İşçinin İzin Hakları – Ücretli ve Ücretsiz İzinler – İzin Verilmesi Zorunlu Durumlar – İzin Süreleri

**1-Ücretsiz İzin:**

İş Kanununda ücretsiz izinle ilgili olarak herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. ([Ücretli ve Ücretsiz İzin Nedir ?](https://www.isvesosyalguvenlik.com/ucretli-ve-ucretsiz-izin-nedir/) başlıklı yazıda belirtilen bazı istisnalar hariç.) Ancak işçi – işveren arasında yapılmış yazılı bir iş sözleşmesi veya işyeriyle ilgili olarak yapılmış bir toplu iş sözleşmesi varsa ve bu sözleşmelerde ücretsiz izinle ilgili hükümler yer almışsa uygulamada bu hükümlere riayet edilmesi gerekir. Eğer böyle bir durum söz konusu değilse, işçinin mazereti halinde ücretsiz izin kullanabilmesi taraflar (işçi – işveren) arasındaki anlaşmaya bağlıdır. Diğer taraftan işçinin talebi olmadığı halde eğer işveren işçiyi ücretsiz izne ayırmak istiyorsa işçinin onayını alması gerekir. İşveren işçinin onayı olmadığı halde onu ücretsiz izne ayırmak isterse işçi bu durumu hizmet akdinin feshi olarak kabul edip kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklarını işverenden talep edebilecektir.

Ücretsiz izin halinde hizmet akdi sona ermeyip devam etmektedir.

**2-Ücretli Yıllık İznin Kullanımı Sırasında Yol İzni:**

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

**3-Analık (Doğum) Halinde İzin:**

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.

Gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Yukarıda belirtilen doğumdan önceki 8 haftalık (çoğul gebelik halinde 10 haftalık) ve doğumdan sonraki 8 haftalık izin sürelerinde işverenin işçiye ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır, işveren isterse öder. Ancak gerekli şartlar oluşmuşsa SGK tarafından sigortalıya iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği verilir.

**4-Hafta Tatili İzni:**

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 yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

**5-Yeni İş Arama İzni:**

Süresi belirsiz iş sözleşmesinin feshi halinde, ihbar süreleri içerisinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye öder. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

**6-Evlenme, Ölüm, Babalık ve Diğer Mazeret İzinleri:**

İşçiye; evlenmesi, evlat edinmesi, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilmesi, yani ücretten izin nedeniyle herhangi bir kesinti yapılmadan izin verilmesi gerekir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli yani ücretten izin nedeniyle herhangi bir kesinti yapılmadan izin verilmesi gerekir.

**7-Hastalık İzni:**

Hastalık nedeniyle istirahatlı olan işçi istirahat süresince izinli sayılır. Çalışabilir durumda olduğuna dair doktor raporu olmaksızın istirahatlı işçinin çalıştırılması halinde aynı hastalığı sebebiyle yapılması gerekecek tedavi masrafları SSK tarafından işverenden alınır.

**8-Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde İzin:**

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.

17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri şunlardır;

Ulusal Bayram:

• 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı (28 Ekim saat 13:00’ten itibaren 1,5 gün)

Genel Tatil Günleri:

• 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı

• 19 Mayıs Atatürk’ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı

• 30 Ağustos Zafer Bayramı

• Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00’ten itibaren 3,5 gün)

• Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00’ten itibaren 4,5 gün)

• 1 Ocak yılbaşı tatili

• 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatili (22/4/2009 tarih – 5892 sayılı Kanunla eklenmiştir)

• 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatili (25/10/2016 tarih – 6752 sayılı Kanunla eklenmiştir)

**9-Yıllık Ücretli İzin:**

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 İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Bir işverenin, İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Yıllık ücretli izinle ilgili ayrıntılı düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 53 ila 61 arası maddelerinde ve 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nde yer almaktadır.

**9.1-Asgari Yıllık Ücretli İzin Süreleri:**

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

• Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

• Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

• Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır, yani yukarıdaki sürelere dörder gün eklenir.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle, elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Belirtilen yıllık izin süreleri asgari olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Yıllık iznin yukarıda belirtilen süreler içinde işveren tarafından kesintisiz bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak söz konusu izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde işçiye verilmiş olan diğer (hafta tatili, genel tatil gibi) ücretli ve ücretsiz izinler, dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez, yani işçiye verilecek yıllık ücretli izin sürelerinden düşülmez. Ayrıca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık izin süresi iş günü olarak hesap edilir.

**9.2-Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller:**

İş Kanununun 55 ve 66. maddeleri gereği, [Çalışılmadığı Halde Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller](https://www.isvesosyalguvenlik.com/calisilmadigi-halde-gunluk-calisma-suresinden-sayilan-haller/) başlıklı yazıda sayılan süreler ile aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

• İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler. (4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin I numaralı bendinin b alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz)

• Kadın işçilerin 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

• İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler. (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz)

• Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü. (İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

• Kadın işçilerin 4857 sayılı İş Kanununun 66 ıncı maddesinde sözü geçen günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar.

• Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

• 3153 sayılı Radiyoloji, Radiyom ve Elektrikle Tedavi Ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

• İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara ya da işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

• İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

• İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 4857 sayılı İş Kanununun 65 inci maddesindeki kısa çalışma süreleri.

• 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

**9.3-Yıllık İzin Ücretinin Ödenmesi:**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin verilen izin gün sayısına göre işçinin normal günlük ücreti üzerinden hesaplanacak ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu şekilde ödenecek ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır. Yani işçiye ödenen fazla çalışma (fazla mesai) ücretleri, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalıştığı için işçiye ödenen ücretler ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz. Çünkü yıllık izin ücreti de işçiye herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın ödendiğinden, sadece normal günlük ücreti üzerinden hesaplama yapılır. Günlük, haftalık veya aylık olarak ücret karşılığı çalışmayıp, akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret ise, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin ücreti, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri yıllık ücretli izne dahil olmadığından bunların ücretleri de işçiye ayrıca ödenir.

**9.4-İzinde Çalışma Yasağı:**

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.

**9.5-Sigorta Primleri.**

4857 sayılı İş Kanununun 61. maddesinde; sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur, hükmü yer almaktadır. Buna göre, işçilere yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam edilmekteydi. Ancak, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun Prime Esas Kazançlar başlıklı 80 inci maddesinin c bendinde “Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.” hükmü yer aldığından, artık yılık ücretli izin süresi için ödenecek ücretlere ait iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası (kısa vadeli sigorta kolları) primlerinin de diğer sigorta primleriyle birlikte ödenmesi gerekmektedir.

**9.6-Yıllık İznin Belgelenmesi:**

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin kayıtlarını gösterir örneği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ekinde bulunan izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.www.isvesosyalguvenlik.com