

**KONU: YILLIK ÜCRETLİ İZİNLE İLGİLİ ÖZELLİK ARZ EDEN HUSUSLAR.**

Yıllık ücretli izinle ilgili açıklamalarımızı 07.07.2014 tarih ve 1557 nolu sirkümüzle duyurmuştuk. Söz konusu sirkümüzdeki açıklamalara ilaveten özellik arz eden hususlar aşağıdaki gibidir.

4857 sayılı İş Kanununun 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.

**Aktin 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.

**İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip, edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir.**

Gerçekten işçinin **dava sonucu işe başlatılması durumunda**, önceki fesih ortadan kalktığından ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Yasanın 59 uncu maddesi uyarınca izin ücreti istenemez.

**Daha önce işçiye kullanılmayan izinler karşılığı olarak ödenen izin ücretleri de işverence geri istenebilir.** 4857 sayılı Yasanın 53 üncü maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin, işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

**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.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından, **izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.**

**Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir.** İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 54 üncü maddesinde, **yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı** hükme bağlanmıştır.

Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir.

İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. **İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmesi, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz.**

Önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

**İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27 nci madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.**

Kanundaki bu düzenleme karşısında, **işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.**

Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir.

**İşverenlerin ve vekillerinin yukarıdaki hususlara dikkat etmelerini önemle hatırlatırız.**

Bilgilerinize sunarız.

**Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.**