

YILLIK İZİNİN KAMU İŞÇİLERİ YÖNÜNDEN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ VE UYGULANACAK FAİZ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR
İş Başmüfettişi

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıt-

lamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. 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. Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Yasada, sözleşmenin feshi anı yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kabul edilmiştir. İş sözleşme-

sinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

2. YILLIK ÜCRETİ İZİN

Anayasa'nın, 50'inci maddesine göre; dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez. Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir. Bir yıl boyunca çalışıp izne hak kazanan işçinin bu hakkını kullanması ruh ve sağlık durumu açısından önem taşır. Anayasa'nın, 50'inci maddesi doğrultusunda yıllık ücretli izinler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 53-60'ncü maddeleri ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde düzenlenmiş, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda 422-425'inci maddelerinde düzenlenmiştir.

A. İŞ KANUNU YÖNÜNDEN

2.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az

süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

2.2. Yıllık İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş bu-

lundukları süreler de hesaba katılır. Bir yıllık süre içinde İş Kanunu'nun, 55'inci maddesinde sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. İşçi her hizmet yılına karşılık yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 54' üncü maddesinde yer alan; "... işçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı için de kullanır..." hükmü gereği, işçilerin kullanmadıkları yıllık ücretli izinleri gelecek yıla devreder. Diğer bir ifadeyle yıllık izinler yanmaz.

2.3. Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 55'inci maddesi gereği, aşağıda belirtilen durumların varlığı halinde işçilerin çalışmadıkları günler yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılacaktır.

- 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 ödevlendi-



rilmesi sırasında işine gidemediği günler. Bu sürenin yılda doksan günden fazlası sayılmaz.

- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü.
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- Röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri.
- İş Kanunu uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

2.4. Yıllık Ücretli İzinin Uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 53'üncü maddesinde öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on gün-



den aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Örneğin; 1 yıllık kıdemi olan işçi, 14 günlük yıllık izninin bir bölümünü 10 gün olarak kullandıktan sonra kalan kısmını 1+1+1+1 şeklinde, 1+3 şeklinde veya 2+2 şeklinde kullanabilecektir. Aynı şekilde yıllık izni 20 veya 26 gün olan işçilerde bir bölümünü 10 günden aşağı olmamak üzere kullandıktan sonra, kalan kısımlarını istedikleri şekilde anlaşmak suretiyle kullanabileceklerdir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidış ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıl-

lık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

2.5. Yıllık İzin Ücreti

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır. 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 izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir. İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz.

2.6. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı ve Sigorta Primi

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenir.

2.7. Yıllık İzinde İspat Yükü

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Ak-

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır.

din 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. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 194'üncü maddesinde somutlaştırma yükü ve delillerin gösterilmesi hükmü düzenlenmiş olup, madde uyarınca taraflar, dayandıkları vakıaları, ispa-

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

ta elverişli şekilde somutlaştırmak; dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakianın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmek zorundadırlar. Aynı Kanunun 31'inci maddesinde ise hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, madde veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. Nitekim Yargıtay¹'in konuya ilişkin "...Taraflar arasında davacının yıllık izin ücreti alacağına bulunup bulunmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 31'inci maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. Somut uyuşmazlıkta...işyerinde 17 yıl 8 aylık çalışması bulunan davacının hak ettiği 314 günlük izin süresinden çalışma süresi boyunca 26 gün izin kullandığı

1 Yargıtay 9.HD-E:2018/4724-K:2021/297 -T:12.01.2021

kabulüne göre bakiye 288 günlük yıllık ücretli izin karşılığı alacak hesabı yapılmıştır. Davacının çalışma süresi boyunca sadece 26 gün ücretli izin kullanmış olması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 31'inci maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında 17 yıl boyunca izin kullanıp kullanmadığı hususunun davacı ailele açıklanması, davacı beyanı ile tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle varılacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." kararında da belirtildiği üzere yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamak zorundadır.

B. TÜRK BORÇLAR KANUNU YÖNÜNDEN

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre; İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür. Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir. İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona erme-



si hâlinde, 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, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.

3. YILLIK İZİN KAMU İŞÇİLERİ YÖNÜNDEN ÜCRETE DÖNÜŞMESİ VE UYGULANACAK FAİZ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. 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 dönüşür². Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. İş Kanunu'nun, 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin feshi halinde kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlerin, son ücret üzerinden ödemesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Ancak, Yasada izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur. Bununla birlikte, faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir. Yargıtay'ın³ konuya ilişkin emsal kararına göre, iş sözleşmesinin feshinde ödemesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve İş Kanunu'nun, 34'üncü maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir. Bu durumda izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olacaktır. Nitekim Yargıtay⁴ bir kararında da dava-

2 Yargıtay 9.HD-E:2015/15632-K:2018/09004 -T:18.04.2018

3 Yargıtay 9.HD-E:2007/30158-K:2008/28418 -T:24.10.2008

4 Yargıtay 9.HD-E:2017/14679-K:2018/03549 -T:20.02.2018

cının yıllık ücretli izin alacağına yasal faiz yerine en yüksek banka mevduat faizinin uygulanmasına karar verilmesini isabetsiz bulup, kararı bozmuştur. Nitekim Yargıtay⁵'in konuya ilişkin "...4857 sayılı Kanunun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir

5 Yargıtay 9.HD-E:2017/17048-K:2020/15978-T:12.11.2020

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez. Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir.

belge ile kanıtlanmalıdır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 31'inci maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca, hakim uyumsuzluğun aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yapabileceği, soru sorabileceği ve

delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. Somut uyumsuzlukta... davacının çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmadığı kabulüne göre yıllık ücretli izin karşılığı alacak hesabı yapılmıştır. Davacının çalışma süresi boyunca hiç ücretli izin kullanmaması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, hakimin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 31'inci maddesinde düzenlenen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asilin çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusunda beyanı alınması gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."- kararında da belirtildiği üzere yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.

4. SONUÇ

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve tek taraflı olarak feragat edilemez. Yıllık izin hakkı bir dinlenme iznidir. Bir yıl boyunca çalışıp izne hak kazanan işçinin bu hakkını kullanması ruh ve sağlık durumu açısından önem taşır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık

izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun, 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş

değildir. Yasada, sözleşmenin feshi anı yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir. Bu durumda izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
- 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- Cevdet İlhan GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, Ocak 2023
- Barış DUMAN, İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Nisan 2021
- İştah URHANOĞLU, Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Temmuz 2020
- Cumhur Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara 2018
- Yargıtay 9.HD-E:2007/30158-K:2008/28418-T:24.10.2008
- Yargıtay 9.HD-E:2017/14679-K:2018/03549-T:20.02.2018
- Yargıtay 9.HD-E:2015/15632-K:2018/09004-T:18.04.2018
- Yargıtay 9.HD-E:2017/17048-K:2020/15978-T:12.11.2020
- Yargıtay 9.HD-E:2018/4724-K:2021/297-T:12.01.2021