİRİLİR?**

Uzun süreli sağlık raporlarının ne kadarının yıllık izin hesabında dikkate alınacağı da sıkça sorulan sorulardan biridir.

İşçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Hastalık veya kaza nedeniyle işe gidemediği ve raporlu olduğu günler de yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılır. Ancak bunun istisnaları vardır. Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 55 Maddesinde sayılmıştır. Maddenin ilgili hükmü şu şekildedir;

*Madde 55 – Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:*

*a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)*

Görüleceği gibi, işçinin raporlu olduğu dönemlerin yıllık izin hesabında çalışılmış gibi kabul edileceği belirtilmiş, ancak 25. Maddeye atıf yapılarak istisna ortaya konmuştur.

Atıf yapılan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesi'nde ilgili hüküm şu şekildedir:

*(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz 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.*

Bu maddede ise bildirim sürelerini düzenleyen İş Kanunu'nun 17. Maddesine atıf yapılmış, bu bildirim sürelerine 6 hafta daha ekleneceği hüküm altına alınmıştır. Bildirim süreleri ise şu şekildedir;

- 6 aydan az çalışan işçi için 2 hafta
- 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışan işçi için 4 hafta
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışan işçi için 6 hafta,
- 3 yıldan fazla çalışan işçi için 8 hafta bildirim süresine tabidir.

Sonuç itibariyle, bu mevzuat hükümleri çerçevesinde, uzun süreli sağlık raporlarında, işçinin bildirim süresine 6 hafta daha eklenerek bulunacak kısım yıllık izin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınacaktır. Sağlık raporlarının bu süreyi aşan kısmı ise yıllık izin hesabında dikkate alınmayacaktır.

Konuyu ilave tediye açısından değerlendirecek olursak; yukarıda da ifade ettiğimiz gibi 6772 sayılı Kanunu'nun 4. Maddesi'nde, hastalık izinlerinin ilave tediye hesabında dikkate alınacağını yer almaktadır.

Yani genel kural, hastalık nedeniyle alınan raporların ilave tediye hesabında dikkate alınmasıdır. Ancak uzun süreli, örneğin 6 aylık rapor döneminde ilave tediye ödemesi yapılacak mıdır?

Bu noktada İş Kanunu'na bakmak gerekecektir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"nı düzenleyen 25. Maddesi'nin 1 numaralı bendindeki sağlık sebepleri başlığında yukarıdaki hüküm yer almaktadır.

İlgili maddede bildirim öneline atıf yapılmış, bildirim önellerine 6 hafta eklenmesi kuralı benimsenmiştir. Sonuç itibarıyla işçinin bildirim süresine 6 hafta daha eklenerek bulunacak kısmı aşan sağlık raporlarının, çalışılmış gibi dikkate alınması mümkün değildir. İlave tedavi ödemesinde de aynı kuralın geçerli olacağını, bildim süresi +6 haftayı aşan sağlık raporlarında, aşan sürenin ilave tediyede ödemesinde dikkate alınmayacağını değerlendiriyoruz.

İkramiye açısından da bu kuralın geçerli olduğunu değerlendiriyoruz.

## **MAZERET İZİNLERİ İLAVE TEDİYE HESABINDA DİKKATE ALINIR MI?**

Kamu işçilerinin mazeret izinlerini, ücretli ve ücretsiz olarak ikiye ayırmak mümkündür. Her ne kadar 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ücretsiz mazeret iznine yer verilmemiş olsa da toplu iş sözleşmesi ile işçiye ücretsiz mazeret izni hakkı verilebilmektedir. Nitekim 696 KHK kapsamında kadroya geçirilen işçilerin mali ve sosyal haklarının belirlenmesine esas teşkil eden ve Çalışma Bakanlığı tarafından 12 Nisan'da yayınlanan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinde ücretsiz mazeret iznine yer verilmiştir. İlgili hüküm şu şekildedir;

- *İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 45 (kırkbeş) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.*

Peki ilave tedavi hesabında mazeret izinleri nasıl değerlendirilmelidir?

6772 sayılı Kanunu'nun 4. maddesinde kanuni ve idari izinlerin ilave tedavi hesabında dikkate alınacağına yer verildiğinden, ücretli mazeret izinleri bu kapsamda değerlendirilmelidir. Dolayısıyla işçinin eşinin doğum yapması, evlenmesi, yakınlarının ölümü ile tabi afet, evlat edinme ve özürlü çocuk izni gibi ücretli mazeret izinlerinde geçen süreleri, ilave tedavi hesabında dikkate alınır.

Kadroya geçen işçilere tanınan 45 günlük ücretsiz mazeret izinleri ise ilave tedavi hesabında dikkate alınmaz.

Aynı şekilde ücretli mazeret izinleri (eş, çocuk, anne, baba ölüm, çocuğun doğumu vb.) yıllık izin hesabında dikkate alınırken ücretsiz mazeret izin dikkate alınmaz.

İkramiyelerin hesabında da aynı husus geçerli olacaktır.

## **YARI ZAMANLI ÇALIŞMA İLAVE TEDİYE, YILLIK İZİN VE İKRAMİYE HESABINDA DİKKATE ALINIR MI?**

Yarı zamanlı çalışmayı ilave tedavi açısından değerlendirebilmek için öncelikle düzenlemeye ayrı ayrı bakmak gerekmektedir.

Yarım zamanlı çalışma; doğum yapan kadın işçilere, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve üçüncü doğumda 180 gün süreyle yarım gün çalışabilme imkanı sağlayan düzenlemedir. Çoğul gebeliklerde yukarıdaki sürelerle 30 gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise süre doğrudan 360 gün olarak uygulanacaktır. Ayrıca 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya

erkek işçi de bu haklardan faydalanabilecek.

Yarı zamanlı çalışmanın düzenlendiği 4857 Sayılı İş Kanununun 74. Maddesi'nde çalışılmayan dönem 'ücretsiz izin' olarak tanımlanmıştır. Ücretsiz izinler, ilave tediye hesabında dikkate alınmayacaktır. Bu nedenle yarı zamanlı çalışan işçiye, çalıştığı süreyle orantılı olarak ilave tediye verilmelidir.

İşçi, yarı zamanlı çalışma yaptığı dönemde, günün yarısını çalışmamaktadır. Bu süreler 'ücretsiz izin' sayılmakla beraber işçinin kıdemine dahildir. Dolayısıyla yarı zamanlı çalışma, yıllık izin hesabında dikkate alınır.

Yarı zamanlı çalışmanın ikramiyede nasıl değerlendirileceği hususuna gelince; ilave tediye olduğu gibi çalışılmış süreyle orantılı olarak verilmesi gerektiğini değerlendiriyoruz.

## **KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMA İLAVE TEDİYEDE NASIL DEĞERLENDİRİLİR?**

Kısmi zamanlı çalışma, çocukların bakımına katkı için işçilere tanınan bir başka haktır.

İşçi kısmi süreli çalışma talebini, 16 haftalık analık izni veya 6 aya kadar ücretsiz izin dönemi ya da yarı zamanlı çalışma izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda diliminde kullanabilecektir. Kısmi süreleri çalışma hakkı sadece kadın işçiye değil erkek işçilere de tanınmıştır. Bu hakkın kullanılması için eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması şartı aranmaktadır.

Kısmi çalışmayı ilave tediye açısından değerlendirecek olursak, işçi, çalışmadığı sürelerde ücretsiz izinli sayılacağından ilave tediye hesabında bu süreler dikkate alınmaz. Çünkü ilave tediye hesabına ücretsiz izinler dahil değildir. Dolayısıyla kısmi zamanlı çalışma kapsamında çalışan sürekli işçiler için, ilave tediye hesabı oranlama yapılarak belirlenmelidir. Çalıştığı süreye ilişkin ilave tediye ödenmeli, çalışmadığı süre içinse ödeme yapılmamalıdır. Aynı husus ikramiye için de geçerlidir.

Kısmi zamanlı çalışmanın yıllık izin hesabında nasıl değerlendirileceğine ilişkin olarak, Ücretli Yıllık İzin Yönetmeliği'ndeki hükümlerin yol gösterici olduğunu değerlendiriyoruz.

Söz konusu yönetmelikte;

*“Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.”*

denilmektedir.

Dolayısıyla kısmi zamanlı çalışmada işçinin kıdemi devam ettiği için, yıllık izin hesabında bu süreler dikkate alınır.

## İlave Tediye, Yıllık İzin ve İkramiye Açısından Çalışılmış Gibi Sayılacak Haller Hangileridir?

	<b>İLAVE TEDİYE</b>	<b>YILLIK İZİN</b>	<b>İKRAMIYE</b>
Hafta Tatili	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Ulusal Bayram ve Genel Tatil	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Hastalık Raporu	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Analık İzni	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Eşinin Doğum Yapması	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Evlenme İzni	Sayılmaz	Sayılır	Sayılır
Yakınlarının Vefatı (Eş, Çocuk, Anne, Baba, Kardeş, Kayınvalide, Kayınpeder)	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Tabi Afet İzni	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Evlat Edinme	Sayılır	Sayılır	Sayılır
Özürlü Çocuk İzni	Sayılır	Sayılır	Sayılır
6 Aylık Ücretsiz Doğum İzni	Sayılmaz	Sayılmaz	Sayılmaz
Bildirim öneli +6 haftayı geçen rapor	Sayılmaz	Sayılmaz	Sayılmaz
45 Günlük Ücretsiz Mazeret İzni	Sayılmaz	Sayılmaz	Sayılmaz
Tutukluluk Süresi	Sayılmaz	Sayılmaz	Sayılmaz
Yarı Zamanlı Çalışma	Orantılı Olarak Ödenir	Sayılır	Orantılı Olarak Ödenir
Kısmi Zamanlı Çalışma	Orantılı Olarak Ödenir	Sayılır	Orantılı Olarak Ödenir