



d u m a n & g l o b a l TM

İŞ KANUNUNA GÖRE İZİNLER

Sirkümüzde personelin ücretli ve ücretsiz yıllık izinleri, yıllık izin isteğinin zamanı, yıllık izin kaydı, yıllık izinde dikkat edilmesi gereken önemli konular, yarı zamanlı çalışma, hastalık izni, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde izin, çalışma yasağı olan ve olmayan günler ile yeni iş arama izni konularına açıklık getirilmeye çalışılmıştır.



İş Kanuna Göre İzinler

1. 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.

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.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört (14) günden,
 - Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi (20) günden,
 - Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı (26) günden,
- az olamaz.

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

Ancak on sekiz 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 arttırılabilir.

İş sözleşmesinin askıda kaldığı askerlik, ücretsiz izin, gözaltı ve tutukluluk hali gibi haller yıllık izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınmaz. **Örneğin**, 1 yıl çalışma süresini doldurduğu halde 21 gün bedelli askerlik için ücretsiz izin alan Bay A'nın yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için 1 yılın üzerine 21 gün daha çalışması gerekmektedir.





1.1.Yıllık İzin Bölümler Halinde Kullanılması

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.

Konuyu örnekle açıklarsak; üç yıl boyunca aynı işverene bağlı işyerlerinde çalışan işçi Ahmet beyin en az 14 gün izin hakkı bulunmaktadır. Bu hak sürekli bir şekilde verilmelidir. Ancak Ahmet beyin işveren ile anlaştığı varsayıldığında bir bölümü en az 10 gün olacak şekilde; 10 izin gününü farklı zaman diliminde ve kalan 4 izin gününü ise farklı zaman diliminde kullanabilecektir.

1.2. Yıllık İzin İsteğinin Zamanı

İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, **kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce** işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır.

İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

1.3.Yıllık İzin Kaydı

İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır.

İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.



1.4.Yıllık İzinden Mahsup

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. İş günü hesabında iş yerinin iş günü uygulaması dikkate alınır. Örneğin, cumartesi günü çalışmayan bir iş yerinde yıllık izin hesabında cumartesi günleri dikkate alınmaz.

1.5.Yıllık İzinle İlgili Önemli Diğer Konular

1.5.1. Yıllık İzindeyken Rapor Alınması

Yıllık ücretli iznini kullanırken rapor alan işçi, raporun bitiş tarihi yıllık iznin bitim tarihinden sonra ise raporun bitim tarihinde işbaşı yapacaktır.

Şayet rapordan dolayı raporlu olduğu günleri yıllık izin sürelerinin sonuna eklerse işveren devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Yıllık iznin hangi tarihler arasında kullanılacağı işverenin inisiyatifindedir. Bundan dolayı yıllık izinde raporlu olunan günlere tekabül eden kullanılmamış sayılan yıllık ücretli izinlerin daha sonra ne zaman kullanılacağını işveren tayin edecektir.

1.5.2. Raporlu Sürelerin İşçinin Kıdemine Etkisi

Raporlu işçilerin almış oldukları istirahat süresinin, işçinin kıdemine göre değişen 2-4-6-8 haftalık bildirim (ihbar) süresini 6 hafta aşan kısmı yıllık ücretli iznin hesabında değerlendirilmeyecektir. Örneğin, 4 yıllık kıdemi olan işçinin ihbar süresi 8 haftadır. Bu süreyi altı hafta aşmasından sonraki süreler yıllık iznin hesabında dikkate alınmayacaktır. Yani 8+6 hafta izin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınacak ve bir yılı doldurup doldurmadığı hesaplanırken bildirim süresi +6 haftalık kısım çalışılmış gibi sayılacaktır.

Özetle işçinin raporlu veya tutukluluk halini aşamayacağı süreler aşağıdaki gibidir;

Kıdem	İhbar Süresi	4857/ 25-I-(b)	Toplam Süre
6 aya kadar	2 hafta	6 hafta	8 hafta
6 ay - 1,5 yıla kadar	4 hafta	6 hafta	10 hafta
1,5 yıl - 3 yıla kadar	6 hafta	6 hafta	12 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta	6 hafta	14 hafta





1.5.3. Askere Gidip Dönen İşçinin Yıllık İzni

4857 sayılı İş Kanununun 31'inci maddesinde askere giden personelin dönmesi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

İşçinin askerden döndükten sonra aynı işe devam etmesi durumunda yıllık izin hesabında önceden çalıştığı günlerinde dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin, işyerinde 5 yılını doldurup askere giden bir işçinin işe geri dönmesi durumunda yıllık izinleri sıfırlanmaz ve kaldığı yerden devam eder. İşçi ayrılırken kıdem tazminatını dahi almış olsa yıllık izin hesaplamasında eski süreler dikkate alınmalıdır.

1.5.4. İhbar Süresinde Yıllık İzin

Bilindiği üzere İş Kanununun 17'nci maddesinde ihbar süreleri 2 ila 8 hafta arasında işçinin kıdemine göre belirlenmiştir. İhbar süresinden maksat, sözleşmeden cayan tarafın karşı tarafın mağduriyetlerinin giderilmesi amacıyla yukarıda belirtilen sürelerde biraz daha çalışmasıdır.

İşçinin ihbar süresi içerisinde ayrıca işverenin günde iki (2) saatten az olmamak üzere iş arama izni vermesi gerekmektedir. İşçi isterse bu süreyi birleştirip de kullanabilecektir.

İhbar süresi içerisinde yıllık iznin kullanılmasına engel bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak yıllık izin ve ihbar süreleri iç içe geçemez. Ayrıca işveren yıllık izinden dolayı iş arama izinlerini tam olarak veremezse çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemek zorunda kalacaktır.

Yıllık izin ile ihbar öneli iç içe geçemeyeceğinden yıllık iznin ihbar önelinden önce kullanılması asıl olup hiçbir şekilde ihbar öneli ile yıllık izin iç içe girmemelidir. Yıllık izin ile ihbar önelinin iç içe girmesi yıllık izni değil ihbar önelini geçersiz kılar. (Yargıtay 7. Dairesi 2015/39535 E. , 2016/12040 K.)

1.5.5. Kısmi Süreli Çalışanlarda Yıllık İzin

Kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanların yıllık izin haklarından faydalanması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13.maddesinde;





“Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayrım yapılamaz.” Denilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında kısmi süreli çalışan personel haftanın bir günü veya birden fazla gününde çalışsa dahi işe başlamasını takip eden 1 yılsonunda yıllık izini hak eder. Yani kısmi süreli çalışanların izin günü sayıları ile tam zamanlı çalışanlar arasında bir fark bulunmamaktadır.

1.5.6. Yıllık İzni Olmayanlar İzin Kullanabilir mi?

Bilindiği üzere İş Kanununa göre bir yılını doldurmadan yıllık izin hakkına hak kazanılması mümkün değildir. Ancak işverenin iyi niyetiyle işçinin kıdemi bir yıl olmadan da izin kullanılabilir. Yıllık izne hak kazanmadan verilen izinlerin daha sonra izinden mahsup edileceği, izne hak kazanılamaması durumunda ise maaşından kesinti yapılacağını içeren bir muvafakatname alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

1.5.7. Yıllık İznin Kullanılmaması Durumunda İdari Yaptırım

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Yıllık izin İş Kanununda gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, ilgili maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56'ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57'nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59'uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60'ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 337 Türk Lirası idari para cezası verilir.





1.5.8. Yıllık İzinde Başka İşte Çalışma

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.

1.5.9. Yıllık İznin Kullandırılmaması Haklı Fesih Sayılır mı?

Yıllık izin bilindiği üzere anayasal bir haktır ve bu haktan vazgeçilmesi mümkün değildir. Şayet işçiye ilgili yılda talep ettiği halde işveren tarafından iznin kullandırılması gereken yılda izin hakkının verilmemesi işçi haklı fesih hakkı sebebidir.

Yargıtay bir kararında işçinin talep etmesine rağmen, yıllık iznin işverence kullandırılması gereken yıl içinde kullandırılmamasını haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir (Yargıtay 22. H.D., 2014/24209E., 2015/34653K., 16.12.2015),

“Davacı işçinin kullanmadığı 34 günlük yıllık ücretli izin süresi bulunmaktadır. Her ne kadar işveren hak edilen yılın sonuna kadar izin vermekte serbest ise de ancak bir yılı aşkın süreden sonra nedensiz izin vermeme halinde davacı işçinin fesih hakkı doğacağı gibi, işveren izin talebine muvafakat vermek zorundadır. Aksi halde Anayasa tarafından teminat altına alınan dinlenme hakkı ihlal edilmiş olur. İşveren normatif uygulamaların aksine fesih hakkını kullanmıştır. Davalı işveren tarafından yapılan fesih haksızdır. Davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yerine reddine karar verilmesi isabetsizdir.” (Yargıtay 9.HD. 2011/31608 E. 2011/35332 K. 06.10.2011)

1.5.10. Yıllık İznin Ücreti Ne Zaman Talep Edilebilir?

Anayasal bir hak olan yıllık izinden vazgeçip ücretinin talep edilmesi sözleşme devam ettiği sürece mümkün değildir. Konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21.11.2016 tarihli 2015/8588, Esas 2016/20520 no.lu kararında, Çalışma devam ederken yıllık ücretli izin hakkının paraya tahvil edilemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

Buna göre yıllık izinlerin çalışma süresi devam ederken yani sözleşme feshedilmeden yıllık iznin ücrete dönüşmesi mümkün görünmemektedir.

1.5.11. Saatlik-Günlük İzinler Yıllık İzinden Düşülebilir mi?

İş hayatında, mesai saatleri içinde personelin özel işi gibi nedenlerle saatlik izinleri 4857 sayılı İş Kanunu veya bu Kanuna istinaden çıkarılan yönetmeliklerde yer almamış olmakla birlikte böyle bir izin verme yetkisinin işverende olduğu da açıktır.





İşverenin söz konusu izinleri izin kâğıdı doldurularak yazılı halde yapması halinde toplanan saatlerin yıllık izinden düşülmesi mümkündür. Ancak yıllık iznin bir bölümünün 10 günden az olamaz hükmü unutulmamalıdır. Aynı şekilde acil durumlarda verilen günlük izinlerinde işverenin takdirinde olarak idari izin mi yoksa yıllık izin mi olduğunun tespiti yine işverene aittir.

Örneğin, çocuğunun veli toplantısına gitmek için alınan 4 saatlik iznin, işverenin takdirine bağlı olarak yıllık izinlerinden düşülmesi veya yıllık izni yoksa ücretinden mahsup edilmesi mümkündür. Ya da yine işverenin takdirine bağlı olarak herhangi bir kesinti yapılmaması da mümkündür.

2. Ücretsiz İzin

Bazı özel durumlar dışında işverenin işçiye ücretsiz izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Tam tersi şayet işveren işçiyi ücretsiz izne çıkaracak ise işçinin onayını alması gerekmektedir. İşçinin onayı alınmadan işçi ücretsiz izne çıkarılır ise işçi iş sözleşmesini fes edip, tazminatlarını alabilecektir.

Aşağıda sayılan durumlarda işveren işçiye ücretsiz izin vermek zorundadır;

- Kadın işçinin 16 haftalık analık izninin bitiminden itibaren talep edebileceği 6 aya kadar ücretsiz izin
- Doktor raporuyla gerekli görülmesi durumunda, gebe işçinin talep edeceği ücretsiz izin

3. Yarı Zamanlı Çalışma

29.1.2016 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe giren 6663 sayılı kanun ile yapılan düzenleme ile; doğum sonrası, kullanması halinde altı aylık ücretsiz izin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün,

Süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.





Bu haktan yararlanabilmek için anne ve babanın da çalışıyor olması gerekmektedir. Anne veya babadan herhangi birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

İşçi isterse çocuğun ilköğretime başladığı tarihe kadar yarı zamanlı çalışma talep edebilmektedir. 60, 120 veya 180 günün bitiminden sonra çocuğun ilkokula başlayacağı tarihe kadar yarı zamanlı çalışmaya devam eden işçi, sadece işyerinde çalıştığı sürenin ücretini alabilecektir. Çalışma yapılmayan sürelerin ücreti İŞKUR tarafından ödenecektir.

Yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanmak isteyen işçilerin, doğum veya evlat edinme tarihinden önceki 3 yıl içinde 600 gün prim ödemesi olup olmadığına bakılacaktır. 600 gün prim ödeme şartını yerine getirmemiş işçiye yarı zamanlı çalışma ödeneği verilmeyecektir.

4. Mazeret İzinler

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 ücretinden herhangi bir kesinti yapılmadan izin verilmesi gerekmektedir.

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 gerekmektedir. Özetle;

- Evlenen işçiye 3 gün,
- Evlat edinen işçiye 3 gün
- Annesi, babası, eşi, kardeşleri ya da çocuğu ölen işçiye 3 gün, *(saymış olduğumuz kişiler dışında kayınbaba, kayınvalide ve eşlerin kardeşleri gibi kişiler için Kanuna göre mazeret izni verilememektedir.)*
- Eşi doğum yapan işçiye 5 gün,
- Engelli çocuğu tedavi gören işçiye bir yılda toplam 10 gün *(Bu izin için çocuğun en az %70 engelli olması, tedavi ettirilmesi ve bu durumun hastalık raporu ile kanıtlanması gerekmektedir.)*

4.1. Hafta Tatili veya Ulusal Bayram ve Genel Tatil Süresine Denk Gelen İzinler

4857 sayılı İş Kanununda mazeret izinlerine ilişkin düzenlemelerde kanun koyucu “iş günü” tabiri yerine “gün” tabirini kullanmıştır. Bu nedenle Kanunda bu izinlerin ”iş günü” olarak





belirtilmemesi sebebiyle hafta tatiline, ulusal bayram ve genel tatil süresine denk gelen mazeret izinleri iznin içinde değerlendirilir. Örneğin kendi hafta tatili pazar günü olan ve cumartesi günü evlenen bir işçinin, evlilik izni cumartesi, pazar ve pazartesi günlerini kapsar ve Salı günü iş başı yapması gerekir.

4.2.Mazeret İzni Ne Zaman Başlar?

Mazeret izinlerinin ne zaman başlayacağına ilişkin mevzuatımızda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak kanaatimize göre mazeret izninin başlangıcı olayın başladığı gündür. Örnek vermek gerekirse öğleden önce mazeret iznine sebep olan olayın öğrenilmesi durumunda o günden itibaren, öğleden sonra öğrenilmesi durumunda ise ertesi günden itibaren başlayarak mazeret izni kullanılmalıdır.

5. Hastalık İzni

Hastalık nedeniyle doktor tarafından “çalışamaz” raporu alan işçi istirahat süresince izinli sayılır.

6. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde 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.

6.1. Çalışma Yasağı Olan Günler

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

6.2.Çalışma Yasağı Olmayan Günler

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

A) Resmi bayram günleri şunlardır:

- 1. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.**
- 2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.**
- 3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.**

B) Dini bayramlar şunlardır:





duman & global™

1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

7. Yeni İş Arama İzni

Bildirim süreleri içinde 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 ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Saygılarımızla,

NOT: Sirkümüzde işlenmesini istediğiniz hususları

mevzuat@dumanglobal.net adresine göndererek bizlere ulaşabilirsiniz.

