

## Yıllık ücretli izin Kanunu

(Resmî Gazete ile ilâm : 15 . IV . 1960 - Sayı : 10481)

No.  
7467

Kabul tarihi  
11 . IV . 1960

### *Kanunun şümülü*

MADDE 1. — Bu kanun İş Kanunu na tâbi bulunan iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlerle bunların işverenleri hakkında tatbik olunur.

### *Mahfuz haklar*

MADDE 2. — Bu kanunda yazılı bulunan hükümler, işçilere veya müstahdemlere daha elverişli hak ve menfaatler sağlıyan kanun, mukavele, teamül veya âdetlerden doğan haklara hâlel getirmez.

### *Faydalanma şartı*

MADDE 3. — Bu kanun gereğince yıllık ücretli izne hak kazanmak için işçi veya müstahdemlerin, iş yerine girdiği tarihten itibaren bir yıl çalışmış bulunması şarttır. Ancak, işçi İş Kanununun 12 nci maddesinde gösterilmiş bulunan tecrübe müddeti usulüne tâbi tutularak işe alınmış ise, iş yerine giriş tarihinin mobdei tecrübe mahiyetinde işe başladığı tarihten itibaren hesab edilir.

İşçi veya müstahdemlerin aynı işverenin bir veya mütaaddit iş yerlerinde çalıştıkları süreler bu kanunun tatbikatında birleştirilerek hesaba katılır. Şu kadar ki : Bir işverenin İş Kanunu şümülüne giren iş yerinde çalışmakta olan işçi veya müstahdemlerinin aynı işverenin İş Kanunu şümülü dışında bulunan iş yerlerinde geçmiş bulunan hizmetleri de aynı hükme tâbidir.

Bu bir yıllık süre içinde, 4 ncü maddede tadad olunan haller dışındaki sebeplerle iscinin veya müstahdemnin, devamının inkıtaa uğraması halinde bu inkıtalara telâfi edecek kadar hizmet müddeti ilâve olunur ve bu suretle isci veya müstahdemnin izne istihkak kesbetmesi için lüzumlu, bir yıllık hizmet süresinin hitam tarihi 2 nci ve mütaakıp hizmet yılına intikal ettirilir.

İsci veya müstahdemnin mütaakıp izin hakları için geçmesi icabeden bir yıllık hizmet süresi, bir evvelki izin hakkını doğuran sürenin hitamından itibaren mütaakıp hizmet yılına doğru ve yukarıki fıkra ve 4 ncü madde hükümleri dairesinde hesaplanır.

İsci veya müstahdem, yukarı fıkralar ve 4 ncü madde hükümleri dairesinde hesaplanacak her hizmet yılına tekabül edecek yıllık iznini, mütaakıp hizmet yılı içinde kullanır.

Mahiyetleri itibarivle bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar bu kanunla derpiş olunan yıllık izinden faydalanmazlar.

### *Çalışmanın devamlılık vasfını bozmayan haller*

MADDE 4. — Aşağıda yazılı haller, yıllık ücretli izine hak kazanma bakımından bu kanunun 3 ncü maddesinde mevzu bahis edilen çalışma şartını ihlâl etmez:

a) İşçinin veya müstahdemnin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık dolayısıyla işine devam edemediği günler, (Senede 30 günden fazlası sayılmaz.)

b) İş Kanununun kadın işçiler için doğumdan evvel ve sonra çalışma memnuniyeti vaz'ettiği devreler,

c) İşçi veya müstahdem, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir kanuni sebeple vazifeye alınması halinde işine devam edemediği günler, (İşbu müddet senede 60 günü geçtiği takdirde fazlası sayılmaz.)

ç) Çalışmakta olduğu iş yerinde, mücbir sebepler dolayısıyla işin fâsılasız bir haftadan fazla tatil edilmesi neticesi olarak işçinin veya müstahdem, çalışmadan geçirdiği devrenin 15 günü, (İşçi veya müstahdem, tekrar işe başlaması şartıyla)

d) İş Kanununun 40 nci maddesinde sözü geçen zamanlar,

e) Ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri,

f) 3153 sayılı Kanuna istinaden usdar olunan nizamnameye göre röntgen muavenehanelerinde çalışanlara Pazardan maada verilmesi mecburi olan yarım günlük izinler,

g) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına iştirak etmeleri, hakem kurulları huzuruna çıkmaları, bu kurullarda veya iş mahkemelerinde işçi temsilciliği vazifesini ifa etmeleri, çalışma hayatı ile alâkalı mevzuata göre teşkil edilen meclis, kurul ve komisyonlara yahut işçilik mevzuatıyla ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi sıfatıyla katılmaları dolayısıyla işlerine devam edemedikleri günler,

h) İşçi veya müstahdem, evlenmesi halinde üç güne kadar, ana veya babasının, karı veya kocasının, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde ise iki güne kadar verilecek izinler,

i) İş veren tarafından verilen sair izinler,

j) Bu kanunun uygulanması neticesi olarak işçi veya müstahdeme verilmiş bulunan ücretli yıllık izin süresi.

#### *Yıllık izin süresi*

MADDE 5. — Yukarıki maddeler esasları dairesinde hesaplanmak suretiyle hizmet müddeti :

a) Bir yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 12 gün,

b) 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda 18 gün,

c) 15 yıldan fazla olanlara yılda 24 gün yıllık ücretli izin verilir.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçi ve müstahdemlere verilecek yıllık ücretli izin süresi 18 günden az olamaz

Bu müddetler asgari olup iş şartları ile artırılabilir.

#### *İzinin tatbiki*

MADDE 6. — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünmesi caiz olmayıp bu izin 5 nci maddede gösterilen süreler içinde devamlı bir şekilde verilmesi mecburidir.

İşveren tarafından sene içinde verilmiş bulunan sair ücretli veya ücretsiz izinler yıllık izne mahsubedilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin müddetine rashiyan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri nazara alınmaz.

Yıllık ücretli izinlerini iş yerinin kurulu bulunduğu mahalden başka bir yerde geçirecek olanlara, talebettikleri takdirde, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek müddetleri karşılamak üzere 7 güne kadar gereken ücretsiz izinin verilmesi mecburidir.

*Feragat memnuiyeti*

MADDE 7. — Yıllık ücretli izin hakkından veya bu hakkı kullanmaktan feragati tazammun eden her türlü anlaşmalar hükümsüzdür.

*İş yerinin devri hali*

MADDE 8. — İş yerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi bu iş yerinde çalışan işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretli izin haklarına hâlel getiremez. Hilâfına mukavele olsa dahi, yıllık izin sürelerine ait ücretler yeni işveren tarafından ödenir.

*Ücret*

MADDE 9. — İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçi veya müstahdeme, yıllık izin devresine ait ücretini ilgili şahsın izne başlamasından evvel peşin olarak ödemeye mecburdur.

Bu ücretin hesabında fazla çalışma ücretleri ile çeşitli ikramiye ve primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için verilen ücretler ve işverence sağlanan aynî ve sosyal yardımlar nazarı tibarâ alınmaz.

Günlük, haftalık veya aylık olarak muayyen bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti, kâra iştirak, tasarruf ve yalnız servis mukabili bahşış veya yüzde on gibi gayrimuayyen zaman ve miktar üzerinden ücret alan işçi veya müstahdemnin izin süresine tekabül edecek ücreti, bu kimsenin son bir yıllık devre içinde iş yerinde kazandığı ücretin b'lfül çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak günlük vasafisi üzerinden hesaplanır.

Maktu aylık ücretle çalışan işçi ve müstahdemlerin gündelikleri, aylık ücretlerinin 26 da biri olarak hesaplanır.

*Ücretten mahrumiyet*

MADDE 10. — Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi veya müstahdem izin devresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı takdirde bu müddet için kendisine ödenen ücret istirdadolunur.

*İşten ayrılanların durumu*

MADDE 11. — İşçi veya müstahdemnin hak kazanıp da henüz kullanmadığı yıllık izin müddetine tekabül eden ücreti iş akdinin işveren, işçi veya müstahdem tarafından feshi hâlinde kendisine ödenir.

Şu kadar ki İş Kanununun muaddel (16) ncı maddesinin II numaralı bendindeki haller sebebiyle işveren tarafından v'okı olacak fesihlerde bu hüküm tatbik edilmez.

Bu kanunun tatbikatında, İş Kanununun (13) ncü maddesine istinaden işveren tarafından iş akdinin feshine dair işçiye vâkı olacak ihbarlara ait mühletlerle yine aynı kanunun muaddel (18) ncı maddesi gereğince yeni bir iş araması için işçiye verilmesi mecburi olan iş arama izinleri bu kanunda yazılı yıllık ücretli izin süreleriyle tedahül edemez.

*İzni kullanma usulleri*

MADDE 12. — Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin mahiyetlerine göre hangi devrelerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından sıra ve-

ya münavebeye tâbi tutulacağı, yıllık iznin istifadeli olması için işveren tarafından alınması icabeden tedbirler gibi hususlarla izinlerin kullanılması mevzuuna aid olmak üzere, tesbitine lüzum görülecek usuller ve şartlar Çalışma Vekâleti tarafından bu kanunun meriyete girdiği günden itibaren 3 ay zarfında hazırlanacak bir talimatname ile tesbit ol **nur**.

#### *Defter tutma mecburiyeti*

MADDE 13. — Her işveren, iş yerinde çalışan işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretli izinlerini gösterir bir defter tutmaya mecburdur.

Bu defterin şekli yukarda sözü geçen talimatnamede gösterilir.

#### *Sosyal sigortalarla ilgili hükümler*

MADDE 14. — a) İşçi Sigortaları Kurumuna bağlı sigortalılara yıllık ücretli izin devresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazalarıyla, meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin,

b) Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşçi Emekli Sandığı ile Askerî Fabrikalar Tekâüt ve Muavenet Sandığına bağlı işçi ve müstahdemlere yıllık ücretli izin devresi için ödenecek ücretler üzerinden gerekli aidatın,

Kendi kanunlarındaki esaslar dairesinde işçi, müstahdem ve işverenler tarafından ödenmesine devam olunur.

#### *Kazançların azaltılmayacağı*

MADDE 15. — Bu kanunun uygulanması neticesi olarak, işverene terettüb eden vccibeler, işçi veya müstahdem ücretleri ile bu kimselere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.

#### *Teftiş ve murakabe*

MADDE 16. — Bu kanun hükümlerinin düzen altında yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gerekli görülecek takip, murakabe ve teftişler Çalışma Vekâleti tarafından yürütülür. Bu hususta İş Kanununun iş hayatının murakabe ve teftişine ait bulunan 6 ncı faslı hükümleri ile aynı kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır.

#### *Ceza hükümleri*

MADDE 17. — a) Bu kanun hükümlerine göre yıllık ücretli izne hak kazanmış bulunan işçi veya müstahdemlere 5 ncı maddede yazılı müddetlere uygun yıllık ücretli izni vermiyen veya bu izni vermekle beraber 9 ncü madde hükmüne aykırı olarak bu kimselere izin müddetlerine tekabül eden ücretleri tediye etmiyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan işçi başına 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolünür.

b) 6 ncı maddenin 1 ncı fıkrası hükmüne aykırı olarak yıllık ücretli iznin devamlı bir süre halinde kullanılmasına müsaade etmiyen veya aynı maddenin 4 ncü fıkrasında bahsi geçen izni vermiyen işveren veya işveren vekili hakkında da (a) bendi hükmü uygulanır.

c) 11 ncı maddede yazılı ücreti ödemiyen işveren veya işveren vekili hakkında izin müddetine ait ücretin iki misli tutarında hafif para cezası hükmolünür.

ç) 12 ncı maddede bahsi geçen Talimatnamede yazılı usul ve şartlara riayet

etmiyen işveren veya işveren vekili hakkında, (50) liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

d) 15 nci madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekili hakkında işçi veya müstahdemlere ait ücret ve sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesinden dolayı bu kimselerin uğradıkları zararın iki mislinden az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

MADDE 18. — İşveren veya işveren vekilinin yukarıki madde şümülüne giren hareketlerinden dolayı, işçi ve müstahdem ayrıca işverenin ödemekle mükellef olduğu ücretten gayrı bunun iki misli tutarında tazminat dahi talebedebilir.

### *Merci*

MADDE 19. — Bu kanunda derpiş olunan hususlarda işveren veya işveren vekilleriyle işçi ve müstahdem arasında tahaddüs edecek dâvalar, iş mahkemelerinde ve İş mahkemeleri Kanunu hükümleri dairesinde rüyet olunur.

MADDE 20. — Bu kanun neşri tarihinde meriyete girer.

MADDE 21. — Bu kanun hükümlerini icraya İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

13 Nisan 1960

<i>Riyaseti Cumhura yazılan tezkerenin tarih ve numarası</i>	:	12 . IV . 1960 ve 1/398
<i>Bu kanunun ilânının Başvekâlete bildirildiğine dair Riyaseti Cumhurdan gelen tezkerenin tarih ve numarası</i>	:	13 . IV . 1960 ve 4/154
<i>Bu kanunun müzakerelerini gösteren zabıtların cilt ve sayfa numaraları</i>	:	Cilt Sayfa
	:	4 628
	:	5 4
	:	6 73
	:	9 869
	:	10 110,324
	:	11 621
	:	13 104:120

[İnikat : 55 — 80 sıra sayılı matbua 55 nci İnikat Zabıt Ceridesine bağlıdır.]

Bu Kanunu müzakere eden encümenler : Çalışma, Adliye ve Bütçe encümenlerinden seçilen 5 er âzadan kurulan Muvakkat Encümen.