

## Av. Füsun GÖKÇEN

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

## İki Soruda Ücretli İzin Hakkı

“Güç kazanmak için çalışmaya ara vermek, yorgunluğunu gidermek, soluklanmak, istirahat etmek” Türk Dil Kurumu’nun Türkçe Sözlüğü’nde dinlenmenin tarifi bu şekilde yapılmakta. Bu bağlamda, işçilere işinde daha verimli olabilmeleri adına her yıl belirli bir süre dinlenmesi düşüncesiyle verilen bir hak Yıllık Ücretli İzin Hakkı.

Ücretli izin kavramına, uluslararası alanda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 24. maddesi ile ILO’nun 1936 tarihli ve 52 sayılı Yıllık Ücretli İzinler Sözleşmesi’nde rastlıyoruz. Avrupa hukukunda ise, her işçinin dört haftalık yıllık ücretli izin hakkından faydalanacağı 23 Kasım 1993 tarihli Yönergenin 7. maddesinde hükme bağlanmıştır<sup>1</sup>. Türk hukukunda ise, izin hakkı ilk defa, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile gazetecilere tanınmıştır. 1982 tarihli Anayasamızın 50. maddesinin III. ve IV. paragraflarında 1961 Anayasası’na paralel bir düzenleme getirilerek dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ifade edilmiş ve konu ile ilgili olarak kanunla düzenlemelerin yapılması öngörülmüştür. Bu hükümden hareketle, Ücretli Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin konusu 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. İşverenin yıllık izin süresince işçiye ücretinin bağışlandığı veya bir lütf olarak verildiği şeklinde düşünülmemesi gereken yıllık ücretli izin, anayasaca güvence altına alınan ve vazgeçilemeyen bir hak olarak mevzuatımızda yer almıştır. Yargıtay’ın 13.02.2002 T. ve 17459/2727 sayılı kararında “Davanın açıldığı tarihte de çalışıp ça-

lışmadığı kesin olarak anlaşılamamaktadır. Şayet davacı, çalışmasını sürdürmekte ise yıllık ücretli izin ücretini isteme hakkı bulunmamaktadır. Zira izin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçme sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir.” denilmek suretiyle konuya açıklık getirilmiştir<sup>2</sup>.

Aynı şekilde, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 05.07.2000 T. ve 2000/9-1079 E., 2000/1103 K. sayılı kararında özetle “...işçinin her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanılması gerekirse de işverenin yönetim hakkı sebebiyle işçilere yıllık izinlerini bir plan dahilinde vermesi gerektiğinden işveren, kimi zaman işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırması zorunludur...Bu bakımdan işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmiş olsa da bu hukuken geçerli olmaz...İşçinin paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermiş olması, hatta yıllık iznini paraya satmış olması da Borçlar Kanunu’nun 65. maddesi karşısında geçerli değildir...” denilmektedir<sup>3</sup>.

## 1- YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNDE GÖZ ÖNÜNE ALINACAK KISTASLAR NELERDİR?

İşçinin işyerinde deneme süresi de dahil en az

bir yıl çalışmış olma şartı ilk koşuldur. Burada işçinin “işe başladığı” tarih bir yıllık sürenin başlangıcı için yeterlidir. Yıllık ücretli izin hakkının başlangıcı önceki hizmet yılında izin hakkının doğduğu tarihtir. Ücretli izin hakkı yalnız çalışılan tam yıllar için doğar, yıldan artan sürelerle orantılı olarak izin hakkı doğmaz ve ücretinin de ödenmesi gerekmez. Konu, Yargıtay 9. HD.’nin 23.09.1985 T. ve 5744/8323 ile 24.01.1991 T. ve 9621/518 sayılı kararlarında içtihat edilmiştir<sup>4</sup>.

Sürenin hesabında, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışması, işçi İş Kanunu kapsamında çalışmasa bile, birleştirilecektir. Ayrıca, bir işverenin yanında çıraklık sözleşmesine göre çalışan bir işçi, daha sonra aynı işyerinde çalışmaya devam ederse, çıraklıkta geçen süreler de bu hesapta göz önünde tutulacaktır<sup>5</sup>. Ancak, Yargıtay, emeklilik vs. nedenlerle ve işverenin ihbar, kıdem tazminatı ödemesiyle son bulan önceki iş sözleşmesine ait sürenin sıfırlandığını, hizmet bütünlüğü içinde yer almadığı ve hizmet bütünlüğü içinde yer almayan hizmet süresinin yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde dikkate alınmayacağını belirtmektedir. Keza, Yargıtay 9. HD.’nin 13.05.1991 T. ve 451/8352 sayılı kararında özetle “*Davacının emekli olup kıdem tazminatını aldıktan sonra işyerinde çalışmasını sürdürmüş olması yeni bir hizmet akdine dayanır. Bu nedenle emeklilikten önceki süreye ilave edilerek kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hesabı yapılamaz. Emeklilikten sonraki çalışma süresi bir yılı doldurmadığına göre bu süre için kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izine hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekir*” denilerek, emeklilikten önceki sürelerle, emekli olduktan sonra aynı işyerinde geçen hizmet sürelerinin, izin süresinin hesabında birleştirilemeyeceği içtihat edilmiştir.

Mevsimlik ve kampanya işleri işin niteliğinden ötürü bir yıldan az sürdüğünden, bu işlerde çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmaması tabiidir. Ancak, Yargıtay’ın 23.12.1991 tarihli mevsimlik işten, daimi işe geçen bir işçinin izin ücretinin hesabında, mevsimlik işte çalıştığı sürenin dikkate alınmaması şeklindeki kararı, son çalışmasına yıllık ücretli izin hükümleri uygulanan bir işçinin izin hakkı, İş Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın ge-

## Ücretli izin hakkı yalnız çalışılan tam yıllar için doğar, yıldan artan sürelerle orantılı olarak izin hakkı doğmaz ve ücretinin de ödenmesi gerekmez.

çirdiği süreler de dikkate alınarak hesaplanırken, aynı durumdaki bir işçinin mevsimlik işlerdeki çalışma sürelerinin hesaba katılmaması yasal düzenlemenin amacına uygun olmadığı düşüncesiyle doktrinde çok eleştiri almıştır<sup>6</sup>.

Özel okul öğretmenlerinin de, yaz aylarında tatil yaptıklarından bahisle eğer yönetici kadrosunda değillerse, yıllık ücretli izin haklarının olmayacağı tabiidir.

İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması sürenin hesabında önem arzetyecektir. Keza, kısmi süreli çalışmalarda da doktrinde çoğunluk görüşü, çalışılan günlerin dikkate alınması yönündedir<sup>7</sup>. İşçi kısmi süreli çalışmasında işgünlerinde işyerinde çalışmasını sürdürüyorsa, bu işçi de tam zamanlı çalışan işçi gibi yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

Aynı şekilde, işçinin iş sözleşmesi devam ederken, işverenin ölümü, şirket birleşmeleri yahut işyerinin başka bir işverene devrolunması halinde de bu işyerinde çalışan işçilerin ücretli izin hakları ortadan kalkmayacaktır. Yargıtay 9. HD.’nin, 17.03.2004 T. ve 15364/5271 sayılı kararında, yıllık izin ücretinden devralan işverenin sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır<sup>8</sup>.

İş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilen ve İş Kanunu’nun 20. maddesine göre iş güvencesinden yararlanarak işyerine tekrar dönen işçinin, feshi ile tekrar işe başlama tarihi arasındaki süresi yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmalıdır. Zira, yargı tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinden, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin hiçbir kesintiye uğramadan aynen devam ettiğinin kabulü gerekmektedir<sup>9</sup>.

Ayrıca, kanun koyucu, işçinin salt dinlenme hakkından faydalanmasını amaçladığından, yıl içerisinde işveren tarafından verilmiş bulunan ücretli/ücretsiz izinler ile hastalık izinlerinin yıllık izin-

den indirilemeyecek, izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri de izin süresinden sayılmayacaktır. Aynı şekilde, işyerinde grev ve lokavt uygulaması esnasında yıllık iznini kullanan işçinin, izin süresine bu süreler eklenmeyecektir.

Ancak, kullanılmayan yıllık ücretli izin süresine ait ücret ödenirken izin süresine rastlayan hafta tatili günleri dahil edilmeyecek, izin süresi kaç işgünü ise sadece bu süreye ait ücret ödenecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.06.1998 tarih ve 8474/10306 sayılı kararında "... Bu dava ile davacı, karşılığı izin parasını talep etmekte olup mahkemece izin süresine rastlayan hafta tatili günleri de dahil edilmek suretiyle 21 gün üzerinden hesaplama yapan bilirkişi raporu doğrultusunda hüküm kurulmuştur. Bu tür hesaplama hatalıdır. Gerçekten, davacıya bir yıllık bir dönem için kullandırılmadığına göre bir yıl boyunca davacının çalıştığı ve bunun sonucu olarak da 18 günlük izin süresine rastlayan hafta tatili ücretini de aldığı kabulü gerekir. Aksi halde anılan hafta tatili günleri için mükerrer ödemeye yol açılmış olur ki böyle bir sonucun kabulü mümkün değildir." denilmek suretiyle uygulamaya açıklık getirilmiştir.<sup>10</sup> Keza, Hukuk Genel Kurulu'nun 30.09.1998 Tarih ve 9-605/622 sayılı kararı da aynı yönde hüküm ifade etmektedir.

Ancak belirtmek gerekir ki, doktrinde çoğunlukta olmamakla birlikte, iznini kullanan işçiyle kullandırılmayan işçi arasında eşitsizliğe yol açmak düşüncesiyle, işçinin kullandırılmayan izin sürelerinin her 6 işgünüden sonraki bir günün hafta tatili olarak ücretinin ödenmesi gerektiğini benimseyenler de vardır<sup>11</sup>.

Ayrıca, toplu iş sözleşmeleri ile kanunun üstünde izin süreleri kararlaştırılmış ise, taraflar artık, bu izin süresine hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinin eklenmeyeceği hususunda anlaşmaya varabilirler<sup>12</sup>.

Yeni Kanunda izin süreleri, uluslararası normlara yaklaştırabilmek amacıyla, ikişer gün artırılmış, 18 yaşın altındaki gençlerle 50 ve daha yukarı yaşlardaki işçilere 20 günden az ücretli izin verilmeyeceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca, yeni düzenleme-

de eski hükümden farklı olarak "beş yıl dahil" ibaresine yer verilerek kıdemi beş yılı aşan altı yılı doldurmamış işçilerin izin süreleri konusunda açıklık getirilmiştir.

İş Kanunu'nun 55. maddesinde bir yılın dolmasında çalışılmış gibi sayılan süreler belirtilmiştir. Bu hükümden yola çıkarak, çalışılmayan cumartesi gününün de çalışılmış sürelerden sayılması gerektiği sonucuna varılmalıdır.

Yıllık ücretli izinde, işçiyi daha çok dinlendirmek amaçlandığından, Kanunda yıllık iznin bölünmezliğinin, ancak tarafların anlaşmasıyla sağlanabileceği, bunun da bir bölümünün 10 günden az olmamak kaydı ile en fazla üçe bölünebileceği kabul edilmiştir<sup>13</sup>. Ancak Yargıtay 9. HD'nin kullanılan yıllık izin 10 günden aşağı olsa da bu sürelerin izin ücreti alacağından düşülmesi gerektiğine dair pek çok kararı mevcuttur.

## 2- İZİN ÜCRETİNDE GÖZ ÖNÜNE ALINACAK KISTASLAR NELERDİR?

İşçinin izin ücretinden faydalanabilmesinin ilk koşulu, iş sözleşmesinin feshidir. Fesihle işçinin ya da işverenin haklı/haksız olması bir önem arz etmeyecek, sadece izin ücretini talep eden işçinin izne hak kazanıp bunu kullanmaması aranacaktır. İzin ücretini hak eden işçinin sadece fesih yoluyla bu ücrete hak kazanacağı, yeni yasa ile açıklığa kavuşturulmuştur. Eski yasa döneminde doktrinde tartışmalara neden olan bu konu, İş Kanunu'nun 53. maddesinde "Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez" demek suretiyle, işçiye iş sözleşmesi devam ederken kullanmadığı izin ücretini isteme seçeneğini ortadan kaldırmıştır. Yargıtay 9. HD'nin 23.12.2002 T. ve 26577/24631 sayılı kararında da bu durum, "...Hukuk Genel Kurulu'nun 05.07.2000 gün ve 2000/9-1079-1103 sayılı kararı ile de benimsenen ve öğretisi tarafından da kabul edilen Dairemiz uygulamasına göre; yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından fesbi veya işçinin ölümü ile izin ücretine dönüşmektedir. İşçi hizmet akdi devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz." denilmek suretiyle teyit edilmiştir.

## Yıllık ücretli iznin verildiğini işveren kanıtlamak durumundadır.

Yıllık izin ücretinin hesabında her bir dönem için hak kazanılan izin sürelerinin, ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Konu ile ilgili olarak Yargıtay 9. HD'nin 30.01.2002 T. ve 2001/16766 E., 2002/1701 K. sayılı kararında "...*izin ücretinin 1475 sayılı Yasanın 49. maddesine aykırı şekilde fazla hesaplanması da bozma nedenidir. Zira ilk beş yılın izin süresi yılda 12 gün, bu süreden sonraki çalışmalar için yılda 18 gündür, mahkemece tüm süre için yıllık 18 gün üzerinden izin ücreti hesaplanması hatalıdır.*" denilmek suretiyle konuya açıklık getirilmiştir. Ancak, izin süresinin ücreti, iznin kullanılmadığı yıllara ait ücret üzerinden değil, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki son ücret üzerinden hesaplanarak ödenir. Yargıtay'ın konuyla ilgili olarak vermiş olduğu ve istikrar kazanan kararlarında izin ücretinin giydirilmiş ücretten değil, çıplak ücretten hesap edileceği hükme bağlanmıştır.

İş sözleşmesinin feshiyle muaccel hale gelen izin ücreti alacağı, işçinin kendisi tarafından talep edilebileceği gibi, ölümü halinde kanuni varisleri tarafından da talep edilebilir.

"*Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için de kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.*" hükmünün yer aldığı İş Kanunu'nun 58. maddesi gereği, eğer işçi yıllık izin süresinde ücret almaksızın bir işte çalışırsa bu madde uygulanmayacaktır. Geri alınabilir ibaresinden de işverenin bu hakkını isterse kullanabileceği anlamı çıkmaktadır.

Ayrıca, yıllık ücretli iznin verildiğini işveren kanıtlamak durumundadır. İspat yükümlülüğü de ondadır. Yargıtay 9. HD. 05.02.1986 T. ve 12076/1206; 27.09.1993 T. ve 1787/13712 ve 18.02.2004 T. ve 13585/2727 sayılı kararlarında "*Davacının yıllık izinlerini kullandığı izin defteri veya yazılı bir belge ile işveren tarafından kanıtlanmalıdır.*" denilmektedir.

Son olarak, yıllık ücretli izinde zamanaşımı 5 yıl

olup, Yargıtay 9. HD'nin 20.11.1997 T. ve 15366/19470, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 05.07.2000 T. ve 2000/9-1079 E., 2000/1103 sayılı kararlarında belirtildiği üzere; "...*bizmet akdinin feshi ile doğan yıllık izin ücreti alacağıının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir.*" denilmektedir.

Değişen günümüz şartlarında artık ülkemizdeki işçilerin ve ailelerinin de beklentileri bu değişime paralel olarak gelişmekte, dinlenme olgusu batı toplumlarındaki düzeyde olmasa bile belli düzeye geldiğinden, bu kesimde sadece ücret değil, dinlenme hakkını kullanmak istemektedir. Yıllık ücretli izin ve hafta tatilinin yanısıra, ulusal ve dini bayramların da tatil günlerinden sayılması, örf ve adetlerine son derece bağlı bir toplum olarak, işçilerimizi memnun eden diğer bir husustur.

### DİPNOTLAR

- 1 MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku sh.707.
- 2 TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:17, Sayı:4-5 sh.55.
- 3 İŞVEREN Cilt: XXXV, Sayı:2 sh.15.
- 4 TEKSTİL İŞVEREN, Sayı: 157 sh.17.
- 5 KILIÇOĞLU, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Sh.441.
- 6 SOYER, İş ve Hukuk Dergisi, Cilt:II, Sayı:4 Sh.563.
- 7 AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin Sh.269.
- 8 KAMU İŞ, 2000 – 2005 Yargıtay Kararları, Sh.445.
- 9 SÜZEK, İş Hukuku, sh:650.
- 10 TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, Sh.50.
- 11 AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin Sh.400.
- 12 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Sh. 335.
- 13 GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, Cilt:2 Sh.1598.