

YILLIK İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI VE BUNA FAİZ UYGULANMASI

I- GİRİŞ

İş Kanununda yıllık izinle ilgili ücret iki ayrı maddede geçmektedir. Bunlardan biri, 57. Maddedeki düzenlemedir. Buna göre işveren, yıllık iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. İşveren, işte bu ücreti geç öderse, bir faiz yükümü ile karşı karşıya kalacak mıdır? Kalacak ise faizin oranı ve faizin başlangıç tarihi ne olacaktır?

Yıllık izne dayalı diğer ücret ise 59. Maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesi sona erdiğinde kullanılmayan yıllık ücretli izinler, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın yıllık izin ücretine dönüşür. Kural olarak, işveren bu yıllık izin ücretlerini sözleşmenin sona erdiği günde ödemelidir. İşte bu izin ücreti de ödenmezse ya da geç ödenirse faiz talep edilebilir mi? Edilebilirse, faizin oranı ve faizin başlangıcı ne zamandır? Bu sorulara cevap bulmaya çalışacağım.

II- Yıllık İzin Ücreti

A- Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kısa Bir Tarihçesi

Ülkemizde işçilerin yıllık ücretli izin hakkıyla ilgili bir düzenleme 1950'li yıllara kadar yoktu.

Yıllık ücretli izin hakkı ülkemizde ilk kez 1952 yılında Basın İş Kanunu ile gazetecilere tanınmış, daha sonra bunu 1954 tarihli Deniz İş Kanunu izleyerek gemiadamlarına yıllık ücretli izin hakkı getirilmiştir. Görüldüğü gibi bunlar (Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu) çalışan kesimin (işçilerin) sadece küçük bir grubuna yönelik özel düzenlemelerdir. Daha sonra Yıllık Ücretli İzin Kanunu kabul edilerek 1960 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir[1]. Bugün işçilere tanınan yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunlarında ve Borçlar Kanununda düzenlenmektedir. Bu makalemiz, 4857 sayılı İş Kanunu esas alınarak hazırlanmıştır.

B- Yıllık İzin Ücretinin Hesabı

Yıllık izin süresi belirlenirken, işçinin izne hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınır. Buna göre, örneğin işyerinde 4 yıllık kıdemi bulunan bir işçi 14 günlük yıllık ücretli izne hak kazanır; işçi bu iznini iki yıl sonra kullansa bile, kullanma tarihinde kıdemi 6 yıl olmasına rağmen, izin süresi 20 gün değil, 14 gündür[2].

İşçinin peşin ödenecek izin ücretinin hesaplanmasında onun bir günlük temel ücretinin bulunması ve bunun hak ettiği yıllık izin süresi ile çarpılması, gerekir[3].

Yıllık izin ücreti, ihbar/kıdem tazminatından farklı olarak çıplak ücretten hesaplanır. Bu konu İş Kanununun 50. maddesinde düzenlenmiştir. Tatil ücretine girmeyen kısımlar tek tek sayma yoluyla belirtilmiştir: Bunlar, fazla çalışma karşılığı alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Maddeye göre, fazla çalışma, prim, hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar dışında kalan ücretler, genel tatil ücreti hesaplanırken dikkate alınacaktır.

Hesaplamanın çıplak brüt ücretten, ödemenin ise net ücretten yapılması beklenir. Fakat İş kanunu 50 ve 57/2 hükmü mutlak emredicilik taşımadığından, sözleşmeyle hesabın giydirilmiş ücretten yapılacağı kararlaştırılabilir. İşçiye saat başı ücret ödeniyorsa saatlik ücreti, haftanın 6 günlük eşit düzeyde çalışmada günlük azami normal çalışma süresi olan 7,5 saat ile çarpımı sonucu günlük çıplak ücreti bulunur. Ücret haftada bir ödeniyorsa, işçinin cumartesi çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın haftalık ücret 6'ya bölünerek günlük ücreti bulunacaktır. Çünkü cumartesi günü

ücretinin haftanın diğer çalışılan günlerinin içinde olduğu varsayılmaktadır. Buna karşın ücretin 15 günde yahut ayda bir ödendiği durumlardaysa alınan ücretin bu dönem içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacağını söyleyebiliriz. Aylık maktu ücret ödenmesi halinde ise bir günlük ücret, aylığın otuza bölünmesi ile bulunacaktır. Ücretin değişkenlik gösterdiği durumlarda ise günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Buradaki son bir yıl deyiminden anılan yıllık izne hak kazandığı tarihten değil de izne çıktığı ayın başından geriye doğru bir yıllık süreyi anlattığı kanısındayız. Buna karşın, hizmet akdi sona ermişse, o ana dek hak kazanıp da kullanılmayan yıllık ücretli izin süresine ait ücret hizmet akdinin sona erdiği tarihteki son ücret baz alınarak saptanacaktır. Akit devam ederken yıllık izinler geciktirilerek, ileriki yıllarda kullanılırsa yıllık izin ücretinin hangi andaki ücretten hesaplanacağı konusu tartışmalıdır. İşçinin yaşam standardının izin esnasında sürdürülmesi ilkesinden de hareketle izine hak kazanma değil fiilen kullanım başlangıcındaki ücretin esas alınmasının isabetine inanıyoruz[4].

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

C- Yıllık İzne Ayrılan İşçiye Yapılacak Peşin Ödeme

Öncelikle şu hususu belirteyim ki, işçinin yıllık izine ayrılmazdan önce ücreti peşin olarak ödenmezse İş Kanunu m. 24/II-e gereği (işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse) işçi sözleşmeyi haklı nedenlerle feshedebilir.

Yıllık izine ilişkin ücret peşin olarak ödenmezse İş Kanunu m.34 gereğince gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı talep edilir. Yıllık ücretli izin süresi, ücreti toplu iş sözleşmesinde düzenlenmişse talep edilecek faiz oranı Sendikalar ve toplu İş Sözleşmesi Kanununun 53/2 gereği işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz olacaktır.

Yıllık izine çıkan işçiye ödenmesi gereken peşin ödeme yapılmadığından dolayı uygulanacak faizin başlangıç tarihi, bu ödemenin yapılmadığı tarih değil, işverenin temerrüde düşürüldüğü tarih olacaktır.

Yargıtay, ihbar tazminatı, ücret, ikramiye gibi, kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları bakımından temerrüdün, taraflar ödeme süresi konusunda bir vade kararlaştırmamışlarsa, ihtar veya dava tarihinden itibaren gerçekleşeceği konusundaki görüşünü yıllardır sürdürmektedir[5].

D- Yıllık İzin Ücreti

Aşağıdaki Yargıtay kararlarından da görüleceği üzere, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle yıllık izin ücreti alacağına dönüşen miktarlar, ücret olarak değerlendirilmediğinden geç ödenmesi durumunda yasal faizle ödenmekte ve faizin başlangıç tarihi de işverenin temerrüde düşürüldüğü tarih olmaktadır.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir[6]. Davacının, davalıya yıllık ücretli izin ücret alacağının ödenmesi için davadan önce ihtarname gönderdiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davalı işveren, ihtarnamenin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren, ödenmesi için verilen süre sonunda temerrüde düştüğünden, hüküm altına alınan alacağı bu tarihten itibaren faiz yürütülmesi gerekir[7].

Yıllık izin ücreti akdin sona ermesinde son ücrete göre hesaplanan bir alacak olup, izne çıkıldığında ödenen yıllık izin ücretinden farklı bulunmaktadır. Ücretlerin gününde ödenmemesi nedeniyle en yüksek mevduat faizi yürütülmesini öngören 4857 Sayılı Kanunun 34. maddesinin uygulanması bu uyuşmazlık yönünden mümkün bulunmamaktadır. Mahkemece akdin sona ermesinde ödenmesi

gereken yıllık izin ücreti alacağına yasal faiz yürütülmesi gerekirken en yüksek mevduat faizine karar verilmesi hatalıdır[8]. Somut olayda davacının izin ücreti alacağına bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmiştir. Dairemizce, yıllık ücretli izin alacağı geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmediğinden yasal faize hükmedilmelidir[9].

III- SONUÇ

Yıllık izin ücretli iş karşılığı olmasa da, Anayasa ile güvence altına alınan dinlenme hakkı kapsamında işçilerin korunması amacına yönelik olarak insani düşüncelerle ödenen bir sosyal ücrettir[10].

İşçiye yıllık izne ayrılmadan önce bu döneme ilişkin ücreti hesap edilerek peşin olarak ödenmelidir. Ödemede gecikildiğinde, işçinin ihtarıyla işveren mevduata uygulanan en yüksek faizi ödemek zorunda kalır.

İş sözleşmesi hangi nedenle sona ererse ersin, işçinin hak edip kullanmadığı yıllık ücretli izinleri, son ücreti esas alınarak yıllık izin ücreti olarak kendisine ya da mirasçılarına ödenmelidir. Bu ödemede gecikilirse, ihtar ya da dava tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faizle ödenmekle karşı karlıya kalınır.

2013 Yılında, İş Kanununun 57, 59 ve 60. maddelerinde düzenlenen, yıllık izin ücretini yasaya aykırı şekilde veya eksik ödeyen, iş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmayan iznin ücretini ödenmeyen, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 237 TL idari para cezası uygulanacaktır.

[1] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1791.

[2] Ö. EYRENCİ, S. TAŞKENT, D. ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 267.

[3] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.782.

[4] AKYİĞİT, a.g.e, s.1821.

[5] Ömer EKMEKÇİ, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2004/2 (2), s.97

[6] Yrg. 9. HD'nin 29.09.2009 tarihli ve E: 2009/240, K:2009/24597 sayılı kararı.

[7] Yrg.9. HD'nin 10.01.2005 tarihli ve E:2005/21818, K:2005/79 sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD'nin 23.11.2006 tarihli ve E:2006/11555, K: 2006/31004 sayılı kararı.

[9] YHGK'nun 04.05.2011 tarihli ve E: 2011/9-158, K:2011/283 sayılı kararı.

[10] Binnur TULUKÇU, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s.385.