



Erol GÜNER (\*)

## İZİN ÜCRETİNİN İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK YASALARI İŞİĞİNDA DEĞERLENDİRİLMESİ

### 1 - GİRİŞ

Anayasanın çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı (md. 50) çerçevesinde yapılan yasal düzenlemenin bir bölümünü de ücretli olarak verilen yıllık izin hakkı oluşturmaktadır. Bu hak İş Yasasının sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır. İş Kanunu, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğini belirtmekte (md. 53), izinde çalışma yasayı koyarak, bu izni kullanan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığının anlaşılması üzerine, işverenin bu izin süresi içinde ödediği ücreti kendisinden geri alınabileceğini ifade etmektedir. (md. 58)

4857 sayılı İş Yasası'nın 53, 54, 55, 56, 57, 58 ve 59. Maddeleri yıllık ücretli iznin usul ve esaslarını düzenlemiş bulunmaktadır. Bu maddeler içinde işçinin hizmet akdinin sona ermesinde hak kazanıp da kullanmadığı izne ilişkin ücreti önemli yer tutmaktadır. Bir denetim elemanı olarak tarafımıza intikal eden şikâyet dilekçelerinde

söz konusu izin ücreti talebi özellikle yer almakta, ödenmesi istenmektedir. Yıllık ücretli izin ücretinin hesaplanması ve bordrolaştırılması da işverenlerce tam olarak bilinmemektedir. Söz konusu hakkın verilmemesi veya yanlış hesaplanması durumunda işverenlerin idari para cezası ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

İşverenlerin personel departmanlarınca yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasında gerekli kayıt ve belgelerin tutulmaması, yasaya aykırı olarak izin kullandırılması, hizmet akdinin sona ermesi halinde işçilerin yıllık ücretli izin ücreti hakları ortaya çıkmaktadır. Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasında izin dilekçe veya formlarının düzenlenmesi, izin defterinin tutularak işçi imzasının alınması, izin ücretinin bordrolarda ve hesap pusulasında gösterilmesi, SSK Aylık Prim Bildirgelerine de gerekli kayıtların düşülmesi unutulmamalıdır.

### 2- YASAL DÜZENLEME

#### 2.1- 4857 Sayılı Yasa Anlamında

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullana-

(\*) İş Müfettişi

madığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir (md. 59/1). Bu düzenleme eskiden uygulamada ortaya çıkan bazı sorunları çözümleyici nitelikte olup, belirli süreli iş sözleşmesinin bitimi veya tarafların anlaşması yahut işçinin ölümü ile sözleşmenin sona ermesi hallerinde de izin ücretinin işçiye ya da mirasçılara ödenmesini sağlayıcı açıklıktadır. Ayrıca, çalışmakta iken yıllık izin talebinde bulunmaması nedeniyle işçinin yıllık ücretli izin parasına ilişkin talebi reddedilemez. Buna karşılık, işçinin imzasını taşıyan ve kullanılan izin günlerini gösteren bordroların bulunması durumunda, yıllık izin ücretine hükmedilemez.

Yargıtay'a göre, kullandırılmayan yıllık ücretli izin paraları ilgili olduğu yıllara ilişkin ücretler üzerinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanmalıdır. Ancak izin ücreti, son dönem hak kazanılan izin süresi üzerinden değil, her bir dönem için hak kazanılan izin süreleri ayrı ayrı değerlendirilerek hesaplanmalıdır. Kullanılmayan yıllık ücretli izin süresine ait ücret ödenirken hafta tatili günleri dahil edilmez, ancak İş Yasası gereğince çalışmış ya da çalışılmış gibi sayılan süreler göz önünde tutulur. İzin alacağının hesaplanması konusunda, Yargıtay'ca da kabul edildiği üzere, işçinin işbaşı tarihinden itibaren geçen tam yıllar belirlenerek kullandırılmış olan izinler gün olarak tespit edilmeli ve tüm çalışma döneminde kullandırılması gereken süre ile karşılaştırılmak suretiyle arada bir fark kaldığı takdirde fark süre için son ücreti üzerinden izin ücreti bulunmalıdır. Yine Yargıtay'a göre, yıllık ücretli izne ilişkin fark alacakların toplu iş sözleşmesinden doğması halinde, 2822 sayılı Yasa'nın 61. maddesi dikkate alınarak bunlar için en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmesinden doğmaması halin-

de ise yasal faiz uygulanmalıdır. Tarafımızca yapılan denetimlerde verilen kararlar da belirtilen bu kararların paralelindedir.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde söz konusu olan bildirim süresi ve iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (md. 59/2). Öğretide öne sürülen bir görüşe göre, işçinin yürürlükteki 17. maddeye (eski 13. madde) dayanarak sözleşmeyi feshetmesi halinde bildirim süresi içinde yıllık izni kullanması mümkün sayılmalıdır. Ancak bir uygulayıcı olarak anılan bu görüşe katılmadığımı belirtmek istiyorum. Zira bildirim önelleri hem işçi, hem de işveren için öngörülmüş olup, bildirim önellerinin tanınmasının her iki tarafa da olumlu yansımaları olmaktadır. Bir taraf için bu hakkın yıllık ücretli izin kullanma ile kaldırılması yasanın nispi emredici hükmüne uygun olmayacaktır. Nispi emredicilik bir hakkın ortadan kaldırılması olmayıp, sürelerinde ve ücretlerin hesaplanmasında işçi lehine düzenleme yapılmasını öngörmektedir.

Sözleşmenin sona ermesi durumunda ortaya çıkan izin ücreti konusunda önemli yer tutan hususlardan birisi de, izin ücretinin bordrolaştırılmasıdır. İzin ücreti, sözleşmenin sona ermesi durumunda bordrolaştırılırken sigorta ve vergi kesintilerine tabidir. İşverenlerin aklına şu gelebilecektir; işçinin sigortadan çıkışı verildikten sonra izin ücretinden sigorta primi ve vergi kesintisi nasıl yapılacaktır. Yasa koyucu hizmet akdinin sona ermesi sırasında izin ücretinin son ayın bordrosu ile tahakkuk ve tediyesini öngörmüştür. Şayet bu yapılmamış ise işverenin söz konusu ücret tahakkukunu ek bildirimlerle cezalı yapması durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu şekilde idari para cezasına ve gecikme faizlerine maruz kalınmaması için işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücretini, işverenin, işçinin

son aya ilişkin bordrosu ile tahakkuk ve tediyesi-  
ni yapması gerekmektedir.

Hizmet akdi, işçi veya işveren tarafından nasıl  
sona erdirilirse erdirilsin, işçinin hak kazanıp da  
kullanmadığı izne ilişkin ücretinin tahakkuk ve te-  
diye edilmesi yasal zorunluluktur. Zira 4857 sayılı  
İş Yasası'nın 59/1. maddesinde, iş sözleşmesinin  
herhangi bir nedenle işçi veya işveren tarafından  
sona erdirilmesi şeklinde hüküm bulunmaktadır.

Bir diğer önemli konu da izin ücreti konusun-  
da zamanaşımıdır. İş Yasası'na göre, iş sözleşme-  
sinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde,  
işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sü-  
relerine ait ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşme-  
sinin sona ermesinden sonra başlar(md. 59/1).  
Böylece, Borçlar Yasasındaki ücrete ilişkin beş  
yıllık zamanaşımı süresinin (md.126/3) yıllık izin  
ücreti alacağı için geçerli olduğu belirtilmekte,  
ayrıca bu alacağa ilişkin zamanaşımı süresinin iş-  
lemeye başlayacağı tarih konusuna açıklık getiril-  
miş bulunmaktadır. Bu düzenleme ile eski dö-  
nemde ortaya çıkan, izin alacağına ilişkin zama-  
naşımı süresinin, genel kural uyarınca her ücret  
alacağına hak kazanıldığı andan ya da iş sözleş-  
mesinin sona ermesinden itibaren mi işleyeceği  
konusundaki görüş ayrılıkları sona erdirilmiş ve  
Yargıtay'ın 1997 yılından beri sürdürmekte oldu-  
ğu görüş yasal esasa dönüştürülmüş olmaktadır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 103.maddesinde ise,  
sözleşmenin sona ermesi halinde işçinin hak ka-  
zanıp da kullanmadığı izin süresine ilişkin ücreti-  
ni ödemeyen işveren hakkında, 01.01.2008 ta-  
rihi itibarıyla 179.YTL ( her işçi için) idari para  
cezası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

## **2.2- 5510 Sayılı Yasa Anlamında**

- Sözleşmenin Sona Ermesinden Sonra Öde-  
necek İzin Ücretinden Kısa Vadeli Sigorta Prim-  
leri Kesilecek midir?

4857 sayılı Kanunun 61 inci maddesindeki  
"Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödene-  
cek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek has-  
talıkları primlerinin kesilmeyeceğini" amir bulu-  
nan istisnai hüküm üzerinde durulmaksızın hak  
kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi  
için ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta  
kolları primi kesilecek. Yani yıllık ücretli izni kul-  
landığında kesilmeyecek olan kısa vadeli sigorta  
prim kolları (İş Kazası, meslek hastalığı, hastalık)  
primleri, işçi yıllık iznini zamanında kullanma-  
yıp, işveren de buna göz yumduğunda akdin fes-  
hinden sonra bu izin sürelerine ilişkin ücret  
ödenmesi gerekmektedir. İşte bu durumda öde-  
nen ücretlerden de kısa vadeli sigorta kollarından  
prim kesilmesi gerekiyor.

Yıllık ücretli izin ücretinden kısa vadeli sigor-  
ta priminin kesileceği yönünde son düzenleme  
23.11.2008 tarih ve 27063 sayılı Resmi Gazete'de  
yayımlanan AYLık PRİM VE HİZMET BEL-  
GESİNİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA VE-  
RİLMESİNE VE PRİMLERİN ÖDENME SÜRELERİ-  
NE DAİR USUL VE ESASLAR HAKKINDA TEB-  
LİĞDE DEĞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ  
ile yapılmıştır. Söz konusu tebliğin konu ile ilgili  
1 ve 2. maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

" MADDE 1 – 28/9/2008 tarihli ve 27011 sa-  
yıylı Resmî Gazete'de yayımlanan Aylık Prim ve  
Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna  
Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Da-  
ir Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in "2.1- Aylık  
prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi" baş-  
lıklı bölümünde "Çalıştırdıkları sigortalıların;"  
kısımında yer alan "- Ay içinde yıllık ücretli izin-  
li olması halinde, yıllık ücretli izin sürelerini ve  
bu sürelerle ilişkin prime esas kazanç tutarlarını,"  
ibaresi metinden çıkarılmıştır.

MADDE 2 – Aynı Tebliğin "2.1.2- Sigortalıla-  
ra ilişkin bilgiler" bölümünün "b- Sigortalıların,

prim ödeme gün sayılarının, prime esas kazançlarının, yıllık ücretli izin gün sayılarının, izin ücretlerinin, işe başlama ve işten çıkış tarihleri ile işten çıkış nedenlerinin girişi" başlığı, "b- Sigortalıların, prim ödeme gün sayılarının, prime esas kazançlarının, işe başlama ve işten çıkış tarihleri ile işten çıkış nedenlerinin girişi" olarak değiştirilmiş, yine aynı bölümün "c- Yıllık ücretli izinli olan sigortalıların, ücretli izin gün sayıları ile izin ücretlerinin girişi" başlıklı kısmı, başlığı ile birlikte yürürlükten kaldırılmış, "e- İşverenlerce, Kurumumuzdan geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara, istirahatlı oldukları süreler için ücret ödenmesi halinde prim ödeme gün sayısının hesaplanması" bölümünde geçen "506 sayılı Kanunun 77 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi" ibaresi "5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi" olarak, "506 sayılı Kanunun 78 inci maddesi" ibaresi "5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi" olarak, "f- Hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanılmamasına göre prim ödeme gün sayısının hesaplanması" kısmında geçen "506 sayılı Kanunun 79 uncu maddesinin ikinci fıkrasına" ibaresi "5510 sayılı Kanunun 86'ncı maddesinin dördüncü fıkrasına" ibaresi olarak değiştirilmiş, Tebliğdeki bu bölüm altındaki numaralandırmalar buna göre teselsül ettirilmiştir."

4857 sayılı İş Kanunu gereğince yıllık ücretli izinlerde kısa vadeli sigorta kolları primi alınması konusundaki 5510 sayılı Kanun'un "Prime esas kazançlar" başlıklı 80'inci maddesinde, "...Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanun'un uygulanmasında dikkate alınmaz" hükmü bulunmaktadır. Ancak, sigorta primine esas kazanç kavramı farklı, bu sigorta primine esas kazançtan yüzde kaç prim alınacağını belli eden prim oranları farklı kavramlardır. Alınacak prim oranlarını belli

eden Kanun'un 81'inci maddesinden tek tek sayılan "Prim Oranları" ile ilgili maddede bu tür bir ibare olmadığından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 61'inci maddesi gereğince, yıllık ücretli izinli işçilerden Kısa Vadeli Sigorta Primlerinin alınması gerekmektedir.

### 3- SONUÇ

Makalemizde gerek İş Kanunu gerekse de yeni Sosyal Güvenlik Yasası bağlamında sözleşmenin sona ermesinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin süresine ilişkin ücret konusunu incelemeye ve irdelemeye çalıştım. Hizmet akitlerinin sona ermesinden sonra işçiler tarafından verilen şikâyet dilekçelerinde izin ücreti talebi sıklıkla yer almaktadır. Mülga 1475 sayılı İş Yasası'nın 56. maddesindeki düzenlemede bir kısım yorum farklılıkları ortaya çıkmakta idi. Yeni İş Yasası'nın yürürlüğe girmesi ile öngörülen 59. madde hükümleri ile yorum farklılıkları ortadan kalkmıştır. İzin ücretinin hesaplanma biçimi ve zamanaşımı konusunda tam bir açıklık getirilmiştir. Bu açıklığın aksine yeni Sosyal Güvenlik yasası, izin ücretinden yapılacak kesinti konusunda yeni bir karışıklığa neden olmuştur. Sözleşmenin sona ermesinden sonra ödenecek izin ücretinden kısa vadeli sigorta primlerinin ( iş kazası – meslek hastalığı, hastalık sigorta primleri ) kesilmesi konusu ile ilgili olarak özel bir düzenleme yapılmış olan 4857 sayılı İş Yasası'nın 61. maddesine ve 5510 sayılı Yasa'nın 81. maddesine uygun olmadığı gibi hakkaniyetli de değildir. Çünkü işçinin sözleşmenin sona ermesinden sonra aldığı izin ücreti kullanamadığı izne ilişkin ücretidir. İşçinin işyerinde çalışma gibi bir durumu olmadığından iş kazası ve meslek hastalığına uğrama olasılığı da bulunmamaktadır. Bu bağlamda, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yeni bir düzenlemeye gitmesi yerinde olacaktır.

İşverenlerin ve Personel ile Muhasebe Departmanlarının sözleşmenin herhangi bir nedenle işçi veya işveren tarafından sona erdirilmesinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin süresine ilişkin ücretini son ayın bordrosu ile işçinin işverenlikle ilişkisi kesilmeden tahakkuk ve tediye etmeleri, aksi takdirde İş Yasası bağlamında idari para cezasına, ilgili ayın bordrosunda tahakkuk ve tediye edilmemesi nedeni ile de Sosyal Sigortalar ve Vergi Mevzuatı yönünden idari para cezasına ve gecikme faizlerine maruz kalacaklarını bilmeleri de uygun olacaktır.

