Ücretli ve Ücretsiz İzin Nedir ?

**Ücretli ve ücretsiz izin arasındaki en büyük fark ücretli izinde işçi çalışmadığı halde kendisine normal ücreti ödenir, ücretsiz izinde ise işçinin izinli olduğu süre için kendisine herhangi bir ücret ödemesi yapılmaz.**

[İş Kanunu](https://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kanunu/)nda yer alan işçinin tüm izin hakları [İşçinin İzin Hakları – Ücretli ve Ücretsiz İzinler – İzin Verilmesi Zorunlu Durumlar – İzin Süreleri](https://www.isvesosyalguvenlik.com/iscinin-izin-haklari-ucretli-ve-ucretsiz-izinler-izin-verilmesi-zorunlu-durumlar-izin-sureleri/) başlıklı yazıda belirtilmiştir.

**Ücretli İzin**

Ücretli izinde işçinin izinli olduğu günlere ait normal ücreti aynen ödenir, ancak fazla mesai gibi çalışma karşılığı ödenen ücretler ise ödenmez.

İş Kanununda düzenlenen işçinin ücretli izin hakları aşağıda belirtilmiştir.

– Kanunun 27 nci maddesi uyarınca; işten çıkacak veya çıkarılacak işçiye [ihbar süresi](https://www.isvesosyalguvenlik.com/ihbarli-fesih-ve-ihbar-tazminati/)içinde işverenin iş saatleri içinde herhangi bir ücret kesintisi yapmadan iş arama izni vermesi gerekir. İş arama izni günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse bunu toplu olarak kullanabilir.

– Kanunun 46 ncı maddesi uyarınca; İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldurmuş olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi ve çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin işçiye tam olarak ödenmesi gerekir.

– Kanunun 47 nci maddesi uyarınca İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde (23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 29 Ekim, 1 Ocak, Ramazan ve Kurban Bayramı tatillerinde) çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak ödenmesi gerekir.

– Kanunun 53 üncü maddesi uyarınca; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi ve yıllık izin dönemine ilişkin ücretin işçi izine başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi gerekir. İşçinin kıdemine göre verilecek izin [İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Süreleri](https://www.isvesosyalguvenlik.com/iscilerde-yillik-ucretli-izin-sureleri/) sayfasında yer almaktadır. Kanunun 103 üncü maddesi gereğince yıllık ücretli izin kullandırılmayan her işçi için 285 TL idari para cezası uygulanır.

– Kanunun ek 2 nci maddesi uyarınca işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde 5 gün, eşinin doğum yapması hâlinde 5 gün, en az yüzde 70 oranında engelli çocuğu veya süreğen hastalıklı çocuğu olan işçiye bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilmesi gerekir.

**Ücretsiz İzin:**

Ücretsiz izinde iş sözleşmesi (hizmet akdi) askıda sayılır ve bu süre zarfında işçi iş görme (çalışma) işveren de ücret ödeme borcunu yerine getirmez. Ücretsiz izin teklifi işverenden gelmişse bu durum çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacağından, İş Kanunun 22 nci maddesi uyarınca işverenin ücretsiz izin teklifini işçiye yazılı olarak iletmesi, işçinin de bu teklifi altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekir. Dolayısıyla işçi kabul etmediği sürece işveren tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne ayıramaz. İşçi ücretsiz izne ayrılmayı kabul etmediği halde işveren ısrar ederse bu durum işçi açısından haklı fesih sebebi sayılır ve işçi isterse iş sözleşmesini feshedebilir, yani işten ayrılabilir. En az bir yıllık çalışma süresini doldurmuşsa işverenden kıdem tazminatı da isteyebilir.

Ücretsiz izne ayrılan işçi bu süre zarfında [işsizlik ödeneği](https://www.isvesosyalguvenlik.com/issizlik-sigortasi-kapsama-girenler-issizlik-odenegi-alma-sartlari-odenegin-suresi-ve-miktari/) (işsizlik maaşı) veya [kısa çalışma ödeneği](https://www.isvesosyalguvenlik.com/kisa-calisma-ve-kisa-calisma-odenegi-yararlanma-sartlari-odenegin-miktari-basvuru-yeri-ve-sekli/) alamaz.

İş Kanunda Düzenlenen İşçinin Ücretsiz İzin Hakları Şunlardır:

– Kanunun 74 üncü maddesi gereğince; kadın işçinin doğumdan önce 8 hafta (çoğul gebelik halinde 10 hafta), doğumdan sonra 8 hafta çalıştırılmaması gerekir. Bu 16 haftalık (çoğul gebelik halinde 18 haftalık) sürenin tamamlanmasından sonra işçi isterse 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi gerekir. İşçi istediği halde bu izni vermeyen işverene Kanunun 104 üncü maddesi gereğince 1.560 TL idari para cezası uygulanır.

– Kanunun 56 ncı maddesi uyarınca; yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olan işçilere istemleri ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilmesi gerekir.

Yukarıda belirtilenler dışında İş Kanununda işçilerle ilgili olarak herhangi bir ücretsiz izin düzenlemesine yer verilmemiştir. Yukarıda belirtilen iki hal dışında işçinin veya işverenin ücretsiz izinle ilgili talepleri, işçi ile işveren arasındaki anlaşmaya bağlıdır. (isvesosyalguvenlik.com)