

SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ

I- GİRİŞ

İş Kanununun 59 uncu maddesi iş sözleşmenin sona ermesi durumuyla ilgili olarak özel bir durumu hüküm altına almıştır. İşçi ile işveren arasındaki sözleşmenin sona erme nedeninden bağımsız olarak doğan sonuçlardan biri de işçinin kullanmadığı/kullanmadığı yıllık iznin, yıllık izin ücretine dönüşmesidir. Maddeye göre "İş 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. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 inci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilemesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.."

1475 sayılı İş Kanunundaki 56 ncı maddenin içeriği korunmuştur. Son derece isabetli ilaveler yapılmıştır. Bunlardan ilki, zamanaşımı yönündendir. İzin ücretinde zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlatılmıştır. İkincisi ise eski düzenlemede "kendisine ödenir" kavramı var iken yeni düzenlemede "kendisine ve hak sahiplerine ödenir" kavramı getirilmiştir. Her iki değişiklik önceki Kanun zamanında içtihat yoluyla hukukumuzda girmiştir[1]

II- GENEL OLARAK İŞÇİNİN YILLIK İZİN HAKKI

Yıllık ücretli izin, belli bir bekleme süresini doldurarak yorulduğu varsayılan ve halen çalışabilir nitelikteki işçinin izin dönemine ait ücreti de peşinen ödenerek işverence belli bir süre dinlemesi amacıyla işgörmeye borcundan kurtarılmasıdır[2].

Yıllık ücretli izin hakkı ile yıllık ücretli izin alacağı birbirinden farklı kavramlardır. İşçinin yıllık izin süresi, işyerindeki kıdem ve yaşı esas alınmak suretiyle tespit edilmektedir. Hizmet süresinin deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl olması halinde hak kazanılan yıllık ücretli izin hakkı, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan sürelerle göre belirlenmektedir. İşçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dahilinde vermesi gerektiğinden işveren, kimi zaman yıllık izin kullandırmamaktadır. Yıllık izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırılması zorunluluktur. Bu zorunluluk Anayasa'nın "çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50 nci maddesi uyarınca çalışanların yıllık ücretli izin ve her yıl dinlendirilmeleri sonucudur.

Yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağı dönüşmesine neden olmayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretinin istenmesi olanağı da bulunmamaktadır. Zira İş Kanununun 54 üncü maddesinde sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücreti izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. Öte yandan, yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. **İşçinin hizmet akdi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yoluyla alamaması karşısında, muaccel olmayan bir alacak için zamanaşımı süresinin başlamasından da söz edilemez.**

Yine İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinde akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden yıllık izin süresi için ücretin hesaplanmasının öngörülmesi, önceki yıllarda kullandırılmamış yıllık izinlerin işvereni bir tür cezalandırılmasıyla son ücret esas alınarak ödenmesi hükmü, bu düzenlemenin son yılın değil önceki yılların da izin ücretini içerdiği görülmektedir.

O halde hizmet akdinin feshi ile doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekmektedir[3].

Kararda da belirtildiği gibi iş sözleşmesi devam eden bir işçi, yıllık izin hakkını kullanmayarak bu iznine ait ücretini alamaz. Sözleşme devam ederken isteyemediği ve alamadığı bu ücreti de ancak fesih sonrasında talep edebilecektir. İşçi, ücretli yıllık izin hakkından vazgeçemez, işçi ve işveren karşılıklı olarak anlaşsa bile bu izin hakkı ortadan kaldırılamaz.

Yıllık izin ücreti, bildirim süreleriyle iç içe giremeyecektir. 17 nci maddedeki süreli fesih ve 27 nci maddedeki yeni iş arama izni, yıllık ücretli izin ile farklıdır. Bu nedenle, 17 ve 27 nci maddede belirtilen süreler içinde yıllık ücretli iznin kullanılması söz konusu olamayacaktır. Yıllık ücretli izin bildirim sürelerinde ya da yeni iş arama izninde kullanılırsa madde gereğince izin ücretini işçi hak edecektir.

III- KULLANILMAYAN YILLIK İZİNİN İSPATI

İşçi, işverenden izin ücretini talep ederken kullanmadığı izin günlerini ispatta zorlanacaktır. Ancak yargılama aşamasında işveren, bu izin günlerine itirazı var ise, kullandığını söylediği yıllık izinlerini imzalı izin defteri ya da eşdeğer bir belge ile ispatlaması gerekmektedir.

12 yıldan fazla davalı işyerinde çalışan davacı işçi dava dilekçesinde hangi yıl için ve kaç gün eksik izin kullandığını belirtmeden tüm süre için kullanılmayan ve ücreti ödenmeyen yıllık izin ücreti alacak isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren özelleştiği 14.11.2005 tarihine kadar kamu kurumu niteliğindedir. Davacı işçi de sadece işveren kayıtlarına dayandığından işveren kayıtlarında yer alan tüm izinleri kullandığı kabul edilmelidir[4].

Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır. İşveren yıllık izinleri kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir[5].

IV- İŞE İADE DAVALARINDA ÖZEL BİR DURUM

İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilmeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakta ve iş ilişkisi devam etmiş kabul edileceğinden izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur. Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar[6].

YILLIK İZİN ÜCRETİNE HAKEDİŞ

İş sözleşmesi hangi nedenle sona ererse ersin, eğer ortada işçinin kullanmadığı yıllık izinleri var ise bu izinleri yıllık izin ücretine dönüşmektedir. İş sözleşmesi tarafların anlaşması, sürenin bitimi, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ya da ölüm gibi sebeplerle sona ermesi yıllık izin ücretini hak kazanmaya engel olmayacaktır[7].

İşçinin kullanmadığı yıllık izinleri ve bu izinlere ait ücreti zamanaşımına uğramaz. Çünkü iş sözleşmesi devam etmekte ve işçinin kullanmadığı izinleri veya izinlerine ait ücreti işverenden dava yoluyla talep etmesi sözleşme devam ederken mümkün değildir.

Yıllık izin ücreti şahsa bağlı bir hak değildir. Ölümü ile sona ermez[8]. İşçiye ölümü dolayısıyla yıllık izin ücreti ödenmiyorsa yasal mirasçılara bu ödeme yapılır.

İşçinin son yıla ait işyerindeki kıdemi esas alınarak yıllık izin hakkı hesaplanmayacaktır. Örneğin 20 yıldan beri aynı işyerinde çalışan bir işçinin geçmiş yıllardaki kullanmadığı izinleri hesaplanırken o

yıldaki kıdemi dikkate alınacak ve her yıldaki izni tek tek hesaplanarak toplanacaktır. İşçinin yıllık izni İş Kanununun 53 üncü maddesindeki asgari sürelerden fazla olacak şekilde iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilir. Kullandırılmayan yıllık izinler süresi hesaplanırken bu artırılmış miktarın esas alınması uygun olur[9].

V- YILLIK İZİN ÜCRETİNDE FAİZ ORANI, BAŞLANGICI VE HESAPLANMASI

İşçiye ödenecek olan yıllık izin ücretinde esas alınacak olan ücret, temel çıplak ücreti olacaktır. İş Kanununun 50 nci maddesi gereğince, fazla çalışma karşılığı olarak 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.

Buna göre, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda son ücret esas alınarak bir günlük temel (çıplak) ücret bulunup, ödenecek yıllık izin süresi ile çarpılması gerekecektir.

İş Kanununda yıllık izin alacağına en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanacağına dair hüküm bulunmadığından işletilecek faiz yasal faiz olacaktır[10]. Bir Yargıtay kararında kullanılmayan yıllık iznin, karşılığında yapılan ödemenin çalışma karşılığı olmadığı, dolayısıyla geniş anlamda ücret olarak değerlendirilemeyeceği[11] belirtmiştir. Yargıtay'ın bu yaklaşımları nedeniyle yıllık izin alacağına ücrete uygulanan "mevduata uygulanan en yüksek faiz" oranı uygulanamayacaktır.

Mahkemece izin ücreti alacağı yönünden mevduata uygulanan en yüksek faiz tahakkuk ettirilmiştir. Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olup ücret değildir. Bu nedenle izin ücretine dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması gerekirken en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi hatalı olmuştur[12].

Kanunda iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin fesih anı, yıllık ücreti izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir[13].

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödenir. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır[14].

YILLIK İZİN ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

Yıllık izin ücreti işçinin son ücreti esas alınarak ödenir. Ücrette esas alınan kısım ise temel ücrettir.

Yıllık ücretli izin ücreti iş sözleşmesinin sona erdiği zaman ödeniyorsa o ayın sigorta primine dahil edilerek, fesih sonrası bir ayda ödeniyorsa bile fesih tarihindeki aya ait bir kazanç olduğu için ek sigorta prim belgesi ile Sosyal güvenlik Kurumuna bildirilerek primlerinin yatırılması gerekmektedir.

SONUÇ

Yıllık ücretli iznin izin ögesi ilgili işçinin kişiliğine bağlı bir karakter gösterir ve bu yüzden de bunun başkasına devri, haczi yahut mirasçıya geçmesi söz konusu olamaz. Ancak hak edilen yıllık ücretli izinler işverence gereğince sağlanıp işçiye kullandırılmadan evvel hizmet sözleşmesi bir şekilde sona ererse yıllık ücretli iznin "izin" ögesini gerçekleştirmek mümkün olmaz. İmkansızlık nedeniyle izin ögesi son bulur fakat yıllık ücretli iznin "izin süresine ait ücret" ögesi varlığını sürdürür ve bu ücretler tutarının duruma göre işçiye veya mirasçılara ödenmesi gerekir[15].

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sonlanma nedenine bakılmazın ücretli yıllık izin hakkı, fesih anından itibaren yıllık ücretli izin alacağına dönüşür. Kullanılmamış her izin günü için temel (çıplak) ücret esas alınarak ödeme yapılmaz. Fesih tarihinde yıllık ücretli izin alacağı ödenmemiş ise yasal gecikme faizi dava tarihinden itibaren hesaplanarak ödenir.

Yıllık ücretli izin alacağı, fesih tarihinden itibaren beş yıl sonra zamanaşımına uğrar.

[1] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 460.

[2] Ercan Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s.29.

[3] Yrg. HGK'nun 05.07.2000 tarihli ve E. 2000/9-1079, K.2000/1103 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9.HD'nin 08.06.2009 tarihli ve E.2008/5448, K.2009/15715 sayılı kararı.

[5] Yrg. . HD'nin 30.04.2009 tarihli ve E.2007/41415, K.2009/12145 sayılı kararı.

[6] Yrg. 9.HD'nin 16.04.2009 tarihli ve 2007/42572, K. 2009/10857 sayılı kararı.

[7] İşveren tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle iş sözleşmesi feshedildiğinde işçiye kullanılmamış yıllık izin ücretleri de 1983 Yılındaki yasa değişikliğine kadar ödenmiyordu.

[8] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 461.

[9] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2005, s.659.

[10] Yrg. 9.HD'nin 25.01.2006 tarihli ve E.2006/17393, K.2006/1271 sayılı, 13.02.2006 tarihli ve E.2006/861, K.2006/2607 sayılı kararları.

[11] Yrg. 9. HD'nin 07.03.2006 tarihli ve E.2006/36027, K.2006/5663 sayılı kararı.

[12] Yrg. 9. HD'nin 19.12.2008 tarihli ve 2007/35475, K.2008/340209 sayılı kararı.

[13] Yrg. 9. HD'nin 09.04.2009 tarihli ve 2007/38515, K. 2009/10133 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 05.02.2009 tarihli ve E.2007/36214, K. 2009/1572 sayılı kararı.

[15] Ercan Akyiğit, Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, Tühis Dergisi, Sayı: 20/3 Ağustos 2006, s. 16.