

4857 Sayılı İŞ KANUNUNA İLİŞKİN BİLGİLENDİRME TOPLANTISI

Suat ŞİMŞEK
İş Başmüfettişi

11 Nisan 2017 - Antalya

1

İŞ KANUNLARI

❁ **3008 sayılı, 1936**

❁ **931 sayılı, 1967**

❁ **1475 sayılı, 1971**

❁ **4857 sayılı, 2003**

Kabul tarihi : 22.05.2003

Yayın tarihi : 10.06.2003



Kanunun amacı

Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Tanımlar

İşçi : Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye;

İşveren : İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara;

İş İlişkisi : işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye

İşyeri : İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir.

İş Sözleşmesi

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Belirli ve Belirsisiz Süreli Sözleşmeler

- İş ilişkisinin bir **süreye bağlı** olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.
- Belirli süreli işlerde veya **belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması** gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
- Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Deneme Süresi

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

İş Sözleşmesi İle İlgili Sorunlar

- İş sözleşmesinin önceden basılı evraklar ile düzenlenmesi.
- Taraflardan birinin imzasının olmaması
- Boşluklar olması
- Bir örneğinin işçiye verilmemesi
- Geçersiz hükümler konulması

Ücret ve Ücret Ödenmesi (1)

- Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve **para** ile ödenen tutardır.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. (5 ve daha fazla işçi olması durumunda bankadan ödenmesi gerekir. 2016 Mayıs ayında 10 dan 5 düştü
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.
- Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret ve Ücret Ödenmesi (2)

- Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.
- Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.
- Ücret alacaklarında zamanaşımı **süresi beş yıldır.**

Ücretin Gününde Ödenmemesi

Ücreti ödeme gününden itibaren **yirmi gün** içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan **en yüksek faiz** oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin saklı Kısmı

İşçilerin aylık ücretlerinin **dörtte birinden** fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Ücret Kesme Cezası Uygulanması

Ücret kesme cezasının hangi durumda uygulanacağı ve her bir ceza için yapacağınız ücret kesintisi tutarı **iş sözleşmesinde** veya **toplu iş sözleşmesinde** açık bir şekilde tanımlanmalıdır.

Ücret kesme cezası bir ayda **iki gündelikten** fazla olamaz

Ücret kesme cezası uygulamanız halinde bu durumu **sebepleri** ile birlikte derhal **işçiye bildirmeniz** gerekmektedir.

İşçilerden ceza karşılığı yaptığınız kesintileri **bir ay içinde** ÇSGB hesabına Bakanlıkça belirlenen bankalardan birisine yatırmanız gerekmektedir.

ÜCRET

- **Maktu Ücret**
 - Sözleşmede belirtilir
 - **Her ay 30 günlük** ücret tahakkuk ettirilir
 - İşçinin hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu günlerde dahi ücreti tam ödenir. (**4857/49**)
 - Aylık maktu ücret **ayda bir ödenen** ücret değildir.
- **Yevmiye Usulü Ücret**
 - Sözleşmede belirtilir
 - İşçinin **çalıştığı gün** sayısı üzerinden tahakkuk yapılır. (31 gün süren aylarda 31 gün üzerinden)
 - İşçinin **hasta, izinli, mazeretli** olduğu günlerde ücreti kesilir. (**İşe devam esası**)

Maktu ücrette;

Hasta: sağlık raporu

İzinli: evlenme, anne, baba, eş, kardeş, çocuğun ölümünde verilen izinler, işverence verilen izinler, mazeret izinleri olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemlerde ücretin ödenmesini istemek hizmet akdinin unsurlarına aykırılık şeklinde değerlendirildiğinden bu günlere ilişkin bir ödeme istenilmesi düşünülmemektedir.

Ücret ödemesinde uymanız gereken kurallar

- **Asgari ücret** altında ücret ödememe yükümlülüğü
- Ücreti **Türk parası** ile ödeme yükümlülüğü
- Ücreti **en geç ayda bir** ödeme yükümlülüğü
- **Senet, bono**, kupon veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapmama yükümlülüğü
- **5 ve daha fazla işçi** çalıştırılması halinde ücreti banka kanalı ile ödeme yükümlülüğü (21.05.2016 değişikliği)

Ücret hesap pusulası düzenleme yükümlüğü

- Ücret hesap pusulası işçi istedikçe değil, her ay düzenli olarak işçiye verilmesi gereken bir belgedir.
- Ücret hesap pusulasında çıplak ücret yanı sıra işçinin o ay içinde hak kazandığı fazla mesai, hafta tatili çalışması ücretleri, prim, ikramiye vb. ilave ödemeler ile ücretten yapılan vergi, prim, avans gibi her türlü kesintiler yer almalıdır.

Ücret ile ilgili sorunlar

- Gerçek ücretlerin bordrolara yansıtılmaması
- Bordroda genel ifadelere yer verilmesi, fazla çalışma ve genel tatilin ayrı gösterilmemesi
- Yıllık izinlerin bordrolarda gösterilmemesi
- Ücretin geç ödenmesi
- Banka dışında ücret ödenmesi
- Ücretin geri alınması
- Ücret hesap pusulasında işçi imzasının olmaması ve aldığına ilişkin ibare olmaması

Çalışma süresi

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok **kırkbeş** saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde **en çok yedi buçuk**, haftada **en çok otuz yedi buçuk** saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Ara Dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Fazla çalışma ve fazla süreli çalışma

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık **kırkbeş** saati aşan çalışmalardır.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle** çalışmalardır.

Fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ücreti

- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli** yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yirmibeş** yükseltilmesiyle ödenir.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Fazla çalışma ile ilgili bilinmesi gerekenler

- YILDA 270 SAATTEN FAZLA OLAMAZ,
- HER YAZLI OLARAK ALINIR.
- YAPTIRILYIL FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRILACAK İŞÇİLERİN ONAYLARI AN FAZLA ÇALIŞMALAR İÇİN BELGE DÜZENLENİR.
- DÜZENLENEN BU BELGELER ÖZLÜK DOSYASINA SAKLANIR.
- SAAT BAŞI ÜCRETİ %50 ARTIRILARAK ÖDENİR.
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÇALIŞILAN AYIN ÜCRETİ İLE BİRLİKTE VERİLİR.
- ÜCRET HESAP PUSULASINDA AÇIK BİR ŞEKİLDE GÖSTERİLİR.

Denkleştirme

İşçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi 2 aylık, TİS ile 4 aylık, (turizmde 4 ay TİS ile 6 ay) dönemde denkleşmesi durumunda fazla çalışma yapmış sayılmaz.

- KARŞILIKLI ANLAŞMA OLMALIDIR.
- GÜNLÜK 11 SAATİ GEÇMEMELİDİR.
- BİRE BİR UYGULANIR.
- 2 AYLIK DİLİMLERLE DENKLEŞTİRİLME YAPILIR.
- ÖZLÜK DOSYASINDA BİLGİLER SAKLANIR.

Serbest Zaman

İşçinin istemesi halinde yapmış olduğu fazla çalışmalar için ücret yerine 6 aylık dönemde yerine %50 artırılmış halde izin kullanma hakkını kullanabilir.

- İŞÇİNİN İSTEMESİ GEREKMEKTEDİR.
- 6 AY İÇİNDE UYGULANMALADIR.
- BİRBUÇUK KAT OLARAK KULLANDIRILMALIDIR.
- BU DOĞRULTUDAKİ İZİNLER ARALIKSIZ KULLANDIRILMALIDIR.
- TATİL GÜNLERİ SERBEST ZAMAN OLARAK KULLANDIRILAMAZ.
- BELGE DÜZENİ OLUP ÖZLÜK DOSYASINDA SAKLANMALIDIR.

Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

- 2 AY İÇİNDE TELAFİ EDİLİR.
- GÜNDE 3 SAATEN FAZLA OLMAZ
- TATİL GÜNÜNDE TELAFİ ÇALIŞMASI YAPTIRILMIZ.
- BİRE BİR UYGULANIR.
- TELAFİNİN NEZAMAN YAPILACAĞINA İŞVEREN KARAR VERİR.
- ÖZLÜK DOSYASINDA BİLGİLER SAKLANMALIDIR

Gece Çalışması

Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.

Örneğin 18:00-02:00 saatleri arasındaki çalışma gece çalışması sayılırken, 14:00-22:00 saatleri arasındaki çalışma gece çalışması sayılmaz.

İşçilerin gece çalışmaları **7,5 saati geçemez.**

04.04.2015 tarihinde yapılan değişiklik ile turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Kısmi Süreli Çalışma (1)

4857 sayılı İş Kanununun 13 maddesinde tanımlanmıştır.
«İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.» denilmektedir.

Çalışma süreleri Yönetmeliğinin 6 maddesinde ise «İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın **üçte ikisi oranına** kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır» denilmektedir.

Fazla çalışma yönetmeliği uyarınca kısmi süreli çalışan işçilere **fazla çalışma yaptırılamaz.**

Kısmî Süreli Çalışma (2)

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı **tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.**

Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre **çalıştığı süreye orantılı** olarak ödenir.

Kısmi Süreli Çalışma (3)

Yıllık İzin Yönetmeliğinin 13 maddesinde; «Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.

Hafta Tatili

- 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 2. maddesi uyarınca “Resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sınai herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleiyi haftada altı günden fazla çalıştırmak memnudur.”
- 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. (*İş Kanunu Mad. 46*)
- Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Genel tatil Çalışması

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin **onayı** gereklidir.

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak **çalışırlarsa** ayrıca çalışılan **her gün için bir günlük ücreti** ödenir.

Genel tatil günleri

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| 01 Ocak | 1 Gün |
| 23 Nisan | 1 Gün |
| 1 Mayıs | 1 Gün |
| 19 Mayıs | 1 Gün |
| 30 Ağustos | 1 Gün |
| 29 Ekim (28 Ekim 13'de başlar) | 1,5 Gün |
| Şeker Bayramı | 3,5 Gün |
| Kurban Bayramı | 4,5 Gün |
| 1 Yılda Toplam Genel Tatil | 14,5 Gün |

Çalışma sürelerinin duyurulması zorunluluğu

İş kanununun 67 maddesinde;

İşveren günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini uygun araçlarla işyerinde işçilere duyurmalıdır. (Örneğin; Çalışma saatleri çizelgesinin asılması yolu ile)

Çalışma saatlerinin ilanı işçilerin rahatlıkla görebilecekleri bir yerde yapılmalıdır. (Örneğin: Yemekhane, dinlenme salonu, işyeri girişi vb.)

Çalışma sürelerini belgeleme zorunluluğu

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9 maddesinde düzenlenmiştir. «İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.» denilmektedir.

Uygun araçlar neler olabilir?

İmza çizelgesi (işçinin işe giriş ve çıkış saatlerinin yazılması koşuluyla)

Kart basma makinaları kullanılması yolu ile

Puantaj defteri veya puantaj kaydı tutulması yolu ile (işçinin işe giriş ve çıkış saatlerinin yazılması koşuluyla)

Çalışma sürelerinde karşılaşılan sorunlar

- Çalışmaların belgelenmemesi
- Fazla çalışma için yıllık olur alınmaması
- Ücret dışındaki ek kazançların bordrolarda gösterilmemesi
- Ara dinlenmesinin kuralına göre verilmemesi
- Çalışma saatlerinin işçi oluru olmadan değiştirilmesi

Yıllık ücretli izin süreleri

- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **ondört** günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **yirmi** günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmialtı** günden, az olamaz.
- Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **yirmi** günden az olamaz.
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.
- Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Yıllık İzin Ücreti

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin uygulaması (1)

- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.
- Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.
- Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.
- İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin uygulaması (2)

- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar **ücretsiz izin** vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Yıllık ücretli izin uygulaması (3)

- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.
- Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır. (Çıplak ücret)
- Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Yıllık İzin ile İlgili Diğer Hususlar

- Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.
- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde 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 iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.
- İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Yıllık İzin ile ilgili sorunlar

Yıllık izin kaydı tutulmaması

Yıllık izinlerin eksik kullandırılması

Çalışırken yıllık izin ücreti ödenmesi

Hak edilen izinin bir parçasının 10 günden aşağı kullandırılması

İzine çıkan işçiye peşin izin ücretinin ödenmemesi



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

TEŞEKKÜRLER

11 Nisan 2017 - Antalya

44