



YILLIK İZİN VE KULLANILMAYAN YILLIK İZİN ÜCRETİ

Emin Yıldırım

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Bilirkişi / Türkiye, e-mail: eminyildirim59@yahoo.com

Yıllık izin, işçinin en az bir yıllık çalışmasının karşılığı hak ettiği çalışmadan dinlenerek geçirilen süredir.

Anayasamızın *Çalışma şartları ve dinlenme hakkı* başlığı altında düzenlenen 50'nci maddesinde; Dinlenmenin çalışanların hakkı olduğuna, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Anayasada çalışma hayatına ilişkin düzenlemelere çerçevesinde yıllık izin gerek 4857 sayılı İş Kanunu gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar kanunu kapsamında kapsamlı olarak düzenlenmiştir.

Yıllık izin kullanımından vazgeçilemez.

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 ermesi 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. 6098 s. T.B.K. Md. 425)

Yıllık İzin Hak ediş Süresi

İşçinin yıllık izin kullanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması şarttır.

4857 sayılı İş Kanununa göre; Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden, Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz. On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Citation/Atıf: YILDIRIM, E. (2025).YILLIK İZİN VE KULLANILMAYAN YILLIK İZİN ÜCRETİ. İZMİR SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER DAYANIŞMA DERGİSİ. 8(2): 345-48.

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Emin Yıldırım
E-mail: eminyildirim59@yahoo.com



Bu çalışma, Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'na göre;

Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on iki günden,

Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara on sekiz günden,

On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi dört günden, az olamaz

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

1475 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışılan sürelerde bu kanunda belirtilen süreler dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu'na yürürlükte olduğu sürede ise bu kanunda belirtilen süreler dikkate alınarak iş sözleşmesinin feshinde kullanılması gereken ve kullanılmayan yıllık izin süresi hesaplanır.

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. Yani yıllık izinler işgünü esasına göre kullanılır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre;

İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.

İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmede işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.

Deniz İş Kanununda Yıllık İzin

Aynı işveren emrinde veya aynı gemide en az altı ay çalışan gemi adamı, altı aydan bir yıla kadar çalışma süresi için 15 gün, bir yıldan fazla çalışma süresi için bir aydan az olamaz. Bir aylık izin tarafların rızası ile ikiye bölünebilir. Gemi adamı dilerse 7 güne kadar yol izni isteyebilir.

Basın İş Kanunu'nda Yıllık İzin

Günlük süreli yayınlarda çalışan gazeteciye sü-

rekli ve aralıklı olarak en az bir yıl çalışmış olması şartıyla yılda dört hafta, mesleki hizmeti 10 yıldan fazla olan gazeteciye altı hafta ücretli izin verilir.

Günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazeteciye her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izinlerin hesabında Basın İş Kanunu'nun 1 inci maddesindeki "Gazeteci" tabirine girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tespit edilir.

Yol İzni

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara **istemde bulunmaları ve bu hususu belgellemeleri** koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde **yolda geçecek süreleri karşılamak** üzere işveren toplam dört güne kadar **ücretsiz yol izni** vermek zorundadır.

Yıllık İzin Kullanma Zamanı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53' üncü maddesi uyarınca, işverenlerce işçilere verilecek yıllık ücretli izinlerin usul ve esasları Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Yönetmeliğin 5'nci maddesine göre İşveren veya işveren vekilleri, işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini belirleyebilir ve bunu işyerinde ilan eder.

Yıllık izin süreleri, işçi ve işveren taraflarının anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Yıllık izin işverenin yaptığı yıllık izin planı çerçevesinde kullandırılır.

Yıllık izin planları, işçilerin de izin kullanmak istedikleri tarihler de dikkate alınarak işyerindeki çalışma koşullarına göre düzenlenmelidir. Bu şekildeki düzenleme işçinin yıllık izninin kendisine yararlı bir tarih aralığında kullanması halinde dinlenmiş olarak işyerine dönmesini sağlayacağından iş verimini de artıracaktır.

İzin Kullandırma Belgeleri

4857 sayılı İş Kanunu'na göre İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Bu belgeler, Yıllık İzin Kullandırma Formları ve Yıllık Ücretli İzin Kullandırma Defteridir.

İşveren, işçinin talebi veya işyeri yıllık izin kullanma planına göre belirlenen tarihlere göre Yıllık İzin Kullanma Formu düzenler. Bu formda, işçi ile ilgili bilgiler, iznin başlama ve bitiş tarihi, iznin geçirileceği yer, işçinin imzası, işveren veya işveren vekilinin imzası bulunmalıdır.

İşçinin yıllık iznini kullanmasından sonra Yıllık Ücretli İzin Kullandırma Defterine izin başlama ve bitiş tarihleri, kaç işgünü kullanıldığı yazılmalı ve mutlaka işçinin imzası alınmalıdır.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık 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.

İşçi izine ayrılmadan izinde geçireceği yıllık izin ücreti peşin olarak işveren tarafından ödenir.

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kullanılmayan Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izinlerin işveren tarafından süresi içerisinde kullanılması zorunludur. Buna rağmen yıllık izin kullandırılmamışsa iş sözleşmesinin feshinde kullandırılmayan yıllık izinlerin ücreti ödenir.

Yıllık izin kullandırılmayıp karşılığında ücret ödenmesi yasal olmadığı gibi ödenen ücret de yıllık izin ücreti niteliğinde değildir. Bu gibi ödemeler avans niteliğindedir ve Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre İş akdinin feshinden sonra hesaplanan yıllık izin ücretinden mahsup edilir.

Yıllık izin ücreti hesaplamasında dikkate alınması gereken günlük ücret, fesih tarihinde işçinin almakta olduğu temel (çıplak) ücrettir. Bu ücretten, işçinin çalışıyormuş gibi yapılan kesin-

tileri tamamı dikkate alınır.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Aynı işverene bağlı olarak bir yılı doldurmayan aralıklı çalışmaların sona ermesinden beş yıllık zamanaşımı süresi geçmemişse, son fesihte dikkate alınarak işçinin toplam yıllık izin süresi hesaplanır. Önceki fesihlerde işçiye yıllık izin ücreti ödenmişse son fesihte önceki süreler dikkate alınmaz.

Dava Sonunda İşçinin İşine İade Edilmemesi Halinde İşçinin Yıllık İzin Yönünden Çalışma Süresi ve Ücreti

İş akdi feshedilen işçi iş mahkemesinde açtığı davasında haklı görülerek işe iade kararı verilmesi halinde;

İşçinin çalışma süresi, iş akdinin feshedildiği tarihten sonra boşta geçen dört aylık sürenin fesih tarihinden önce geçen süreye eklenmesi ile bulunulur.

İşçinin ücreti ise Mahkeme Kararı kesinleştikten sonra on gün içerisinde işçinin işverene başvurarak işe iadesini istemesi şartıyla işverenin işçinin işe iadesini kabul etmediği tarihteki işverenin işyerinde çalışmakta olan emsal işçisinin aldığı ücrettir. Mahkemenin talep etmesi halinde işe iade edilmeyen işçi ile aynı görev tanımına sahip işçinin iade edilmeme tarihinde almakta olduğu ücretini bildirmek zorundadır.

Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İzin Ücreti

Yargıtay'ın son kararlarına göre aynı asıl işverene bağlı değişik alt işverenler bünyesinde çalışan işçinin iş akdinin feshinde, kullandırılmayan yıllık izin ücretlerini son işveren öder.

Dava alt işverenlerle birlikte asıl işverene karşı da açılabilir. Asıl işveren ödeme yaparsa alt işverene rücu hakkı saklıdır.

İşçinin Yıllık İznini Kullandığının İspat Yükümlülüğü

İşçinin yıllık iznini kullandırma ve kullandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçinin yıllık

izninin kullandırıldığı Yıllık İzin Kullandırma Formları ve Yıllık Ücretli İzin Kullandırma Defterindeki kayıtlarla ispatlanabilir.

Tanık anlatımı ile yıllık izin kullandırıldığı ispatlanamaz.

Yargıtay kararlarına göre,

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü, işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. 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.

hakimin yıllık izin kullandırılıp kullandırılmadığını aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde gerekli gördüğünde isticvap yolu ile işçinin beyanını alarak tüm delillerle birlikte değerlendirerek işçinin kaç gün izin kullandığını netleştirilebilir.

İşçiye fazla kullandırılan yıllık izin

İşçinin iş akdinin feshinden sonra fazla yıllık izin kullandırıldığı anlaşılmışsa fazla kullandığı iznin ücretini isteyemez. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.10.2020 tarih ve 2016/26145 E. 2020/11957 K.)

Yıllık İzinde çalışma yasağı

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. (4857 sayılı İş Kanunu Md. 58)

Yıllık İzinlerde Dava Zamanaşımı

Kullanılmayan yıllık izinler işçinin çalışmasının devam ettiği süre içerisinde zamanaşımına uğramaz.

4857 sayılı Kanun'un 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda 5 yıllık zamanaşımı uygulanmıştır. Bu kanuna göre zamanaşımı 5 yılı doldurmadan 6098 sayılı TBK yürürlüğe girmişse 818 sayılı Borçlar kanunu zamanında doğan borçlara 5 yıllık zamanaşımı uygulanır. 01.07.2012 tarihinden sonra gerçekleşen fesihlerde 10 yıllık zamanaşımı uygulanır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak yapılan çalışmalarda dava zamanaşımı işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihinden başlamak üzere on yıllık genel zamanaşımı süresine tabidir.

7036 sayılı Kanun ile 25.10.2017 tarihinden sonra yapılan fesihlerde; yıllık izin alacağı zamanaşımı 5 yıldır. Zamanaşımı 7036 s. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce başlamış ve 5 yıldan uzunsa önceki uzun süre değil değişen 5 yıl, kısa ise kalan süre kadar süre işlemeye başlar.

İşyerinin Devrinde Yıllık İzin Ücreti

İşyerinin başka bir işverene devredilmesi halinde işçi çalışmasına devam ederse ortada bir fesih olmadığından yıllık izin ücretine hak kazanılmaz.

İş Sözleşmesinin Haklı Ya Da Haksız Feshedilmesinde Yıllık İzin

İş sözleşmesinin haklı ya da haksız feshedilmesinin yıllık iznin hakedilmesine bir etkisi yoktur. İş sözleşmesinin feshedilmesi ile kullandırılmayan yıllık izin ücret hakkı doğar.

Yıllık izin ücretinin faizi

Yıllık izin iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olur. İşveren temerrüde düşürülmemişse dava tarihinden itibaren faiz yürütülür.

Yıllık izin ücretinin faiz oranı yasal faiz oranıdır.

KAYNAKÇA

OCAK Uğur, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları. 1'nci Kitap Gaziantep 2018. 7'nci baskı.

ÇELİK Nuri, CANİKLİOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30, baskı Eylül 2017.BETA Yayınları