İŞCİ İZİNLERİ HAKKINDA HERŞEY

[**Ara dinlenmesi nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

Ara dinlenmesi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilen ve süresi çalışılan yerin geleneklerine ve işin gereğine göre ayarlanan dinlenme süresine verilen addır. Günümüzde işyerlerinde uygulanan ve öğle yemeği molası, çay molası ya da sigara molası vb. isimlerle adlandırılan dinlenme zamanlarının tümü ara dinlenmesi olarak nitelendirilebilir.

[**Ara dinlenmesi süresi ne kadar olmalıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi 4 saat veya daha kısa ise 15 dakikadan, 4 saat ile 7,5 saat arasında ise (7,5 saat dahil) yarım saatten, 7,5 saatten fazla ise 1 saatten daha az olmamalıdır.

[**Ara dinlenmesi süresi tek seferde mi kullanılmalıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

Genel kural, ara dinlenmelerinin aralıksız olarak kullandırılmasıdır. Ancak, işyerinin bulunduğu yerdeki iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği gibi özellikler göz önünde bulundurularak, iş sözleşmesinde belirtilmek kaydıyla, ara dinlenmesi bölünerek kullandırılabilir.

[**Çalışanlara hamilelik ve doğum hallerinde sağlanan haklar nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

4857 sayılı İş Kanununun 74’üncü maddesi kapsamında; kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere, toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebeliklerde doğum öncesi izin süresine 2 hafta eklenmektedir. İşçinin isteğine ve doktor raporuna dayalı olması koşulu ile doğuma 3 hafta kalana dek çalışılabilmekte, bu durumda doğum öncesi kullanılmayan izin süresi doğum sonrasına aktarılabilmektedir. Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçiye isteği halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelere 30ar gün eklenir. Yahut bunun yerine, 6 aya kadar ücretsiz izin talep edilebilir. Ayrıca; izin bitiminde işe başlayan işçiye çocuğun 1 yaşına gelmesine dek günde 1,5 saatlik süt izni verilmesi gerekmektedir. 13’üncü madde kapsamında; 74 üncü maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. .

[**Çalışanların raporla belgelenmiş sağlık nedenlerine dayalı işe devamsızlıklarında işveren tarafından ücret ödenir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

Sosyal sigorta düzenlemeleri açısından; çalışanların sağlık nedenlerine dayalı işe devamsızlıklarının 2 günden sonrası için yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu kapsamdaki devamsızlıklarda işveren tarafından ücret ödenmesi yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu konudaki uygulama iş sözleşmeleriyle belirlenebilmektedir.

[**Çalışma süresi hesaplanırken ara dinlenmeleri hesaba katılmalı mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

Çalışma süresi hesaplanırken ara dinlenmeleri hesaba katılmaz; ara dinlenmesi süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin; sabah 08:00’de çalışmaya başlayan, saat 17:00’de çalışmayı bırakan ve gün içinde 1 saat yemek molası ve 2 kez 15er dakika çay molası kullanan bir işçinin günlük çalışma süresi 9 saat değil, 7.5 saattir.

[**Doğum nedeniyle kullanılacak ücretli ve ücretsiz izin sürelerinin, yıllık ücretli izin hakkı elde edilmesi için geçmesi gereken süreye etkisi nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

4857 sayılı İş Kanununun 74’üncü maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli izin hakları bulunmaktadır. Aynı Kanunun 55’inci maddesi uyarınca; bu süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi hesaba katılır. Ayrıca, doğum yapan işçiye isteği halinde 16 haftalık ücretli izin hakkının dolmasından itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir; fakat söz konusu bu 6 aylık ücretsiz izin, yıllık ücretli izin hakkının hesabına dahil edilmemektedir.

[**Emzirme izni kullanılması durumunda işveren işçinin ücretinden kesinti yapabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

Emzirme izni kullanılması durumunda işveren işçinin ücretinden kesinti yapamaz. Emzirme izni ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir.

[**Emzirme izni saati bölünerek kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

Emzirme izni saati bölünerek kullanılabilir; emzirme iznini hangi saatler arasında ve kaça bölerek kullanacağını kadın işçi belirler.

[**Eşi doğum yapan işçiye kaç gün izin verilmesi gerekmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

4857 sayılı İş Kanununun Ek 2’nci maddesi gereğince işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

[**Hafta içinde raporlu olunması halinde hafta tatili hakkı kaybedilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

Hafta içinde raporlu olunması halinde hafta tatili hakkı kaybedilmez. Bir haftalık süre içinde hekim raporuyla işe gelinmediği günler çalışılmış gibi sayılır ve o haftanın tamamı raporlu geçirilse dahi hafta tatiline hak kazanılır.

[**Hafta tatili günleri yıllık izin süresine dahil midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

4857 sayılı İş Kanununda belirtilen 14, 20 ve 26 günlük yıllık izin sürelerine hafta tatilleri dahil edilmemiştir. Yıllık izinler kullanılırken, izin süresine rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinin bu sürelere ilave edilmesi gereklidir. Örneğin 14 günlük yıllık izne ayrılan bir işçi, bu süreye 2 gün de hafta tatili rastlayacağından, fiilen 16 gün izin kullanacaktır.

[**Hafta tatiline hak kazanmak için ne kadar çalışılmalıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

Hafta tatilinden önce, 4857 sayılı İş Kanununun 63’üncü maddesine göre, belirlenen iş günlerinde tam olarak çalışılması halinde hafta tatiline hak kazanılır. Örneğin; işyerinizde eğer haftanın 6 işgünü toplam 45 saatlik bir çalışma düzeni uygulanıyorsa, hafta tatiline hak kazanabilmeniz için söz konusu 6 günde tam olarak çalışmanız gerekmektedir. Hafta tatili süresi 24 saattir ve bu süre kesintisiz olarak kullandırılmalıdır

[**Hak kazanılması durumunda yıllık izin hakkı ne zaman kullanılabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

Her hizmet yılına ait yıllık iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması mümkündür. Örneğin 2009 yılı yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde hak kazanılmış ise, iznin 01.02.2010 - 01.02.2011 tarihleri arasında kullanılması mümkündür. Ancak bu tarihler arasında tam olarak hangi zaman dilimi içinde kullanabileceği hususunda, işverenin takdir hakkı bulunmaktadır.

[**Hastalık sebebiyle uzun süre rapor kullanmak zorunda kalındığında, bu durumdan yıllık izin hakkı nasıl etkilenir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

Uğranılan kaza veya hastalık sebebiyle uzun süre işe gidilememesi halinde (sağlık raporu ile belgelendirilmiş olmalıdır), o tarihteki hizmet süresine göre hesaplanacak bildirim süresine 6 hafta daha eklenir ve eğer raporlu olunan süre bu şekilde hesaplanacak süreden daha fazla ise, fazla olan kısım yıllık ücretli iznin hesaplanmasında değerlendirmeye alınmaz. Örneğin; işyerinde 2 yıllık bir çalışmanız varken, kaza geçirdiğinizi ve 5 ay rapor kullandığınızı düşündüğümüzde, 2 yıllık hizmeti olan bir işçi için bildirim süresi 6 hafta olacağından, bu süreye bir 6 hafta daha eklenecek ve bulunacak 12 haftalık süre yıllık izin hakkınızı hesaplarken çalışılmış gibi sayılacak, geri kalan süre ise değerlendirmeye alınmayacaktır. Yani 2 yıllık kıdemi olan ve 01.02.2009 tarihinde yıllık izne hak kazanan, 01.05.2009-01.10.2009 tarihleri arasında ise 5 ay raporlu olan bir işçi, bir sonraki yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde değil 01.04.2010 tarihinde hak kazanacaktır (5 aylık rapor süresinin 2 ayı çalışılmamış sayıldığından).

[**İşveren hafta tatili izninde ücret ödemek zorunda mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse16)

İşveren hafta tatili izninde ücret ödemek zorundadır. Çünkü hafta tatili, ücretli kullandırılması gereken bir izindir. Hafta tatili gününde çalışılmasa dahi, o günün ücreti tam olarak alınır.

[**İşveren kullanılan yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse17)

İşverenin işyerinde çalışan tüm işçilerin yıllık izinlerini gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır. Bu kayıtlar yıllık izin defteri şeklinde tutulabileceği gibi kartoteks biçiminde de tutulabilir.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

[**Kadın işçinin emzirme izni ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse19)

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.

[**Mevsimlik bir işte çalışan işçinin yıllık izin hakkı var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse20)

Eğer bir yıldan az süren mevsimlik bir işte yahut kampanya işinde çalışılıyor ise, işçinin yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır.

[**Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmaması zorunlu mudur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse21)

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışılmayacağına dair, işverenle imzalanan iş sözleşmesine yazılı bir hüküm konulabilir ya da işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu hususta toplu iş sözleşmesi ile genel bir düzenleme yapılmış olabilir. Bu durumlarda sözleşmelerdeki hükümlere göre hareket edilir. Ancak, yazılı hüküm olmadığı hallerde işverenin herhangi bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışma talep edebilmesi için önceden işçinin yazılı onayını almış olması gereklidir.

[**Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması halinde işçinin ücreti nasıl ödenir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse22)

Herhangi bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışılmaması halinde işveren o güne ait ücreti tam olarak ödeyecektir. İşçinin çalışma yapması halinde ise, çalıştığı her gün için ilave bir yevmiye daha verilmesi gereklidir. Örneğin Nisan ayında 23 Nisan genel tatil günü çalışma yapmayan ancak, onun dışında kalan tüm günlerde çalışan bir işçi 30 günlük ücrete hak kazanırken, 23 Nisan günü de çalışma yapan bir işçi, genel tatil çalışmasından dolayı ilave bir yevmiyeye daha hak kazandığından, 31 günlük ücret alacaktır.

[**Yıllık izin bölünerek kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse23)

Yıllık izin bölünerek kullanılabilir; işverenle bu hususta anlaşılması halinde yıllık izin üçe bölünerek kullanılabilir.

[**Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse24)

Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme bulunmaktadır. 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izin süresi en az 20 gün olmalıdır. Bunun anlamı; örneğin 16 yaşında bir işçi, hizmet süresi beş yıldan az dahi olsa, 18 yaşına gelinceye kadar, her yıl için yıllık izinlerini 14 gün olarak değil 20 gün üzerinden kullanacaktır.

[**Yıllık izin süresi nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse25)

Yıllık izin süresi, işyerindeki kıdeme göre hesaplanır. Eğer işçinin işyerinde 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmeti varsa yıllık izin süresi 14 günden; 5 yıldan fazla 15 yıldan az hizmeti varsa 20 günden; 15 yıl ve daha fazla hizmeti varsa 26 günden az olamaz. Bir yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmeti olanlar, ancak 5 yıllık hizmet sürelerini doldurduktan sonra hak kazandıkları yıllık izinlerini 20 gün üzerinden kullanabilirler. Örneğin 01.02.2004 tarihinde işe girmiş olan bir işçi, 01.02.2005’de 1. hizmet yılını, 01.02.2006’da 2.’sini, 01.02.2007’de 3.’sünü, 01.02.2008’de 4.’sünü ve 01.02.2009’da 5. hizmet yılını doldurmuş olacaktır. Söz konusu işçi 5 yıllık hizmet süresini doldurduktan sonra 01.02.2010 tarihinde hak kazanacağı yıllık iznini 20 gün üzerinden kullanabilecektir. Kanunda öngörülen yıllık izin süreleri asgari süreler olup, işverenle imzalanacak iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ile yıllık izin sürelerinin daha uzun belirlenmesi mümkündür.

[**Yıllık iznin uzakta geçirilmesi durumunda yol izni kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse26)

Yıllık ücretli izinlerini 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 4 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır

[**Yıllık ücretli izne ne zaman hak kazanılabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse27)

İşe başlanılan tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil en az 1 yıl çalışılması halinde yıllık ücretli izne hak kazanılır. Ancak ardı ardına ya da farklı tarihlerde aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışılmış ise, yıllık izne hak kazanılması için gerekli olan 1 yıllık süreyi hesaplarken bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplanması gereklidir. Örneğin önce A işverenine ait X işyerinde 4 ay, sonra da yine A işverenine ait Y işyerinde 8 ay çalışılmış ise, her iki hizmet süresi toplanacağından, Y işyerindeki 8 aylık çalışma yıllık izne hak kazanmak için yeterli olacaktır.