

Ücret (III:BÖLÜM)

- Ücret ve ücretin
ödenmesi
- İşvereninin ödeme aczine
düşmesi
- Ücretin gününde
ödenmemesi
- Ücretin saklı kısmı
- Kamu makamlarının ve
asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü
- Ücret hesap pusulası
- Ücret kesme cezası
- Asgari ücret
- Yarı ücret
- Fazla çalışma ücreti
- Zorunlu nedenlerle fazla
çalışma
- Olağanüstü hallerde
fazla çalışma
- Ulusal bayram ve genel
tatil günlerinde çalışma
- Saklı haklar
- Hafta tatili ücreti
- Genel tatil ücreti
- Geçici iş göremezlik
- Ücret tükellerine göre
tatil ücreti

- Tatil ücretine girmeyen
kısýmlar
- Yüzdelerin ödenmesi
- Yüzdelerin belgelenmesi
- Yýllýk ücretli izin
hakký ve izin süreleri
- Yýllýk ücretli izne hak
kazanma ve izni kullanma dönemi
- Yýllýk izin bakımýndan
çalýþýlmýþ gibi sayýlan haller
- Yýllýk ücretli iznin
uygulanmasý
- Yýllýk izin ücreti
- Ýzinde çalıþma yasađý
- Sözleşmenin sona
ermesinde izin ücreti
- Ýzinlere ilipkin
düzenlemeler
- Sigorta primleri
- Ücretten indirim
yapýlamayacak haller

Ücret ve ücretin
ödenmesi

MADDE 32. - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş
karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan
ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak, Türk
parasý ile işyerinde veya özel olarak açýlan bir banka

hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmıþ ise ödeme günündeki rayice göre Türk parasý ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayý temsil ettiði iddia olunan bir senetle veya diðer herhangi bir þekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. Ýþ sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ýþ sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doðan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri edlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanabıymý süresi beþ yıldır.

Ýþverenin ödeme aczine düþmesi

MADDE 33. - Ýþverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikasý alınması veya iflasý nedenleri ile işverenin ödeme güçlüðüne düþtüðü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilipkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karþılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çýkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Ücretin gününde
ödenmemesi

MADDE 34. - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir nedenle ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınmaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Ücretin saklı kısmı

MADDE 35. - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Kamu makamlarının ve
aşıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü

MADDE 36. - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; aşıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapı ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş
ödenmesi ilgili idare tarafından işyerinde panziye peflidi işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân olmak suretiyle duyurulur. Ücret alacak olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anýlan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el devir işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışılan işçilerin ücret alacaklarının karşılayacak kısmı ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışılan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarının karşılayacak kısmı ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 nci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

Ücret hesap pusulası

MADDE 37. - İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası

MADDE 38. - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

Ýþçi ücretlerinden ceza

olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin

edatimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birlikte bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden tebekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı açıklanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari ücret

MADDE 39. - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit

Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağılığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçi bulduran en üst işçi kurulundan değil işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulduran işveren kurulundan değil işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar sayılır.

Komisyon kararları

kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalıştırma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raporörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalıştırma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit
Komisyonunun sekreteryaya hizmetleri, Çalıştırma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tarafından yerine getirilir.

Yarımlı ücret

MADDE 40. - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalıştırılmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarımlı ücret ödenir.

Fazla çalıştırma ücreti

MADDE 41. - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalıştırma yapılabilir. Fazla çalıştırma, Kanunda yazılı kopullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalıştırmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalıştırma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak kopulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalıştırmalar fazla çalıştırma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalıştırma
için verilecek ücret normal çalıştırma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalıştırma süresinin
sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalıştırma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalıştırmalar fazla sürelerle çalıştırmalardır. Fazla sürelerle çalıştırmalarda, her bir saat fazla çalıştırma için verilecek ücret normal çalıştırma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla alıbmaya veya fazla srelerle alıbmaya yapan ii isterse, bu alıbmalar karşılığı zamlı cret yerine, fazla alıptığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla srelerle alıptığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Yi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, alıbma sreleri iinde ve cretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 nc maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı sreli iplerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece alıbmasında fazla alıbma yapılamaz.

Fazla saatlerle alıbmak iin iinin onayının alınması gerekir.

Fazla alıbma sresinin toplamı bir yılda ikiyzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla alıbma ve fazla srelerle alıbmaların ne şekilde uygulanacağı ykarılacak ynetmelikte gsterilir.

Zorunlu nedenlerle fazla alıbma

MADDE 42. - Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mmkn grlmesi halinde yahut makineler veya ara ve gere iin hemen yapılması gerekli acele iplerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya ıkmasıyla, iyerinin normal alıbmasının sağlayacak dereceyi ağmamak koşulu ile iilerin hepsi veya bir kısmına fazla alıbma yaptırılabilir. Bu durumda fazla alıbma yapan iilere uygun bir dinlenme sresi verilmesi zorunludur.

Bu kadar ki, zorunlu

sebeplerle yapılan fazla alıbmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Olağanüstü hallerde
fazla alıbma

MADDE 43. - Seferberlik sırasnda ve bu süreyi aþmamak þartıyla yurt savunmasının gereklerini karþılayan iþyerlerinde fazla alıbmaya lüzum görülürse iþlerin çeþidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük alıbma süresini, iþçinin en çok alıbma gücüne ıkarabilir.

Bu suretle fazla alıptırılan iþçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal bayram ve genel
tatil günlerinde alıbma

MADDE 44. - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde iþyerlerinde alıptırılan alıptırılmayacağy toplu iþ sözleşmesi veya iþ sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde alıptırılması için iþçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

MADDE 45. - Toplu iþ sözleşmesi veya iþ sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde iþçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile alıban iþçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda iþçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iþ sözleşmesi, iþ sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmıþ haklar saklıdır.

Hafta tatili ücreti

MADDE 46. - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmıyıp olmaları kopulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karpılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Bu kadar ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eğin, kardeğ veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmıyıp günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmıyıp sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı
işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Genel tatil ücreti

MADDE 47. - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde
çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil
günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş
karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil
yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir
günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı
işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil
ücretleri işverence işçiye ödenir.

Geçici iş göremezlik

MADDE 48. - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği
verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine
rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri,
ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş
göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile
çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından
ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin
ücretlerinden mahsup edilir.

Ücret bekilerine göre
tatil ücreti

MADDE 49. - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere
göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü
veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti,
ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı
günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalyban
iþçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk
katýdýr.

Hasta, izinli veya sair
sebeplerle mazeretli olduđu hallerde dahi aylýđý tam olarak
ödenen aylýk ücretli iþçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin
birinci fıkrasý hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal
bayram ve genel tatil günlerinde çalybanlara ayrýca
çalybtýđý her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Tatil ücretine girmeyen
kýsýmlar

MADDE 50. - Fazla çalybma karþýlýđý olarak alýnan
ücretler, primler, iþyerinin temelli iþçisi olarak normal
çalybma saatleri dýþýnda hazýrlama, tamamlama, temizleme
iþlerinde çalyban iþçilerin bu iþler için aldýklarý ücretler
ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel
tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba
katýlmaz.

Yüzdelerin ödenmesi

MADDE 51. - Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri
yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için
çepitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandýđý
müesseselerde iþveren tarafýndan servis karþýlýđý veya başka
isimlerle müþterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek
veya ayrý þekillerde alýnan paralarla kendi isteđi ile
müþteri tarafýndan iþverene býrakýlan yahut da onun kontrolü
altýnda bir araya toplanan paralarý iþveren iþyerinde
çalyban tüm iþçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadýr.

Ýþveren veya iþveren vekili
yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafýndan
alýndýđýnda eksiksiz olarak iþçilere dađýtýldýđýný
belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan
paraların o iþyerinde çalyban iþçiler arasýnda yapýlan
iþlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar
çerçevesinde dađýtýlacađý Çalybma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlýđýnca hazýrlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Yüzdelerin belgelenmesi

MADDE 52. - Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yıllık ücretli izin
hakkı ve izin süreleri

MADDE 53. - 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 bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık
ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla
kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

- Beş yıldan fazla onbeş
yıldan az olanlara yirmi günden,

- Onbeş yıl (dahil) ve
daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük
yaftaki işçilerle elli ve daha yukarı yaftaki işçilere
verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yýllýk izin süreleri ip sözleşmeleri ve toplu ip sözleşmeleri ile artýrýlabilir.

Yýllýk ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

MADDE 54. - Yýllýk ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabýnda ipçilerin, ayný ipverenin bir veya çeþitli ipyerlerinde çalyþtýklarý süreler birleþtirilerek göz önüne alýnýr. Bu kadar ki, bir ipverenin bu Kanun kapsamýna giren ipyerinde çalyþmakta olan ipçilerin ayný ipverenin ipyerlerinde bu Kanun kapsamýna girmeksizin geçirmiş bulduklarý süreler de hesaba katýlýr.

Bir yýllýk süre içinde 55 inci maddede sayýlan haller dýþýndaki sebeplerle ipçinin devamýnýn kesilmesi halinde bu boþluklarý karþýlayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle ipçinin izin hakkýný elde etmesi için gereken bir yýllýk hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yýlýna aktarýlýr.

Ýpçinin gelecek izin haklarý için geçmesi gereken bir yýllýk hizmet süresi, bir önceki izin hakkýnýn dođduđu günden başlayarak gelecek hizmet yýlýna dođru ve yukarıdaki fýkra ve 55 inci madde hükümleri geređince hesaplanýr.

Ýpçi yukarıdaki fýkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yýlýna karþýlýk, yýllýk iznini gelecek hizmet yýlý içinde kullanýr.

Ayný bakanlýđa bađlý ipyerleri ile ayný bakanlýđa bađlý tüzel kibilerin ipyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi tebebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanýlarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bađlý ipyerlerinde geçen süreler, ipçinin yýllýk ücretli izin hakkýnýn hesaplanmasýnda göz önünde bulundurulur.

Yýllýk izin bakýmýndan çalyþýlmýþ gibi sayýlan haller

MADDE 55. - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmıyıp gibi sayılır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörölen süreden fazlası sayılmaz.).
- Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıklarını günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dıyında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlamasıyla).
- 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüde göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eplerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

uygulanması

MADDE 56. - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu izin 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 fazla olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelerini kopulu ile gidip ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Yıllık izin ücreti

MADDE 57. - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dâhilinde işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Yazında çalışma yasağı

MADDE 58. - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığında bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

MADDE 59. - 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. Bu ücrete ilişkin zamanı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi

zorunlu yeni ip arama izinleri yýllýk ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Ýzinlere iliþkin düzenlemeler

MADDE 60. - Yýllýk ücretli izinlerin, yürütölen iþlerin niteliðine göre yýl boyunca hangi dönemlerde kullanýlacađý, izinlerin ne suretle ve kimler tarafýndan verileceði veya sýraya bađlý tutulacađý, yýllýk izninin faydalý olmasý için iþveren tarafýndan alýnmasý gereken tedbirler ve izinlerin kullanýlmasý konusuna iliþkin usuller ve iþverence tutulmasý zorunlu kayýtlarýn pekli Çalıþma ve Sosyal Güvenlik Bakanlýđý tarafýndan hazýrlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Sigorta primleri

MADDE 61. - Sigortalýlara yýllýk ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iþ kazalarý ile meslek hastalýklarý primleri hariç, diðer sigorta primlerinin, 506 sayýlý Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde iþçi ve iþverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapýlamayacak haller

MADDE 62. - Her türlü iþte uygulanmakta olan çalıþma sürelerinin yasal olarak daha aþađý sýnýrlara indirilmesi veya iþverene düþen yasal bir yükümlülüðün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanmasý sonucuna dayanýlarak iþçi ücretlerinden her ne þekilde olursa olsun eksiltme yapýlamaz.