

Konu:

YILLIK ÜCRETLİ İZİN YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİKLER YAPILMIŞTIR

18.08.2017 tarih ve 30158 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile yapılan değişiklikler aşağıdaki gibidir.

03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği”nin “*Yıllık Ücretli İznin Uygulanması*” başlıklı 6. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “en çok üçe bölünebilir.” ibaresi “bölümler halinde kullanılabilir.” olarak değiştirilmiş ve ayrıca maddeye yeni bir fıkra eklenmiştir.

Değişiklik öncesi madde metni:

Değişiklik sonrası madde metni:

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması	Yıllık Ücretli İznin Uygulanması
<p>Madde 6 - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.</p> <p>Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.</p> <p>Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere <u>en çok üçe bölünebilir</u>.</p> <p>İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.</p> <p>Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.</p> <p>Yıllık ücretli izinleri 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 dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.</p>	<p>Madde 6 - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.</p> <p>Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.</p> <p>Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.</p> <p>İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.</p> <p>Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.</p> <p>Yıllık ücretli izinleri 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 dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.</p>

<p>İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.</p> <p>İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.</p>	<p>İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.</p> <p>İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.</p> <p>Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.</p>
---	--

Aynı Yönetmeliğin “*İzin Süresinin Tespiti*” başlıklı 9. maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Değişiklik öncesi madde metni:

Değişiklik sonrası madde metni:

<p>İzin Süresinin Tespiti</p> <p>Madde 9 - İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesine göre belirlenir.</p> <p>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.</p> <p>İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;</p> <p>a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,</p> <p>b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,</p>	<p>İzin Süresinin Tespiti</p> <p>Madde 9 - İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesine göre belirlenir.</p> <p>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.</p> <p>İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;</p> <p>a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,</p> <p>b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,</p>
---	---

<p>c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.</p> <p>Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.</p>	<p>c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.</p> <p>Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.</p>
---	---

Saygılarımızla,

**DENGE İSTANBUL YEMİNLİ
MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.**

EK:

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

(*) Sirkülerlerimizde yer verilen açıklamalar sadece bilgilendirme amaçlıdır. Tereddüt edilen hususlarda kesin işlem tesis etmeden önce konusunda uzman bir danışmandan görüş ve destek alınması tavsiyemiz olup; sadece sirkülerlerimizdeki açıklamalar dayanak gösterilerek yapılacak işlemler sonucunda doğacak zararlardan müşavirliğimiz sorumlu olmayacaktır.

(**) Sirkülerlerimiz hakkında görüş, eleştiri ve sorularınız için aşağıda bilgileri yer alan uzmanlarımıza yazabilirsiniz.

Erkan YETKİNER

YMM

Mazars/Denge, Ortak

eyetkiner@mazarsdenge.com.tr

Güray ÖĞREDİK

SMMM

Mazars/Denge, Direktör

gogredik@mazarsdenge.com.tr

YÖNETMELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında:

**YILLIK ÜCRETLİ İZİN YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK
YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK**

MADDE 1 – 3/3/2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “en çok üçe bölünebilir.” ibaresi “bölümler halinde kullanılabilir.” olarak değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.”

MADDE 2 – Aynı Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.”

MADDE 3 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4 – Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.