



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

30 Soruda İşçinin Dinlenme Hakkı

Dinlenme hakkı NİÇİN önemlidir? Yıllık izne NE ZAMAN hak kazanırım? Yıllık izin süremi NASIL hesaplarım? Yıllık izin hakkımı NE ZAMAN kullanabilirim? Toplu izin uygulaması NEDİR? İzin kurulu işçilerin izinlerini NASIL düzenler? Hafta tatiline hak kazanmak için NE KADAR çalışmalıyım? Hafta tatili ücretim NASIL ödenir? Ara dinlenmesi NEDİR? Ara dinlenmesi sürem NE KADAR olmalıdır? Ulusal bayram ve genel tatil günlerim NELERDİR? Ulusal bayram ve genel tatil günlerimde çalışmam halinde ücretim NASIL ödenir? Yıllık izne NE ZAMAN hak kazanırım? Dinlenme hakkı NİÇİN önemlidir? Yıllık izne NE ZAMAN hak kazanırım? Yıllık izin süremi NASIL hesaplarım? Yıllık izin hakkımı NE ZAMAN kullanabilirim? Toplu izin uygulaması NEDİR? İzin kurulu işçilerin izinlerini NASIL düzenler? Hafta tatiline hak kazanmak için NE KADAR çalışmalıyım? Hafta tatili ücretim NASIL ödenir? Ara dinlenmesi NEDİR? Ara dinlenmesi sürem NE KADAR olmalıdır? Ulusal bayram ve genel tatil günlerim NELERDİR? Ulusal bayram

HAZIRLAYANLAR

Baş İş Müfettiři Mehmet CENGİZ

Baş İş Müfettiři Arif TEMİR

İř Müfettiři Birsen ERDİN

ISBN : 978 – 975 – 455 – 160 – 0

2. Baskı / ANKARA 2011

ÖNSÖZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı programlar dahilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatının kurallarını öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yapmaktadır. Bu bağlamda dinlenme hakkı konusunda bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; yıllık izin, hafta tatili ve ara dinlenmesine ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olarak düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı

1- Dinlenme hakkı niçin önemlidir?



İşçilerin “dinlenme hakkı” Anayasa ile güvence altına alınmış haklardandır. Anayasamızın 50. maddesi “Dinlenmek çalışanların hakkıdır” ifadesine yer verdikten sonra, yıllık izin hakkı ile hafta tatili ve bayram tatili haklarını ayrıca vurgulamıştır.

Bu sebeple Anayasal bir hak olan dinlenme hakkından vazgeçilemez. Ayrıca yasal zorunluluğun ötesinde,

- çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri iş kazalarından korumak,
- işçinin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlamak,
- iş tatminini artırmak,
- işçinin sosyal yaşama da katılımını sağlamak
- iş veriminin azalmasına engel olmak
- işin kalitesinin düşmesini önlemek

vb. bir çok sebeple, işçinin yıllık izin, hafta tatili ve bayram tatili haklarını ve gün içinde ara dinlenmelerini tam olarak kullanabilmesi gereklidir.

YILLIK İZİN HAKKI

2-Ne zaman yıllık ücretli izne hak kazanabilirim?

İşe başladığımız tarihten itibaren, deneme süreniz de dâhil en az bir yıl çalışmanız halinde yıllık ücretli izne hak kazanırsınız.



Ancak ardı ardına ya da farklı tarihlerde aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışmış iseniz, yıllık izne hak kazanmanız için gerekli olan bir yıllık süreyi hesaplarken bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinizi toplamanız gereklidir.

Örneğin önce A işverene ait X işyerinde 4 ay, sonra da yine A işverene ait Y işyerinde 8 ay çalışmış iseniz, her iki hizmet sürenizi toplayacağımızdan, Y işyerindeki 8 aylık çalışmanız yıllık izne hak kazanmanız için yeterli olacaktır.



3-Yıllık izin süremi nasıl hesaplayabilirim?

Yıllık izin süreleriniz, işyerindeki kıdeminize göre hesaplanır. Eğer işyerinizde;

- bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) hizmetiniz varsa yıllık izin süreniz 14 gündendir;
- beş yıldan fazla on beş yıldan az hizmetiniz varsa 20 gündendir;
- on beş yıldan fazla hizmetiniz varsa 26 gündenden az olamaz.

Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlar, ancak beş 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 imzalayacağınız hizmet akti ya da işyerinizde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ile yıllık izin sürelerinizin daha uzun belirlenmesi mümkündür.

4-Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mıdır?

Evet. Eğer 18 yaşından küçük ya da 50 yaşından büyük işçi iseniz, yıllık ücretli izin süreniz 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.

5-Mevsimlik bir işte çalışıyorum, yıllık izin kullanabilir miyim?

Eğer bir yıldan az süren mevsimlik bir işte yahut kampanya işinde çalışıyor iseniz, yıllık ücretli izin hakkınız bulunmamaktadır.

6-Hafta tatili günleri yıllık izin süreme dahil midir?

İş Kanunu'nda belirtilen 14, 20 ve 26 günlük yıllık izin sürelerine hafta tatilleri dahil edilmemiştir. Yıllık izinlerinizi kullanırken, izin sürenize 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.

7-Yıllık iznimi bölerek kullanabilir miyim?

Evet, işvereninizle bu hususta anlaşmanız halinde yıllık izninizi üçe bölerek kullanabilirsiniz. Ancak böyle bir durumda izinlerinizin bir parçasının 10 günden az olmaması gereklidir.

8-İşyerinden ayrılmam halinde kullanmadığım yıllık izin haklarım yanar mı?

Kesinlikle hayır. Hizmet akdinizin herhangi bir sebeple son bulması halinde, kullanmadığınız yıllık izin sürelerinize ait ücretlerinizin, hizmet akdinizin son bulunduğu tarihteki ücretiniz üzerinden tarafınıza ödenmesi gereklidir.

9-Yıllık iznimi uzakta geçireceğim zaman yol izni kullanabilir miyim?

Yıllık izninizi işyerinizin kurulu olduğu yerden başka bir yerde geçirecekseniz, bu durumu belgelemeniz ve yol izni talep etmeniz halinde, işvereniniz size 4 güne kadar yol izni vermek zorundadır. Ancak bu izin ücretsiz izin niteliğinde olacaktır.



10-İşverenim kullandığım yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mıdır?

Evet. İşvereninizin işyerinizde çalışan tüm işçilerin yıllık izinlerini gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır.

Bu kayıtlar yıllık izin defteri şeklinde düzenlenebileceği gibi kartoteks biçiminde de tutulabilir.

11-Yıllık izne hak kazandığımda iznimi ne zaman kullanabilirim?

Her hizmet yılına ait yıllık izninizi gelecek hizmet yılı içinde kullanabilirsiniz. Örneğin; 2009 yılı yıllık iznine 01.02.2010 tarihinde hak kazanmış iseniz,

izninizi 01.02.2010 - 01.02.2011 tarihleri arasında kullanabilirsiniz. Ancak bu tarihler arasında izninizi tam olarak hangi zaman dilimi içinde kullanabileceğiniz hususunda, işvereninizin takdir hakkı bulunmaktadır.

12-Hastalığım sebebiyle uzun süre rapor kullanmak zorunda kaldığımda, bu durumdan yıllık izin hakkım nasıl etkilenir?

Uğradığınız kaza veya hastalık sebebiyle uzun süre işe gidememeniz halinde (sağlık raporu ile belgelendirilmiş olmalıdır), o tarihteki hizmet sürenize göre hesaplanacak bildirim sürenize altı hafta daha eklenir ve eğer raporlu olduğunuz süre bu şekilde hesaplanacak süreden daha fazla ise, fazla olan kısım yıllık ücretli izninizin 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 ihbar süresi 6 hafta olacağından, bu süreye bir 6 hafta daha

eklenecek ve bulunacak 12 haftalık süre yıllık izin hakkınızı hesaplariken çalışılmış gibi sayılacak, geri kalan süre ise değerlendirmeye alınmayacaktır.

Başka bir deyişle 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 12 haftası çalışılmış, kalan süre çalışılmamış sayıldığından)

13-İşyerinde çalışırken askere gitmem halinde, askerlikte geçen sürem, yıllık izin hakkımda değerlendirmeye alınacak mıdır?

Askerlik sürenizce hizmet aktiniz askıda sayılacağından, bu süre yıllık izin hakkınızın hesabında dikkate alınmayacaktır.

14-Yıl içinde aldığım mazeret izinlerimi işverenim yıllık izin hakkımdan düşebilir mi?

İster ücretli olsun isterse ücretsiz, yıl içinde almış olduğunuz mazeret izinleriniz ya da raporlu olduğunuz süreleri işvereniniz yıllık izin hakkınızdan mahsup edemez.

15-Yıllık izin mutlaka ücretli olarak kullandırılması gereken bir izin midir?

Evet, yıllık izin mutlaka ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir. İşvereniniz, kullanacağınız yıllık izin sürenize ait ücretinizi, siz izne çıkarken peşin olarak vermek ya da avans olarak ödemek zorundadır.

Ancak yıllık izin süreniz için size ödenecek ücrete fazla çalışma ücretleri, primler ve sosyal yardımlar dahil edilmeyecektir.

16-Yıllık ücretli iznimi kullanırken bir başka işte çalışabilir miyim?

İşvereninizin yıllık izninizi kullandığınız süre içinde bir başka işte ücret karşılığı çalışığınızı öğrenmesi halinde, yıllık izin için ödediğı ücreti sizden geri talep edebilir.

17-Yıllık iznimi kullandığım süre içinde işverenim sigorta primlerimi ödemeye devam eder mi?

Evet. Tüm primleriniz yıllık izin süreniz içinde de ödenmeye devam olunur.

18-Toplu izin uygulaması nedir?

İşvereniniz işyerinizde çalışan işçilerin tümünün ya da bir kısmının, yıllık izinlerini Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki bir tarihte toplu olarak kullanmalarına karar verebilir.

Böyle bir uygulamada belirli sayıda işçi, işyerinin korunması, araç-gereç ve makinaların bakımı vb. işler ile ilgilenmek üzere toplu izin uygulaması dışında tutulabilir.



İşyerinizde toplu izin uygulamasına karar verilmesi halinde, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçiler de bu uygulamaya dahil edilebilirler.

19-İzin Kurulu nedir?

İşyerinizde 100'den fazla işçi çalışması halinde kanunen bir izin kurulunun oluşturulması zorunludur. İzin kurulu 1 işveren veya işveren temsilcisi ile 2 işçi temsilcisi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşur.

İzin Kurulu üyesi olacak işçiler ve yedekleri, varsa işyeri sendika temsilcisi tarafından, yoksa işyerinde

çalışan işçiler tarafından seçilir. İzin Kuruluna işveren temsilcisi olan üye başkanlık eder. İzin Kurulu üyeleri iki yılda bir yeniden seçilir.

20-İzin Kurulu işçilerin yıllık izinlerini nasıl düzenler?

İşçiler yıllık izinlerini hangi tarihlerde kullanmak istediklerine ilişkin taleplerini izin kuruluna iletirler. İzin kurulu, başkanın çağrısı üzerine toplanır ve bir taraftan bu talepleri diğer taraftan işyerindeki işçi sayısını, işçilerin kıdemlerini ve işlerin aksamaması zorunluluğunu dikkate alarak bir izin çizelgesi düzenler. Bu çizelgede her bir işçinin hangi tarihler arasında izin kullanacağı belirtilir. İşverence onaylanan yıllık izin çizelgeleri işyerinde ilan edilir. İzin kurulu ayrıca işçilerin yıllık izinlerle ilgili talep ve şikayetlerini işverene iletir ve yıllık izinlerin daha yararlı geçmesi için kamplar, geziler vb. ni düzenler.

ARA DİNLENMESİ HAKKI

21-Ara dinlenmesi sürem ne kadar olmalıdır?

Ara dinlenmesi günlük çalışma sürenizin ortalama bir zamanında



verilen ve süresi çalıştığımız 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, günlük çalışma süreniz;

- dört saat veya daha kısa ise onbeş dakikadan,
- dört saat ile yedibuçuk saat arasında ise (yedibuçuk saat dahil) yarım saatten,
- yedibuçuk saatten fazla ise bir saatten, daha az olmamalıdır.

22-Çalışma süremi hesaplarken ara dinlenmelerimi hesaba katmalı mıyım?

Hayır. Ara dinlenmesi süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin; sabah 08:00'de çalışmaya başlayan, saat 17:00'de çalışmayı bırakan ve gün içinde bir saat yemek molası ve iki kez onbeşer dakika çay molası kullanan bir işçinin günlük çalışma süresi 9 saat değil, 7.5 saattir.



23-Ara dinlenmesi süremi tek seferde mi kullanmalıyım?

Genel kural, ara dinlenmelerinin aralıksız olarak kullanılmasıdır. Ancak, işyerinizin bulunduğu yerdeki iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği gibi özellikler göz önünde bulundurularak, hizmet aktinizde belirtilmek kaydıyla, ara dinlenmeniz bölünerek kullanılabilir.

HAFTA TATİLİ HAKKI

24 - Hafta tatiline hak kazanmak için ne kadar çalışmalıyım. ?

Hafta tatilinden önce, İş Kanunu'nun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde tam olarak çalışmanız halinde hafta tatiline hak kazanırsınız. 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 kullanılmalıdır.



25 - Hafta içinde raporlu olmam halinde hafta tatili hakkımı kaybeder miyim?



Hayır. Bir haftalık süre içinde hekim raporuyla işe gelmediğiniz günler çalışılmış gibi sayılır ve o haftanın tamamını raporlu geçerseniz dahi hafta tatiline hak kazanırsınız.

26-İşveren hafta tatili iznimde ücret ödemek zorunda mıdır?

Kesinlikle evet. Çünkü hafta tatili, ücretli kullanılması gereken bir izindir. Hafta tatili gününde çalışmasanız dahi, o günün ücretini tam olarak alırsınız.

27-Hafta tatilimde çalışma yapmam halinde ücretim nasıl ödenir?

Hafta tatili günleri yapılan çalışmalar, haftada 45 saatlik çalışma süresinin aşılmasına neden olacağından, fazla çalışma gibi ücretlendirilmelidir.

Örneğin; bir işçinin hafta tatilinin Pazar günü olduğunu ve bu işçinin Pazar günü çalıştığını düşündüğümüzde, bu işçi kanuna göre hafta tatili ücreti olarak çalışmadan

o güne ait yevmiyesini alacak, ayrıca tatil yapmayarak çalıştığı için ilave bir yevmiyeye daha hak kazanacak, fakat bu çalışma aynı zamanda haftada 45 saatlik yasal çalışma süresini aşmasına neden olduğundan, % 50 zamlı yani birbuçuk yevmiye olarak ödenecek, dolayısıyla söz konusu işçi bir günlük hafta tatili çalışması için toplamda ikibuçuk yevmiyeye alacaktır.

GENEL TATİL HAKKI

28 - Ulusal bayram ve genel tatil günleri hangileridir?

29 Ekim ulusal bayramdır.



1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 30 Ağustos, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleri ise genel tatil olarak kabul edilir.

- 29 Ekim 1.5 gün
- 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs ve 30 Ağustos 1'er gün,
- Ramazan Bayramı 3.5 gün, Kurban Bayramı 4.5 gündür.

29 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmam zorunlu mudur?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağınıza dair, işverenle imzalayacağınız hizmet aktine yazılı bir hüküm konulabilir ya da işyerinizde 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 çalışmanızı talep edebilmesi için önceden yazılı onayınızı almış olması gereklidir.

30 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmam halinde ücretim nasıl ödenir?

Herhangibir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmamanız halinde işvereniniz o güne ait ücretinizi tam olarak ödeyecektir.

Çalışma yapmanız halinde ise, çalıştığınız hergün için ilave bir yevmiye daha vermesi 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.

