

## TOPLU İŞ HUKUKU OLAY SORUSU

(21.03.2022)

Davacı vekili, davacı (E)'nin davalı işveren bünyesinde çalışarak 13.01.2021 tarihinde emekli olduğunu, davacının birikmiş izinlerine ilişkin ücretinin davalı ile (B) Sendikası arasında imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesine aykırı olarak hesaplandığını, toplu iş sözleşmesinin 44. maddesi uyarınca, işverenin yıllık ücretli izin hakkını kullanan her işçiye izin dönemine ait ücretini Y055 zamlı ödeyeceği şeklinde düzenleme getirildiğini, 2020 yılı sonuna kadar emekli olan işçilere zamlı ödemenin yapılmasına rağmen, müvekkiline bu düzenlemeye uygun olarak ödeme yapılmadığını, bu sebeple dava açma zorunluluğunun ortaya çıktığını iddia etmiştir.

Davalı vekili verdiği cevapta, davacının 03.11.2002-12.01.2021 tarihleri arasında çalıştığını, davacının yaşlılık aylığı almak amacıyla sözleşmesini feshettiğini, fesih sebebiyle kendisine 5.807,20 TL yıllık izin ücreti ödendiğini, işten ayrıldığı tarihte yürürlükte bulunan TİS'nin 44. Maddesinin uygulanma olanağının bulunmadığını, 01.03.2021-29.02.2022 tarihleri arasında geçerli olan TİS'nin 29. maddesinde *“hizmet akdinin sona ermesinde işçinin hak kazanmasına rağmen kullanmadığı yıllık ücretli izne ilişkin ücreti akdin sona erme günündeki koşullara göre hesaplanarak ödenir”* hükmünün yer aldığını, TİS'nin 44 / b maddesinde *“işveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ait ücretini 9655 zamlı ödeyecektir. İlgili işçinin izne başlamasından önce 9633 zamlı ücretinin 2660 avans olarak işçiye verilir”* hükmünün yer aldığını, dolayısı ile bu maddeden sadece yıllık ücretli izin hakkını fiilen kullanan işçilerin yararlanabileceğini, fiilen izin hakkını kullanmayanlar bakımından ise 29. maddenin uygulanması gerektiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Ayrıca Toplu iş sözleşmesinin 44 maddenin tamamı *“işin düzenlenmesine ilişkin hükümler arasında yer almaktadır”* 44/e maddesinde *“işverence verilmeyen yıllık ücretli izinlere ait ücret esas ücretinden ayrı olarak işçiye ödenir”* hükmü yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesinin 29 maddesinin kenar başlığı da *“iş akdinin feshinde izin ücreti”*dir. Bu madde uyarınca *“Hizmet akdinin sona ermesinde işçinin hak kazanmasına rağmen kullanmadığı yıllık ücretli izne ilişkin ücreti, akdin sona erme günündeki koşullara göre hesaplanır. Ancak işçi hak etmediği yıllık ücretli izni kullanmış ise borçlandırma işlemi yapılır...”*

**SORU : Davacının iddiası yerinde midir? Neden?**

## CEVAP

Uyuşmazlık iş sözleşmesinin feshinde, davacının hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin sürelerine ait ücretin sendika ile işveren arasında imzalanan TİS'nin 44 maddesi uyarınca zamlı olarak ödenip ödenmeyeceğine ilişkindir.

Davacı 11.01.2021 tarihinde yaşlılık aylığı almak amacıyla sözleşmesini feshetmiş bulunmaktadır. Davacının sendika üyesi olduğu konusunda, taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bu sebeple sözleşmenin feshedildiği tarihte yürürlükte olan ve yürürlük süresi 01.03.2020-29.02.2022 olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gereklidir. Bu sözleşmenin 44/b maddesi uyarınca **“işveren yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ait ücretini 9655 zamlı ödeyecektir. İlgili işçinin izne başlamasından önce %55 zamlı ücretinin %60 avans olarak işçiye verilir”**. Bu maddenin kaleme alınış şekli **fiilen yıllık izin süresini kullanan** işçilerin yararlanacağı anlaşılmaktadır. Fiilen yıllık iznini kullanan her işçiye, izin süresince ücreti %55 zamlı ödenecek olup, bunun bir kısmının avans olarak ödenmesi de zorunludur.

TİS'nin 44/e maddesinde yer alan **“işverence verilmeyen yıllık ücretli iznlere ait ücret esas ücretinden ayrı olarak işçiye ödenir”** hükmü de 44 maddenin bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi gereken bir madde olup, işverenlerin işçilerin hak ettikleri yıllık izinlerini kullandırmalarını teşvik eden bir düzenleme olarak kabul edilmelidir kanaatindeyiz. Buna rağmen, işveren tarafından işçinin hak ettiği izninin kullandırılmaması durumunda, yaptırım olarak işçiye ücretinden ayrı olarak ayrıca yıllık ücretli izne ilişkin bir ödemenin yapılmasını içerdiği kabul edilmelidir. Ancak bu fıkranın da yıllık iznin fiilen kullandırılması ile ilgili olduğu konusunda tereddüt olmadığı kanaatindeyiz. Zira 44 maddenin tamamı **“işin düzenlenmesine ilişkin hükümler arasında yer almaktadır”**. Bu bakımından taraflar arasındaki sözleşmenin devam etmekte olması şarttır. Sona eren sözleşme bakımından işin düzenlenmesinden söz edilemez.

Kanımızca TİS'nin 44 maddesi sadece işçiler tarafından fiilen kullanılan yıllık ücretli izin durumunda ücretin %55 zamlı ödenmesini öngörmüş bulunmaktadır. Maddenin anlatımı son derece açıktır. Buna karşılık yıllık iznini fesih sebebiyle kullanamayan işçilerin durumu TİS'nin 29. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin kenar başlığı da **“iş akdinin feshinde izin ücreti”**dir. 29 madde de **“Hizmet Akdinin Yapılmasına, Uygulanmasına ve Sona Ermesine İlişkin”** hükümlerin düzenlendiği üçüncü bölümde yer almaktadır. Bu madde uyarınca **“Hizmet akdinin sona ermesinde işçinin hak kazanmasına rağmen kullanmadığı yıllık**

***ücretli izne ilişkin ücreti, akdin sona erme günündeki koşullara göre hesaplanır. Ancak işçi hak etmediği yıllık ücretli izni kullanmış ise borçlandırma işlemi yapılır....***” Bu düzenleme nedeni ile iş sözleşmesinin sona ermesinde hak kazanılıp da kullandırılmayan izin hakkı bakımından yasal hükümlerin uygulanması gerekliliğinin ortaya çıktığı kanaatindeyiz.

4857 sayılı İş Kanununun 59. 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 ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

Daire tarafından, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2007/ 30158 E, 2008/ 28418 K.). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.

Açıklanan nedenlerle davacının sözleşmesini feshetmesi sebebi ile kullanamadığı yıllık ücretli izin bakımından TİS’de açık düzenleme olduğundan, toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi uyarınca, yani tarafların serbest iradeleri ile öngördükleri bir konuda müdahalede bulunulması söz konusu olmamalıdır. Maddede günün koşullarına uygun olarak yıllık izin ücretinin hesaplanacağı öngörüldüğünden, bunun anlamı yukarıda konu ile ilgili yasal düzenlemede öngörülen düzenleme ve Yargıtay’ın konu ile ilgili geliştirdiği ilkelerdir.

Toplu sözleşme özerkliği işçi ve işveren tarafının karşılıklı anlaşarak, aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe belirleyebilmelerini ifade eder. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinde, çıkar çatışması içinde bulunan iki örgüt, toplu iş sözleşmesi aracılığı ile toplu sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişileri de bağlayıcı kurallar getirmektedirler (işçi sendikası üyeleri). Toplu sözleşme sadece sözleşme tarafları arasındaki ilişkiyi düzenlemekle kalmaz, örgüt üyelerini yasa normları gibi bağlayan hükümleri de içerir. Bu tür hükümlere normatif hükümler denir ve bunlar maddi anlamda yasa hükümleri olarak

değerlendirilmektedirler. Normatif hükümlerin yorumunda sözleşmenin yorumuna uygun esaslar uygulanır.

Uyuşmazlık konusu olayda TİS'nin 44 ve 29 maddeleri bu anlamda normatif hükümdür. Ancak kanımca her iki maddenin kaleme alınış şekli yorum yapılmasını gerektirmeyecek kadar açıktır. TİS'nin 44/b maddesi izin hakkını fiilen kullanan işçilere ödenecek yıllık ücreti düzenlerken, TİS'nin 29 maddesi izin hakkını kullanamadan sözleşmenin kimin tarafından feshedildiği fark yaratmaksızın, sözleşmenin sona ermesinde kullanılmayan izin bakımından ödenmesi gereken ücreti düzenlemektedir. 9. İş Mahkemesi tarafından esas alınan bilirkişi raporunda, sırf işverenin bu izni kullandırmamış olmasının 44/b maddesinin uygulanması bakımından gerekçe olarak ileri sürülmesinin yeterli olmadığı düşünülmektedir. İşverenlerin şu veya bu nedenlerle izni kullandırmadıkları bilinmektedir. Ancak bunun için yasanızda sözleşmenin işçi tarafından haklı sebeple feshi olanağı tanınmıştır. İznin kullandırılmasına yönelik bir davanın açılması mevcut hukuk düzeninde kabul edilmediği için, sözleşmenin feshinde bunun alacağa (ücrete) dönüşeceği kabul edilmiştir. Konu ile ilgili TİS'de özel bir düzenleme varken bunun göz ardı edilmesi toplu iş sözleşmesi özerkliğine açıkça aykırıdır.