

Sirküler Tarihi :08/09/2026

Sirküler No :2026/123

İŞ MEVZUATINDA 12 SORU 12 CEVAP

1- İşyerinde örneğin 3 yıldan beri çalışmakta olan 60 yaşındaki işçinin izin durumu nedir?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin beşinci fıkrasına göre; 50 ve daha fazla yaştaki işçilere verilecek izin süresi **hizmet süresine bakılmaksızın** en az 20 iş günü olacaktır. Bu durumda işyerinde 3 yıllık hizmeti bulunan 60 yaşındaki işçiye en az 20 iş günü izin verilecek olup, işyerindeki hizmet süresi 15 yıl ve üzeri olması durumunda bu defa izin süresi en az 26 iş günü olarak hesap edilecektir. İş veya toplu iş sözleşmeleriyle yıllık izin sürelerinin artırılabilmesi hususu saklıdır.

2- Bahşiş ücret sayılır mı?

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07.07.1971 tarih ve 1970/9-126 E., K.444 sayılı kararında **bahşiş, ücret olarak kararlaştırılmıştır**.

3- İşyerinde 1 yıllık çalışma süresini doldurmayan işçiye yıllık izin kullandırılabilir mi? Kullandırılan bu izin yıllık izinden düşülür mü? Bu izin mazeret izni midir?

İşyerinde 1 yıllık çalışma koşulu sağlanmadan işçi yıllık ücretli izne hak kazanamaz, işveren tarafından kullandırılmaz.

4- Fazla çalışma süresinin sınırı, iş veya toplu iş sözleşmesi ile aşılabılır mı?

Fazla çalışma süresinin sınırı mutlak emredici bir düzenleme sayıldığı için iş veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılamayacağı değerlendirilmiştir.

5- Gece 7,5 saatten fazla yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır mı?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında (T. 21.05.2012, E. 2011/22849, K. 2012/17760); gece döneminde 7,5 saatten fazla yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir.

Gece dönemindeki çalışmaların fazla çalışma sayılabilmesi için haftalık çalışmanın 45 saati aşması gerekmez.

6- İş sözleşmesi Türkçe dışında başka bir dilde yapılabilir mi?

İş sözleşmesi Türkçe dışında başka bir dilde yapılabilir. Ancak işçi ilgili yabancı dili bildiğini, okuduğunu, anladığını, anlamadığı yerlerde açıklık kazandığını ve bunu kabul ettiğini not olarak yazıp, o bölümü de imzalamalıdır veya iş sözleşmesi hem Türkçe hem de ilgili dilde yazılıp imzalanmalıdır.

7- Ücretsiz iznin bir sınırı var mıdır?

4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinin altıncı fıkrasına göre; isteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra **6 aya kadar ücretsiz izin verilir.** Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

İşçinin rızasına bağlı ücretsiz izin uygulamasında belirli bir süre sınırı yoktur. Yüksek Mahkeme bir kararında (9.H.D.16.01.1996, E.1995/24545 K.1996/62) ücretsiz izne çıkarılmış olan işçinin çalışmadığı sürenin (ücretsiz izinli olduğu sürenin) yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık çalışma süresinin hesabında nazara alınamayacağına karar vermiştir.

8- İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporlara ve tutulan tutanaklara karşı ne yapılabilir?

Taraflarca 30 gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

9- İş Kanununda düzenlenen mazeret izinleri nelerdir?

- İşçinin evlenmesi halinde 3 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin ana veya babasının ölümü hâlinde 3 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin eşinin ölümü hâlinde 3 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin kardeşinin ölümü hâlinde 3 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin çocuğunun ölümü hâlinde 3 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin eşinin doğum yapması hâlinde 5 gün ücretli izin verilir.
- İşçinin en az % 70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

Yukarıda sayılan mazeret izinleri dışındaki mazeret izinleri için işverenler, işçisine ücret ödemek zorunda değildirler. Sözleşmelerinde mazeret izinleri için ücret ödenmesi düzenlemesi varsa ödenir, yoksa genel olarak ödenmez.

10- Gece postalarında çalıştırılan kadın çalışanlara işverenler tarafından evlerine transferleri zorunlu mu?

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesine göre; belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

11- Ücret hesap pusulası düzenlemek zorunlu mu? Ücret hesap pusulasının işçiye vermemenin idari para cezası var mıdır?

4857 sayılı Kanun'un 37. maddesinin birinci fıkrasına göre; işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

İkinci fıkrasına göre; 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.

Ücret hesap pusulasının işçiye verilmemesinden değil, yukarıdaki şekilde ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır (2023 yılı için 3.475,00 TL idari para cezası uygulanır).

12- İşçinin hastalığı nedeniyle raporlu olduğu süreler, yıllık izin hesabında sayılır mı?

4857 sayılı Kanun'un 55. maddesinin birinci fıkrasına göre, işçinin tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.) yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır. Bu sürenin tespiti için, Kanun'un 25/I-b'de yer alan sürenin ne olduğuna bakmamız gerekir. Bu da, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulu'nca saptanması durumudur. Yine burada bir süre öngörülmemiştir. Söz konusu süre, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 39. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre; ayaktan tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre 20 günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. 20 günü aşan istirahat raporları Sağlık Kurulu'nca verilir. Sağlık Kurulu'nun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere 6 ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malullük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılır. Sonuç olarak, söz konu süre 6 ay olup, işçi hastalıktan ötürü işine 6 ay sağlık raporu ile gidemediği günler, **yıllık izin hesabında dikkate alınır, fazlası dikkate alınamaz.**

