

YILLIK İZİN KAYITLARININ TUTULMA YÖNTEMLERİ İLE BUNA AYKIRI DAVRANILMASI DURUMUNDA KARŞILAŞILABİLECEK MUHTEMEL SONUÇLAR

Bilindiği üzere, çalışma ve sosyal güvenlik hayatında çalışanların yıllık izinleri, gerek iş sözleşmesinin devamı sırasında gerekse de iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında sorun oluşturabilmektedir. Özellikle çalışanın işten ayrılması ile birlikte yıllık izin ücreti alacağı iddiası ile ya arabuluculuk konusu olmakta ya da İş Mahkemesinde dava konusu edilmektedir.

Bu SİRKÜLER’imizde özellikle yıllık izin kayıtlarının tutulma yöntemleri ve buna aykırı davranılması halinde, bunun işverenlere yansıtacağı muhtemel sonuçlar değerlendirilecektir.

“Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği”nin;

“Yıllık ücretli izine hak kazanma” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasında; her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih **“yıllık ücretli izin kayıt belgesine”** yazılacağı,

“Yıllık ücretli iznin uygulanması” başlıklı 6’ncı maddesinin sekizinci fıkrasında; işverenin işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir **“yıllık izin kayıt belgesi”** tutmak zorunda olduğu,

“Yıllık izin kaydı” başlıklı 20’nci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında; işverenin çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli **Yıllık İzin Kayıt Belgesini** tutmak zorunda olduğu, ancak işverenin her işçisinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği **izin defteri veya kartoteks sistemiyle de** takip edebileceği,

hüküm altına alınmıştır.

Yıllık izin ücretinin ödendiği bordro ya da diğer ödeme belgeleri ile kanıtlanması gerekir. İmzalı itiraz edilmeyen **izin talep formu** da yıllık izin defterindeki kayıtlarla ya da muadil belgeler değerinde sayılır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında (T.02.05.2013, E.2011/6774, K.2013/13240) işverenin yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlanması gerektiği hükme bağlanmıştır. Kanaatimize göre, hatta geçerli bir ibraname de eşdeğer bir belge bağlamında aynı işlevi görebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında (T.13.01.2020, E.2017/13477, K.2020/48) özetle; *“davacı işçi kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretleri talep etmiş mahkemece davacının imzasını taşıyan yıllık izin defteri sunulamadığı gerekçesi ile istekle ilgili hüküm kurulmuştur. Dosya içinde bulunan yıllık ücretli izin defteri işveren onaylı olmakla birlikte davacının imzasını taşımamaktadır. Ancak; izin defteri ekinde yer alan davacının imzasını içeren izin talep dilekçelerinde davacı işçi hangi yıla ait kaç gün izin kullanmak istediğini belirtmiş davalı işveren yetkilileri ile belediye başkanı tarafından izin kullanmasının onaylandığı anlaşılmıştır. Davacının imzasını taşıyan izin talep dilekçeleri ardışık olarak izin kullanılan yıllar itibarıyla uyumlu olup kalan izin süreleri de her bir dilekçede kullanılan izin süreleri düşülmek suretiyle gösterilmiştir. Aynı zamanda izin talep dilekçeleri yıllık ücretli izin*

defterinde yazılı olan ve izin kullanılan süreler ile uyumlu olup bu durumda davacı işçinin imzasını taşıyan belgelerde yıllık izin kullandığı kabul edilmeli buna göre bakiye yıllık izin hakkı olup olmadığı değerlendirilerek bir karar verilmelidir.” şeklinde hüküm tesis ettirmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında (T.07.01.2019, E.2015/28152, K.2019/109); yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükünün işverene ait olduğu, işverenin yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlaması gerektiği, bu konuda ispat yükü üzerinde olan işverenin, işçiye yemin teklif edebileceği yönünde hüküm kurmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (T.04.02.2019, E.2015/32875, K.2019/2565) özetle; *“davacı yıllık izin ücretlerinin ödenmediği iddiası ile talepte bulunmuş, davalı ise yıllık izinlerin kullandırıldığını, savunmuştur. Mahkemece davacının yıllık izin alacağına hükmedilmiştir. Davalı şirket vekilinin cevap dilekçesinde deliller bölümünde yemin deliline başvuracaklarını açıklamış, 20.03.2015 tarihli dilekçesinde de davacıya yemin teklif ettiklerini bildirmiş ise de, mahkemece yemin bakımından usûlî işlemler yerine getirilmeksizin karar verilmiştir. Mahkemece yapılacak iş, yıllık ücretli izinlerin kullanılıp kullanılmadığı hususunda teklif edilen yemine ilişkin usûlî işlemleri yerine getirerek sonucuna göre karar vermektir. Yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”* şeklinde hüküm tesis ettirilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde, işverenlerin yıllık iznin kullanıldığına dair aşağıdaki bilgi ve belgelerden herhangi birini düzenlemesi ve saklaması zorunludur.

- ❖ İzin defteri
- ❖ Bordro ya da diğer ödeme belgeleri
- ❖ İzin talep formu
- ❖ İzin talep dilekçesi
- ❖ İzin kayıt belgesi
- ❖ Geçerli bir ibraname
- ❖ Yemin

Bu açıklanan hususlar çerçevesinde işverenlerin, çalışanlarının izin kullandıklarını ispat edememeleri durumunda söz konusu izin günleri ücrete dönüşür ve işverenler işçinin işten ayrıldığı tarihteki son brüt çıplak ücreti üzerinden yıllık izin ücreti ödemekle yükümlü kalır ve bu tutarın da işçinin işten ayrıldığı tarihteki ayın kazancına dâhil edip SGK priminin beyan edilip ödenmesini gerektirir. Bunun yanında, yıllık izin ücretinin süresinde beyan edilmemesi prime esas kazanç tutarının eksik olmasını gündeme getirecek, eksik beyan işverenlerin yararlandığı asgari ücret desteği tutarlarını gecikme cezası ve zammı ile birlikte SGK'ya tekrar ödemek zorunda bırakacağı gibi primlerin gecikme cezası ve zammı ile ödenmesi sonucu da doğuracaktır.

Saygılarımızla...

VİZYON YMM A.Ş.