



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

S İ R K Ü L E R	
TARİH	28.5.2019
KONU	Yıllık Ücretli İzin Uygulaması
İLGİLİ MEVZUAT	4857 Sayılı Kanun
İLGİ	Tüm Özel Sektör İşverenleri

Ö Z E T

4857 sayılı İş Kanununun 53. Maddesine göre; “İş yerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir” denmektedir. İşçilerin, dinlenerek çalışma istemini, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumaları, motivasyonlarını ve iş verimliliğini artırmaları amacıyla yıllık ücretli izin kullanılmaktadır. Yıllık izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Asgari yıllık izin süreleri		
Kıdem süresi/yaş	İşçiler için	Yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için
Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara	14 gün	18 gün
Hizmet süresi beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlar	20 gün	24 gün
Hizmet süresi on beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlar	26 gün	30 gün
18 yaş ve altında olan küçükler	20 gün	18 yaş ve altında olan küçükler yeraltı maden işlerinde çalışamaz.
50 yaş ve üzerinde olan işçiler	20 gün	24 gün

Not: 50 yaş ve üzeri kişilerin yıllık izin hesaplamasında kişinin 50 yaşını doldurması değil, 50 yaşından gün almış olması yeterlidir.

Yıllık İzinde Önemli Hususlar



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

1- İş mevzuatına göre hafta tatili yedi günlük bir zaman diliminde bir gün olup, çalışılmayan cumartesi günü akdi tatildir. Bu nedenle cumartesi günleri yıllık izne dâhil edilerek izinden düşülecektir.

2- İşyerinde çalışması henüz 1 yılını doldurmayan kişilerin izin kullanmaları

4857 sayılı iş kanununun izin hakkı hakkındaki 1 yılı doldurulması koşuluna bağlamıştır, ancak işverenlerin uygun görmesi halinde kazanacağı yıllık izinden düşülmek üzere önceden izni kullanabilir. İşten izne hak kazanmadan ayrılması halinde, bakiye hak edicilerden bu tutarın mahsup edilebileceğine ilişkin protokol/taahhüt imzalamalarını önermekteyiz.

3- İhbar süresindeki personelin yıllık izin kullanma durumu

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun 17. maddesine göre verilen ihbar süresiyle, 27. maddesi gereğince işçiye verilen yeni iş arama izni yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez

4- İşe Tekrar Giren Kişilerin Yıllık İzin Durumu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerek.

5- Yıllık İzin Sırasında Rapor Alan İşçilerin Durumu

İşçinin, yıllık ücretli kullanırken hastalanması veya kaza geçirmesi halinde, ilgili sağlık kuruluşlarından sağlık izni almasıyla yıllık izni askıya alınmış olur. Bu durum İş Kanunu'nun 56. Maddesinde açıkça belirtilmiştir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNDE İDARİ PARA CEZALARI

Ücretli İzni Yasaya Aykırı Bölmek	416 TL (Aynı durumdaki her işçi için)
İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödeme	416 TL (Aynı durumdaki her işçi için)
İş sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	416 TL (Aynı durumdaki her işçi için)
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullanılmaması veya eksik kullanılması	416 TL (Aynı durumdaki her işçi için)