**YILLIK İZİNLER**

[**Bir yıllık çalışma süresi dolmamış bir işçinin yıllık ücretli izin hakkı var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

Yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin esaslar, 4857 sayılı İş Kanunu 53/61. maddeleri ve uygulamanın detaylarını açıklayan yönetmelik ile belirlenmektedir. Yasal düzenlemeler açısından; aynı işverene bağlı çalışma süresi deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı oluşmaktadır.

[**Deniz İş Kanununa göre gemiadamlarına ne kadar süre yıllık izin verilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır. İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz. İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Bu haktan feragat edilemez. Bir aylık izin, tarafların rızasiyle aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir.

[**Gemi adamı yıllık ücretli izne nasıl hak kazanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır

[**Hafta tatili günleri yıllık izin süresine dahil midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

İş Kanunu’nda belirtilen 14, 20 ve 26 günlük yıllık izin sürelerine hafta tatilleri dâhil 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 yıllık izin kullanacaktır.

[**Haftada 15 saatten 7 yıl kısmı süreli çalışan bir işçi kaç gün yıllık izine hak kazanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

Kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında yıllık izin bakımından herhangi bir farklılık söz konusu değildir. Bu durumda işyerinde 7 yıl hizmeti olan kısmi süreli çalışan işçinin kullanacağı yıllık izin süresi 20 gündür.

[**Hak kazanılması durumunda yıllık izin hakkı ne zaman kullanılabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

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.

[**İşçi ne kadar çalışırsa ne kadar izne hak kazanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

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. 6552 sayılı Kanunla, 10.09.2014 tarihinde eklenen ek cümle ile: “Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır” denmiştir.

[**İşçi yıllık izin süresi içinde başka bir işyerinde çalışırsa ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

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.

[**İşçinin iş görme ediminin alacaklısı olan taşeron firmalarının sürekli değişmesi durumunda işçinin izin kullanma hakkı bundan nasıl etkilenmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

Değişik firmalarla olsa bile çalışma aynı işyerinde aralıksız bir biçimde sürdürüldüğünde ve yıllık izne hak kazanma süresi dolduğunda yıllık izin hakkı kullanılabilir. Taşeron firmanın değişmiş olması bu hakkın kullanımını engellemez.

[**İşçinin iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda yıllık izin ücretleri ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

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.

[**İşveren kullanılan yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

İşverenin işyerinde çalışan tüm işçilerin yıllık izinlerini gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır.

[**İşyerinde çalışırken askere gidilmesi halinde, askerlikte geçen süre, yıllık izin hakkında değerlendirmeye alınacak mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

Askerlik süresince hizmet akdi askıda sayılacağından, bu süre yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

[**İşyerinden ayrılma halinde kullanılmayan yıllık izin hakları yanar mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

İşyerinden ayrılma halinde kullanılmayan yıllık izin hakları yanmaz. Hizmet akdinin herhangi bir sebeple son bulması halinde, kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin, hizmet akdinin son bulduğu tarihteki ücret üzerinden işçiye ödenmesi gereklidir.

[**Mevsimlik bir işte çalışan işçinin yıllık izin hakkı var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

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

[**Mevsimlik ve kampanya işlerinde yıllık izin olur mu?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

[**Yıl içinde alınan mazeret izinlerini işveren yıllık izin hakkından düşebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse16)

İster ücretli olsun isterse ücretsiz, yıl içinde alınmış olunan mazeret izinleri ya da raporlu olunan süreler işveren tarafından yıllık izin hakkından mahsup edilemez.

[**Yıllık izin bölünerek kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse17)

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

[**Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse18)

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, yıllık izinlerini 14 gün olarak değil 20 gün üzerinden kullanacaktır.

[**Yıllık izin süresi için ücret alınabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse19)

Yıllık izin, ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir. İşveren, kullanılan yıllık izin süresine ait ücreti, işçi izne çıkarken peşin olarak vermek ya da avans olarak ödemek zorundadır. Ancak yıllık izin süresi için işçiye ödenecek ücrete fazla çalışma ücretleri, primler ve sosyal yardımlar dâhil edilmeyecektir.

[**Yıllık izin ücretlerinde zamanaşımı ne zaman başlar?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse20)

Bu ücretlere ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

[**Yıllık izine hak kazanmak için gerekli olan süre nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse21)

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

[**Yıllık iznin kullanıldığı süre içinde işveren işçinin sigorta primlerini ödemeye devam eder mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse22)

Tüm primler yıllık izin süresi içinde de ödenmeye devam olunur.

[**Yıllık iznin uzakta geçirilmesi durumunda yol izni kullanılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse23)

Yıllık iznin işyerinin kurulu olduğu yerden başka bir yerde geçirilmesi durumunda, bu durumun belgelenmesi ve yol izni talep edilmesi halinde, işveren işçiye 4 güne kadar yol izni vermek zorundadır. Ancak bu izin ücretsiz izin niteliğinde olacaktır.

[**Yıllık ücretli izne ne zaman hak kazanılabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse24)

İşe başlanılan tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil en az bir 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 bir 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.