

**Yıllık ücretli izin kanunu lâiyhası ile Ankara Mebusu Halil Sezai Erkut ve beş arkadaşının, Zonguldak Mebusları Necati Diken ve Mustafa Saraç ile Bursa Mebusu Recep Kırım ve iki arkadaşının, yıllık ücretli izin kanunu teklifleri ve Muvakkat Encümen mazbatası (1/398, 2/206, 2/213, 2/235)**

Yıllık ücretli izin kanunu lâiyhası (1/398)

T. C.  
Başvekâlet  
Kanunlar ve Kararlar  
Tetkik Dairesi  
Sayı : 71-260/1639

14 . VII . 1959

**Türkiye Büyük Millet Meclisi Yüksek Reisliğine**

Çalışma Vekâletince hazırlanan ve Yüksek Meclise takdimi İcra Vekilleri Heyetince 9 . VI . 1959 tarihinde kararlaştırılan Yıllık ücretli izin kanunu lâiyhasının, esbabı mucibesiyle birlikte, sunulduğunu saygılarımla arz ederim.

Başvekil  
A. Menderes

**ESBABI MUCİBE**

İş hayatımızda son yıllar zarfında kaydolunan gelişmeler ve çalışma verimini artırma mevzuunun sanayimiz için gün geçtikçe artan bir ehemmiyet arz etmesi, istihsalin en büyük faktörlerinden birisi olan sây erbabının çalışma kapasitesi üzerinde ehemmiyetle durulmasını icabettirmiştir. Çalışmalarıyla millî servete her gün yeni yeni kıymetler kazandıran sây erbabının verim kabiliyetini devam ettirmek için bu kimselere çalışmakla geçen uzun bir sene içinde uzviyetin sarf etmiş olduğu bedenî ve ruhi kuvvetleri yenilemek imkânını tanımak ve dinlenmek ve günlük mesai haricindeki muhtelif sahalarda tetkikler yapmak suretiyle kabiliyetlerini inkişaf ettirmek fırsatlarını hazırlamak için yıllık ücretli izin usulünün kabulünde isabet olacağı kanaatine varılmıştır.

Bu usulün, memleketimiz için, büsbütün yeni bir mevzu halinde mütalâa edilmemesi lâzımgeldiğini de burada kaydetmek yerinde olur. Filhakika, birçok malî ve ticari müesseselerde uzun yıllardan beri tatbik edilegelmekte olan yıllık ücretli izin usulü, bilhassa kullandığı işçi ve müstahdem sayısı bakımından memleketimiz için büyük bir ehemmiyet arz eden devlet sanayi sektörünün birçok sahalarında da, halen uygulanmaktadır. Bu kanun lâiyhasıyla istihdaf olunan gaye bu usulün diğer iş yerlerinde de ahenkli bir surette tatbikini sağlamaktır. Ayrıca 5953 ve 6379 sayılı kanunlarda gazetecilere ve gemi adamlarına bu hak senede bir ay olarak ve kanunen tanınmıştır.

Ecnebi mevzuat üzerinde yapılan tetkikler, ücretli yıllık izin sisteminin birçok memleketlerin mevzuatı arasında yer almış bulunduğunu, hattâ sanayii fazla gelişmemiş bir kısım memleketlerin bile çalışanlara bu imkânı sağlamış olduklarını göstermiştir.

Lâyihanın esaslarına gelince :

1. Kanun İş Kanununa tâbi bulunan iş yerlerini şümul sahasına almaktadır. İzin usulünün, senenin bâzı devrelerinde iş yerlerinin kadroları ve işlerin yürütülmesi ile yakın bir surette alâkalı bulunduğu ve yıllık izin mevzuunda aynı iş yerinde çalışanlar arasında bir ikilik yaratılmasının da iş yerlerindeki çalışma ahengini ihlâl edeceği göz önünde tutulmak suretiyle bu kanunun uygulanmasında, «işçi» vasfında olanlarla «müstahdem» sıfatıyla çalışanlar arasında bir fark gözetilmemiştir.

2. Kanun lâyihası yıllık izinlerin asgari hadlerini belirtmekle iktifa etmiş olduğundan, işçi veya müstahdemın yıllık ücretli izin mevzuunda, bu asgari hadlerden daha üstün haklar tanıyan kanun, mukavele, teamül veya âdetlerin mahfuziyeti esası da kabul edilmiştir.

Yıllık izinden faydalanma hakkı çalıştığı işte muayyen bir müddet emeği geçmiş olmak esasına bağlanmak suretiyle lâyihanın (3) ncü maddesine gerekli hükümler konulmuştur.

3. Gerek iş hayatında geçirilen uzun yılların uzviyet üzerindeki tesirleri, gerekse iş yerindeki kıdemler nazara alınmak suretiyle, yıllık izin devreleri hizmet süreleriyle mütenasiben artacak şekilde ayarlanmıştır. Üç sınıf üzerine tertiplenen izin devreleri lâyihanın (5) nci maddesinde gösterilmiş bulunmaktadır.

Henüz bedenî inkişaf devrelerini idrak etmekte olan (18) yaşından küçük işçi ve müstahdemlerin tahsil hayatından sınaî hayata geçiş safhalarını kolaylaştırmak gayesiyle bu gibi kimseler için, hizmet süreleri ne olursa olsun, yılda en az 18 günlük bir izin hakkı tanınmıştır.

4. Yıllık izin haklarını kullanan işçi veya müstahdemlerin malî durumlarını korumak maksadıyla, bu devrelere tekabül eden normal ücretlerinin kendilerine ödenmesi esası kabul olunmuştur.

5. Yıllık ücretli izin müessesesinin ihdası sebebi işçi veya müstahdemlere nakdî bir yardım sağlamak mülâhazasına istinadetmediğinden ve bu müesseseyi muhik addettiren âmil de ancak fizyolojik bir ihtiyacın temini ve bu müessesenin mevcudiyetini zaruri ve haklı gösteren âmil de ancak fizyolojik bir ihtiyacın temini esasına dayanmakta olduğundan, bâzı maddi mülâhazalarla, işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretle izinden feragatlerini tazammun eyliyen her türlü taahhütlerin bâtil sayılacağı lâyiha metninde belirtilmiştir.

6. Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasında gerek işçi veya müstahdemlerin, gerekse iş yerlerinin durumlarını nazara alarak, hem izinlerden âzami faide sağlanması, hem de iş yerinin işlemesine halel gelmemesi için, izinlerde takibedilecek sıra veya münavebelerle işlerin hususiyetlerinden doğan türlü vaziyetlerin izin müessesesiyle ne şekilde ayarlanacağı bir talimatname mevzuu olarak ele alınmak üzere lâyihaya bu yolda bir hüküm konulmuştur.

7. Yukarıda bahsi geçen hususlardan başka, yıllık izin usulünün gereği gibi tatbik edilip edilmediğini kontrol etmek üzere, iş yerinde bu mevzuyla ilgili hususların kaydına mahsus defter tutulması, bu kanunun uygulanması neticesi olarak işçi veya müstahdem kazançlarının veya bu kimselere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesi memnuiyeti, izin devreleri içinde İşçi Sigortalariyle ilgili primlerin ödenmesine devam olunacağı ve bu devre zarfında sigortalar bakımından, işçinin işinde çalışmış gibi sayılacağı, bu kanunun tam olarak tatbikini sağlamak üzere lüzumlu görülecek teftiş ve murakabelerin kimler tarafından ve ne suretle icra olunacağı kanun lâyihasında ayrı ayrı hükümlere bağlanmış ve bir kısım hükümlere muhalefet halleri de çeşitli para cezalarıyla müeyyide altına alınmıştır.

**Ankara Mebusu Halil Sezai Erkut ve 5 arkadaşının Yıllık ücretli izin kanunu teklifi (2/206)**

**Türkiye Büyük Millet Meclisi Yüksek Riyasetine**

Yıllık ücretli izin Kanunu esbabı mucibesıyla birlikte takdim edilmiştir. Gereğinin ifası hususunda delâletlerini arz ve rica ederim.

Ankara Mebusu  
*H. S. Erkut*

Ankara Mebusu  
*İ. İnan*

Maras Mebusu  
*H. Soydan*

21 . VI . 1958  
Çankırı Mebusu  
*D. Akçaoğlu*

Kars Mebusu  
*İ. Uş*

Malatya Mebusu  
*T. Ünsalan*

**ESBABI MUCİBE**

İstihsalin en büyük unsurlarından birisi olan işçinin çalışma verimi üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Millî servete çalışmalarıyla kıymetler kazandıran iş erbabının verim kabiliyetini devam ettirmek için bu kimselerin çalışmakla geçen uzun sene içinde uzviyetinin sarf etmiş olduğu bedenî ve ruhi kuvvetleri yenilemek, enerjisini iade etmek ve dinlenmek imkânını vermek, günlük mesai haricindeki meslekî sahada okunmak, tetkikler yapmak suretiyle kabiliyetlerini inkişaf ettirmek gibi birçok bakımlardan yıllık ücretli izin usulünün kabul ve tatbiki memleketimiz iş hayatı için bir zaruret olarak kendisini göstermektedir.

Her işçinin maişet galesi düşünmeden haftalık dinlenme dışında bütün bir sene içindeki yorgunluğunu gidermek için de dinlenmeye hakkı olduğu hemen hemen birçok memleketlerde kabul ve tatbik edilen sosyal politika meseleleri arasına girmiş bulunmaktadır. Esasen memleketimizde Devlet sektöründe çalışan birçok işçilere bu haklar haler. verilmiş bulunmaktadır. Bunu bir müstakil kanun mevzuu yapmakla umumi ve şâmil bir mahiyet arz eden bu meselenin yeknasak olarak tatbikini temin etmek ve henüz bu hakkın verilmediği iş yerlerine teşmil suretiyle de adaletsizliği gidermek ve bir eşitlik sağlamak mümkün olacaktır.

İş gücünün zinde olarak tutulması bugün istihsalde başlıca rol oynayan bir faktör olduğu gibi, dinlenmiş olarak çalışan say erbabının daha dikkatli çalışması neticesi iş kazalarının da azalmakta olduğu sosyal âlemin tesbit ettiği gerçekler cümlesindedir.

Âzası bulunduğumuz Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının müteaddit toplantılarında temenni mevzuları olarak ele alınmış olan bu ücretli yıllık izin konusu teşkilâta dâhi birçok memleketlerce özel kanunlarla halledilmiş bulunmaktadır. Bu sebeple memleketimizde de ücretli yıllık izin müessesesinin işçi âlemimize bir an evvel bir hak olarak tanınması ve verilmesi daha fazla geciktirilmesi caiz olmayan önemli bir konu halini almıştır.

Hükümetçe müteaddit defa Büyük Meclise getirileceği vait ve tekrar edilen kanun lâyihasının şimdiye kadar gelmemiş olması, bizlere bu teklifin yapılması hususunda vesile vermiştir.

Teklifimizin ihtiva ettiği başlıca esaslar, maddelerin tetkiki ile de anlaşılacağı üzere de ;

İş Kanununun tatbik edildiği iş yerleriyle Vekiller Heyeti Kararına tevfikân İş Kanunu hükümlerinin kısmen veya tamamen teşmil edildiği iş yerlerinde çalışan işçi, hizmetli, çıraklarla 5933 sayılı Kanunla himaye altına alınmış bulunan basın mensupları hakkında yıllık ücretli izin kanununun tatbiki düşünülmüştür.

Bu kanundan faydalanabilmek için, asgari bir yıllık kıdem esası kabul edilmiş, zaruri olarak ayrılma halleri ile teklifimizin 3 ncü maddesinde tadad edilen haller de kıdem süresine dâhil sayılmak suretiyle adalet sağlanmaya çalışılmıştır.

Ücretli yıllık izinden istifade için işçinin kıdemine göre, yılda 15 günden 30 güne kadar kademesi müddetler esas tutulmuştur. Filhakika bu müddetler bazı memleketlerde daha küçük tutulmuş ise de, memleketimizin hususi şartları nazara alınarak tesbit edilen izin günleri dinlendirici ve beklenen gayeyi sağlayıcı olduğu kanaatindeyiz.

Mevcut tatbikatta işçi lehine daha fazla izin hak ve menfaatleri sağlanmış ise, bu mahfuz tutulmakta, iş verenlerce bu kanunun tatbiki dolayısıyla işçilerin mevcut hak ve menfaatlerinin eksiltilmesini veya kaldırılmasını önleyici hükümler düşünülmüştür. Küçük yaşta çalışanların ve çırakların daha müsait izin haklarına mazhar kılınması bünyelerinin icabı ve başka memleketlerin tatbikatına uygun bulunmaktadır.

İş yerinin devir ve intikali veya başka bir sebeple el değiştirmesi halinde, ücretli izin vecibesinin sarsıntıya uğramaması için ve ücretlerin ödenmesi vecibesi yeni iş verene tahmil edilmiştir.

Ücretli izinden feragat hükümsüz sayılmış, izin müddetince başka bir yerde ücretle çalışmak hali önlenmeye gayret edilmiş ve işçinin talebi halinde en çok üç yıllık izin toplu kullanılabilceği mütalâa edilmiştir. Ayrıca, ücretli izin hakkını ihlâl için iş akdinin iş veren tarafından fesh edilmesi, akdin bitmesi veya işçinin akdi feshe zorlanması gibi ihtimaller de derpiş olunmuştur.

Ayrıca, tatbikatının gerek işçi, gerek iş yeri bakım ve menfaatleri itibariyle müşküller arz edebileceği düşünülerek, tatbikat hakkında bir tüzük çıkarılması esas kabul olunmuştur. Ücretli yıllık iznin deftere geçirilmesi sağlanmış, izinli günler için işçinin, İşçi Sigortaları ile olan münasebetlerinin ve kıdemlerinin devamı mütalâa edilmiştir. Müeyyideler ve ceza hükümleri de madde metninde gösterilmiştir.

ANKARA MEBUSU HALİL SEZAI ERKUT  
VE 5 ARKADAŞININ TEKLİFİ

**Yıllık ücretli izin Kanunu**

**MADDE 1.** — Bir iş verenin aynı veya başka başka iş yerlerinde en az bir yıldan beri devamlı olarak çalışan işçi veya hizmetli yıllık izne hak kazanır.

İşbu bir yıllık hizmet süresi içinde 3 neü maddede hizmetten sayılanlar dışında kalan sebeplerle çalışılmayan günlerin ikmal ettirilmesi halinde, işçi ve hizmetlinin izin hakkı doğar.

Bu kanun, İş Kanununa tâbi iş yerleriyle İş Kanununun hükümlerini kısmen veya tamamen uygulandığı iş yerleri ve buralarda çalışan işçi ve hizmetlilerle çırak olarak çalışanlar ve bunların iş verenleri ve 5933 sayılı Kanunun tarifine girenler hakkında uygulanır.

**MADDE 2.** — 1 neü maddede yazılı şartlar dairesinde izne hak kazanan işçi ve hizmetlilerden hizmet süreleri :

1 ilâ 5 yıl olanlara yılda 15 gün,  
5 » 10 » » » 20 » ,  
10 » 15 » » » 25 » ,  
15 yıldan yukarı » » 30 »

Yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere ve hizmetlilere bu kanunun neşrinden önce, kanun, mukavele, teamül ve âdetlere göre, daha müsait olarak tanınmış olan haklar mahfuzdur.

18 ve daha küçük yaştaki işçi ve hizmetlilere her hizmet yılı için 15 gün izin verilir.

Bu müddetler asgari olup, mukavele ile artırılabilir.

Yıllık ücretli iznin her yıl kullanılması esastır. Ancak, izinden faydalanacak olan kimse istediği takdirde en çok 3 yıllık ücretli iznin toplu olarak kullanılması caizdir. Yıllık ücretli izinden feragati tazammün eden anlaşmalar hükümsüzdür;

İş verenlerce sene içinde verilen sair izinler yıllık izne mahsubedilemez.

**MADDE 3.** — Aşağıda yazılı haller, yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından çalışılmış müddetlerden sayılır :

a) Kaza veya hastalık neticesi yılda 60 günü geçmemek üzere çalışılmayan günler,

b) Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra çalışılması İş Kanununa ve si-

gorta mevzuatına göre yasak sayılmış olan günler,

c) Manevra veya başka bir sebeple silâh altına alınmak veya her hangi bir kanuni mükellefiyetin yerine getirilmesi için çalışılmayan günler,

d) İş yerinde mücbir bir sebep dolayısıyla işin tatil edilmesi neticesi çalışılmayan zamanın 45 günü,

e) İş yerinde ve iş verenin emrinde hazır bulunulduğu halde, çalıştırılmaksızın veya çıkacak işi beklemek yüzünden boş geçen zamanlar,

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

g) İşçi ve hizmetlinin evlenmesi, yakınlarından birinin ölümü gibi sebeplerle 5 güne kadar verilecek izin günleri,

h) Bu kanuna göre işçi ve hizmetliye verilmiş olan yıllık ücretli izin süresi,

**MADDE 4.** — İş yerinin devir veya intikali veya başka bir sebeple el değiştirmesi işçi ve hizmetlilerin yıllık ücretli izin hakkını ihlâl etmez. Aksine sözleşme de olsa yıllık ücretli günlere ait ücretler, yeni iş verence ödenir.

Ücretli izni çalıştıkları mahallin dışında geçirmek isteyenlerin gidiş ve gelişleri için geçen günler, yıllık ücretli izin günlerinden düşülmez. Ve bugünlerin istihkakı da iş verence ödenir.

**MADDE 5.** — İşçi ve hizmetlinin normal ücretinin yıllık izne tekabül eden günlere ait kısmı iş verenlerce alâkalı izne başlamadan peşin olarak ödenir. Ücretlerin paradan başka aynı bir şeyle ödenmesi, parça başına veya yapılan iş miktarına göre tediye usulü tatbik edilmesi halinde geçen aylarda hak ettiği ücret esas tutulmak suretiyle izin süresine tallük eden istihkak tâyin edilerek peşinen verilir.

Maktu ücretlerde bir gündelik aylık ücretin 26 da biri olarak hesaplanır.

**MADDE 6.** — Yıllık ücretli iznini kullanan kimse, izinli bulunduğu zamanlarda başka bir yerde ücret karşılığı çalıştığı kesin olarak tes-

bit edildiği takdirde iş yerindeki izin devresinden dolayı aldığı ücret istirdadedilir.

MADDE 7. — İşçi ve hizmetli yıllık izne hak kazandığı halde, iş akdi iş veren tarafından fesholunur veya sona ererse, yahut iş akdi iş verenin suiniyeti neticesi işçi ve hizmetli tarafından fesholunmak zarureti hâsıl olursa, yıllık ücretli izne ait ücretler kendisine veya ölümü halinde; karısına, çocuklarına, bunlar mevcut değilse ana ve babasına ödenir.

MADDE 8. — Yıllık ücretli iznin, işlerin mahiyetine göre hangi devrelerde, ne suretle ve nasıl bir sıra veya münavebe ile kullanılacağı gibi hususlar Çalışma Vekâletince hazırlanacak bir tüzükle tesbit olunur. Bu tüzük kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren 6 ay içinde çıkarılır.

MADDE 9. — Her iş yerinde iş verenlerce işçi ve hizmetlilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir şekli 8 nci maddede yazılı tüzükte belirtilecek tasdikli bir defter tutulur. Ve izin işlemleri muntazaman bu deftere kaydolunur.

MADDE 10. — İş verenler ücretli izin kullanan işçi ve hizmetlilere ait İşçi Sigortaları primlerini ve sair mükellefiyetlerini kanunlarda gösterilen esaslar dairesinde ödemeye devam ederler.

Yıllık ücretli izin dolayısıyla, işçi ve hizmetlilerin çalışmadan geçirdikleri günler, İşçi Sigortaları mevzuatı bakımından çalışılmış günlerden sayılır.

MADDE 11. — Bu kanunun uygulanmış olması, işçi ve hizmetlilerin hak ve menfaatlerinin azaltılmasına, iş verenin vecibelerinin indirilip kaldırılmasına sebep tutulamaz.

MADDE 12. — Bu kanun ve tüzüğü hükümlerinin uygulanmasının kontrol, teftiş ve muhakemesi İş Kanununun 6 ncı faslı hükümlerine göre Çalışma Vekâletinin görev ve yetkileri cümlesindedir.

MADDE 13. —

a) Bu kanuna göre, hak kazananlara yıllık izni vermeyen, izin vermeye beraber yıllık izne tekabül eden devreye ait ücretleri ödemeyen,

b) Yıllık ücretli izni bölerek kullanılmaya zorlayan veya iznin kullanılacağı mahalle kadar gidip gelme günlerini kabul etmeyen, bugünlerin ücretlerini ödemeyen,

c) İşinden çıkarılan veya çıkmaya mecbur kalan işçi ve hizmetliye, bu kanunda yazılı ücretli izin süresine tekabül eden ücretleri ödemeyen,

İş verenler hakkında her bir işçi başına 100 lira hesabıyla hafif para cezası hükmolunur.

d) 8 nci maddede yazılı tüzükte derpiş olunan usul ve şartlara riayet etmeyen iş verenler hakkında T. C. K. nun 256 ncı maddesi hükmü uygulanır.

e) Bu kanunun tatbikini bahane ederek işçi ve hizmetlinin hak ve menfaatlerini daha aşağı hadlere indiren iş verenler, bu indirme neticesi zarara uğriyanların duçar oldukları zararın iki misli tutarında ağır para cezasıyla cezalandırılır.

MADDE 14. — İş verenin bu kanuna aykırı hareketi neticesi, 13 ncü maddede yazılı müeyyide ve cezalardan ayrı olarak, işçi ve hizmetli veya ölümleri halinde yerlerine kaim olacak hak sahiplerinin kaybettikleri ücretin bir misli tutarında tazminat istemek hakları mahfuzdur.

MADDE 15. — Bu kanun yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

MADDE 16. — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Zonguldak mebusları Necati Diken ve Mustafa Saraç'ın, yıllık ücretli izin hakkında kanun teklifi (2/213)

14 . VII . 1958

**Türkiye Büyük Millet Meclisi Yüksek Riyasetine**

Yıllık ücretli izin hakkındaki kanun teklifimiz, esbabı mucıbesiyle birlikte, sunulmuştur. Gereğinin ifasına müsaadelerini saygılarımızla rica ederiz.

Zonguldak Mebusu  
*N. Diken*

Zonguldak Mebusu  
*M. Saraç*

**ESBABI MUCİBE**

5953 ve 6379 sayılı kanunlarla gemi adamlarına ve basın mensuplarına yılda bir ay ücretli izin hakkını tanıyan hükümler iş hukukumuzda yer almış bulunmaktadır.

Yılda muayyen bir müddet dinlenme ihtiyacının çalışan insan için ifade ettiği ehemmiyeti izah-tan vâreste sayarız. Filhakika; fizik ve moral bakımdan sağlayacağı neticelerin iş verimine müspet tesiri de aşıkârdır.

Sanayiimizin mühim bir unsur olan geniş bir kütleye de bu hakkın tanınması lüzumuna kaani bulunuyoruz.

Diğer taraftan, Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilâtının yıllık ücretli izne mütedair 52 numaralı sözleşmesinde atıf yapıldığı veçhile, yıllık ücretli iznin memleketimiz bünyesine ve sanayiimizin şartlarına elverişli ölçülerle tanzim olunması üye devletlere işaret olunmaktadır.

Bu sebeplere binaen teklifimizin esaslarını ana hatları ile belirtiyoruz :

1. Kanun lâyihasında, prensibolarak, İş Kanununa tâbi iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlere yıllık ücretli iznin tanınması derpiş olunmuştur.
  2. Mütaaddit iş yerleri olan bir iş verenin İş Kanununa tâbi olmayan iş yerlerinde ve işlerinde çalışanlara da bu hakkın tanınması düşünülmüştür.
  3. İzinlerin aynı iş yerinde geçen hizmetlerle müterafik olarak asgari hadlerini tesbit etmekle yetindik. Bununla beraber daha elverişli müktesep hakların mahfuz tutulmasını tabii addettik.
- Ekli teklifimizi Türkiye Büyük Millet Meclisi Yüksek Riyasetine sunarız.

ZONGULDAK MEBUSLARI NECATİ DİKEN  
VE MUSTAFA SARAÇ'IN TEKLİFİ

Yıllık ücretli izin kanunu lâyihası

MADDE 1. — Bu kanun, İş Kanununa tâbi iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlerle bunların iş verenleri hakkında tatbik olunur.

Müteaddit iş yerleri olan bir iş verenin İş Kanununa tâbi olmıyan iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemler hakkında da bu kanun uygulanır.

En az birer ay fasıllarla muntazam münavelibeli çalışan işçi ve müstahdemlerden yılda 150 gün çalışmış olanlar bu kanunla tanınan izin hakkının ücretinden faydalanırlar.

MADDE 2. — Bu kanun gereğince yıllık ücretli izine hak kazanmak için işçi ve müstahdemlerin iş yerine girdiği tarihten itibaren bir yıl çalışmış olmaları şarttır.

İş akdinin fasıllarla yeniden yapılmış olması halinde işçi ve müstahdem aynı iş veren nezdinde geçen hizmetleri nazara alınır.

MADDE 3. — Mevsimlik işlerle kampanya işlerinde çalışanlara bu kanun uygulanmaz.

MADDE 4. — Yıllık ücretli izne hak kazanmak için çalışılmış olması gereken sürelerin hesabında aşağıdaki haller işçi ve müstahdem lehine nazara alınır :

a) İş kazasıyla meslek hastalıkları halinde raporlu günlerin tamamı ile diğer hastalık hallerinde en çok iki ay,

b) Kadın işçiler için doğumdan önce ve sonra 6 şar hafta,

c) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında talim, manevra veya sair maksatlarla silâh altına alınanlar için 60 gün,

ç) Mücbir sebeplerle işin bir haftadan fazla tatil edilmesi halinde çalışmadan geçirilen müddetin sekiz günü,

d) İşçi ve müstahdem veya çocuklarının evlenmesi halinde 3 güne kadar; ana, baba, karı veya kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 2 güne kadar verilmiş olan izin müddetleri ile iş veren tarafından verilen diğer izinler,

e) Bu kanunla verilen yıllık ücretli izin.

MADDE 5. — Hizmet süreleri :

a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara 15 gün,

b) Beş yıldan on yıla kadar olanlara 20 gün,

c) On yıldan fazla olanlara 25 gün, yıllık ücretli izin verilir.

d) 18 ve daha küçük yaştaki işçi ve müstahdemlere yukardaki fıkralarda yazılı hizmet sürelerine bakılmaksızın yılda en az 20 gün ücretli izin verilir.

MADDE 6. — Bu kanuna göre verilecek yıllık ücretli izin günlerine rastlıyan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri dâhil edilmez.

MADDE 7. — Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu mahal dışında geçirmeyi talebedenlere yolda geçecek süreyi karşılamak üzere 5 güne kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 8. — İş yerinin devir veya intikali yahut her hangi bir suretle bir iş verenden başka bir iş verene geçmesi o iş yerinde çalışan işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretli izin haklarına halel getirmez.

MADDE 9. — Yıllık izin ücreti, izne başlamadan önce ödenir.

Aylık ücretle çalışan işçi ve müstahdemlerin yıllık izin ücretleri aylıklarının 26 da 1 i üzerinden hesaplanır.

Parça başına veya götürü ücretle çalışanların son 1 yıllık kazançlarının çalıştıkları bir güne isabet eden vasati miktarı esas alınır.

Yıllık izin ücretinin hesabında fazla mesai karşılığı yapılan ödemelerle çeşitli ikramiye ve primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için verilen ücretler aynı ve sosyal yardımlar nazara alınmaz.

MADDE 10. — İş akdinin feshi halinde, işçi veya müstahdem hak kazanıp da henüz kullanmadığı yıllık izin müddetine tekabül eden ücreti ödenir.

Şu kadar ki, İş Kanununun 15 nci maddesinin II numaralı bendinde yazılı haller sebebiyle işçi ve müstahdem tarafından, 16 nci maddesinin II numaralı bendinde yazılı haller sebebiyle iş veren tarafından vâkı olaeak fesihlerle bu hüküm tatbik olunmaz.



MADDE 11. — Kanun, mukavele, teamül, örf ve âdetlerle iktisabedilmiş daha elverişli haklar mahfuzdur.

MADDE 12. — Bu kanunun tatbikine mütedair usuller Çalışma Vekâletince hazırlanacak bir talimatname ile tesbit olunur.

MADDE 13. — Bu kanunla tanınan haklardan feragati tazammun eden her türlü anlaşmalar hükümsüzdür.

MADDE 14. — Yıllık izin ücretinden meslek hastalıkları ve iş kazaları primi ödenmez. Diğer sigorta primleri ve kanunla kurulu mü-

masil sandık aidatları tevkiif ve işveren hissesiyle birlikte tediye olunur.

MADDE 15. — İşçi ve müstahdemlerin yıllık ücretli izin hakkını bu kanunda yazılı şartlar dairesinde tanımayan iş verenler izin ücretinin iki mislini tazminat olarak ve ayrıca her işçi ve müstahdem için 50 lira para cezası ödemeye mahkûm edilir.

MADDE 16. — Bu kanun neşri tarihinden mer'idir.

MADDE 17. — Bu kanunu İcra Vekilleri Heyeti yürütür.

### Bursa Mebusu Recep Kırım ve iki arkadaşının, yıllık ücretli izin kanunu teklifi (2/235)

5. XII. 1958

#### Yüksek Reisliğe

Yıllık ücretli izin kanunu teklifimizi esbabı mucibesıyla bidlikte takdim eder, gereken muamelemin ifasına müsaadelerinizi saygı ile rica ederiz.

Bursa Mebusu  
Recep Kırım

İstanbul Mebusu  
Rüştü Güneri

İstanbul Mebusu  
Mehmet Gürpınar

#### ESBABI MUCİBE

İş hayatımızda son yıllar zarfında kaydolunan gelişmeler ve çalışma verimini artırma mevzuunun sanayimiz için gün geçtikçe artan bir ehemmiyet arz etmesi, istihsalin en büyük faktörlerinden birisi olan sâ-y erbabının çalışma kapasitesi üzerinde ehemmiyetle durulmasını icabettirmiştir. Çalışmalarıyla millî servete her gün yeni yeni kıymetler kazandıran sâ-y erbabının verim kabiliyetine devam ettirmek için bu kimselere çalışmakla geçen uzun bir sene içinde uzviyetin sarf etmiş olduğu bedeni ve ruhi kuvvetleri yenilemek imkânını tanımak ve dinlenmek ve günlük mesai haricindeki muhtelif sahalarda tetkikler yapmak suretiyle kabiliyetlerini inkişaf ettirmek fırsatlarını hazırlamak için yıllık ücretli izin usulünün kabulünde isabet olacağı kanaatine varılmıştır.

Bu usulün, memleketimiz için, büsbütün yeni bir mevzu halinde mütalâa edilmemesi lâzımgeldiğini de burada kaydetmek yerinde olur. Filhakika birçok malî ve ticari müesseselerde uzun yıllardan beri tatbik edilegelmekte olan yıllık ücretli izin usulü, bilhassa kullandığı işçi ve müstahdem sayısı bakımından memleketimiz için büyük bir ehemmiyet arz eden Devlet sanayi sektörünün birçok sahalarında da, halen uygulanmaktadır. Bu kanun teklifiyle istihdaf olunan gaye bu usulün diğer iş yerlerinde de ahenkli bir surette tatbikini sağlamaktır. Ayrıca 5953 ve 6379 sayılı kanunlarda gazetecilere ve gemi adamlarına bu hak senede bir ay olarak ve kanunen tanınmıştır.

Encebi mevzuat üzerinde yapılan tetkikler, ücretli yıllık izin sisteminin birçok memleketlerin mevzuatı arasında yer almış bulunduğunu, hattâ sanayii fazla gelişmemiş bir kısım memleketlerin bile çalışanlara bu imkânı sağlamış olduklarını göstermiştir.

Teklifin esaslarına gelince :

1. Kanun İş Kanununa tâbi bulunan iş yerlerini şümül sahasına almaktadır. İzin usulünün, senenin bâzı devrelerinde iş yerlerinin kadroları ve işlerin yürütülmesi ile yakın bir surette alâkalı bulunduğu ve yıllık izin mevzuunda aynı iş yerinde çalışanlar arasında bir ikilik yaratılmasının da iş yerlerindeki çalışma âhengini ihlâl edeceği göz önünde tutulmak suretiyle bu kanunun uygulanmasında, «işçi» vasfında olanlarla «müstahdem» sıfatıyla çalışanlar arasında bir fark gözetilmemiştir.

2. Yıllık izinlerin asgari hadlerini belirtmeyeiktifa etmiş olduğundan işçi veya müstahdem için yıllık ücretli izin mevzuunda bu asgari hadlerden daha üstün haklar tanıyan kanun, mukavele, teamül veya âdedlerin mahfuziyeti esasında kabul edilmiştir.

Yıllık izinden faydalanma hakkı çalıştığı işte muayyen bir müddet emeği geçmiş olmak esasına bağlanmak suretiyle metnin 3 nci maddesine gerekli hükümler konulmuştur.

3. Gerek iş hayatında geçirilen uzun yılların uzviyeti üzerindeki tesirleri gerekse iş yerindeki kıdemler nazara alınmak suretiyle yıllık izin devreleri hizmet süreleriyle mütenasiben artacak şekilde ayarlanmıştır. Üç sınıf üzerine tertiplenen izin devreleri metnin 5 nci maddesinde gösterilmiş bulunmaktadır.

Henüz bedeni inkişaf devrelerini idrâk etmekte olan 18 yaşından küçük işçi ve müstahdemlerin tahsil hayatından sinai hayata geçiş safhalarını kolaylaştırmak gayesiyle bu gibi kimseler için, hizmet süreleri ne olursa olsun yılda en az 18 günlük bir izin hakkı tanınmıştır.

4. Yıllık izin haklarını kullanan işçi veya müstahdemlerin malî durumlarını korumak maksadıyla, bu devrelere tekabül eden normal ücretlerinin kendilerine ödenmesi esası kabul olunmuştur.

5. Yıllık ücretli izin müessesesinin ihdası sebebi işçi veya müstahdemlere nakdî bir yardım sağlamak mülâhazasına istinadetmediğinden ve bu müesseseyi muhik addettiren âmil de ancak fizyolojik bir ihtiyacın temini ve bu müessesenin mevcudiyetini zaruri ve haklı gösteren âmil de ancak fizyolojik bir ihtiyacın temini sahasına dayanmakta olduğundan bâzı maddi mülâhazalarla, işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretle izinden feragatlerini tazammun eyliyen her türlü taahhütlerin batıl sayılacağı metninde belirtilmiştir.

6. Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasında gerek işçi veya müstahdemlerin gerekse iş verenlerin durumlarını nazara alarak hem izinlerden âzami fayda sağlanması hem de iş yerinin işlemlerine hâlel gelmemesi için, izinlerde takibedilecek sıra veya münavebelerle işlerin hususiyetlerinden doğan türlü vaziyetlerin izin müessesesiyle ne şekilde ayarlanacağı bir talimatname mevzuu olarak ele alınmak üzere lâyhaya bu yolda bir hüküm konulmuştur.

7. Yukarda bahsi geçen hususlardan başka, yıllık izin usulünün gereği gibi tatbik edilip edilmediğini kontrol üzere iş yerinde bu mevzu ile ilgili hususların kaydına mahsus defter tutulması, bu kanunun uygulanması neticesi olarak işçi veya müstahdem kazançlarının veya bu kimselere ait sair hakların daha aşağı hadlere indirilmesi memnuiyeti, izin devreleri içinde işçi sigortalariyle ilgili primlerin ödenmesine devam olunacağı ve bu devre zarfında sigortalar bakımından, işçinin işinde çalışmış gibi sayılacağı, bu kanunun tam olarak tatbikini sağlamak üzere lüzumlu görülecek tefiş ve murakabelerin kimler tarafından ve ne suretle icra olunacağı kanun teklifinde ayrı ayrı hükümlere bağlanmış ve bir kısım hükümlere muhalefet halleri de çeşitli para cezalarıyla müeyyide altına alınmıştır.

BURSA MEBUSU RECEP KIRIM VE 2  
ARKADAŞININ TEKLİFİ

**Yıllık ücretli izin kanun teklifi**

*Kanunun şümülü*

MADDE 1. — Bu kanun İş Kanununa tâbi bulunan iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlerle bunların iş verenleri 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 halel 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.

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

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

İşçi veya müstahdem, 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.

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

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

*Çalışmanın devamlılık vasfını bozmıyan haller*

MADDE 4. — Aşağıda yazılı haller, yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından bu kanunun 3 ncü maddesinde mevzuubahsedilen çalışma şartını ihlâl etmez :

a) İşçinin veya müstahdem, uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık dolayısıyla işine devam edemediği günler, (Senede 15 günden fazlası sayılmaz).

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

c) İşçi veya müstahdem, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınması sebebiyle 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 bir haftası, (İşçi veya müstahdem, tekrar işe başlaması şartıyla),

d) İş Kanununun 40 ncü maddesinde sözü geçen zamanlar,

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

f) İşçi veya müstahdem, evlenmesi halinde üç güne kadar, ana veya babasının karı veya kocasının, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde ise iki güne kadar verilmesi mecburi olan izinler,

g) İş veren tarafından verilen sair izin günleri,

h) Bu kanunun uygulanması neticesi olarak işçi veya müstahdem, verilmiş bulunan ücretli yıllık izin süresi,

*Yıllık izin süresi*

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

A) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 6 gün,

B) 5 yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda 12 gün,

C) 15 yıldan fazla olanlara yılda 18 gün.

Yıllık ücretli izin verilir.

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

Bu müddetler asgari olup iş akitleri ile artırılabilir.

### *İzinin tatbiki*

MADDE 6. — Yıllık ücretli iznin iş veren tarafından bölünmesi caiz olmayıp bu iznin 5 ne maddede gösterilen süreler içinde devamlı bir şekilde verilmesi mecburidir.

İş veren 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 iznin 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 iş verenden başka bir iş verene geçmesi bu iş yerinde çalışan işçi veya müstahdemlerin yıllık ücretli izin haklarına hanel getiremez. Hilâfına mukavele olsa dahi, yıllık izin sürelerine ait ücretler yeni iş veren tarafından ödenir.

### *Ücret*

MADDE 9. — İş veren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçi veya müstahdeme, yıllık izin devresine ait ücretini ilgili şahsın izne başla-

masından evvel peşin olarak ödemeye mecburdur.

Bu ücretin hesabında fazla çalışma ücretleri ile çeşitli ikramiye ve pirimler, hazırlama, taammlama ve temizleme işçileri için verilen ücretler ve iş verence sağlanan aynı ve sosyal yardımlar nazarı itibara alınmaz.

Parça başına veya yapılan iş miktarına göre veya (% 10) gibi muayyen ve mukannen bir miktara dayanmayan ücret esasına göre çalışılan iş yerlerinde izin süresine tekabül edecek ücret, işçi veya müstahdemın son bir yıllık devre içinde iş yerinde kazandığı ücretin bilfiil çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak günlük vasatı üzerinde hesaplanır.

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

### *Ücretten mahrumiyet*

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

### *İşinden ayrılanların durumu*

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

Şu kadar ki İş Kanununun 15 ne ve muaddel 16 ne maddelerinin III numaralı fıkralarına müsteniden işçi veya iş veren ve aynı kanunun 16 ne maddesinin II numaralı bendindeki haler sebebiyle iş veren tarafından vâkı olacak fesihlerde bu hüküm tatbik edilmez.

### *İzni kullanma usulleri*

MADDE 12. — Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin mahiyetlerine göre hangi devrelerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından sıra veya münavebeyeye tâbi tutulacağı, yıllık iznin istifadeli olması için iş veren tarafından alınması icabeden tedbirler gibi hususlarla izinlerin kullanılması mev-

zuuna aidolmak üzere tesbitine lüzum görülecek usuller ve şartlar Çalışma Vekâleti tarafından bu kanunun meriyete girdiği günden itibaren üç ay zarfında hazırlanacak bir talimatname ile tesbit olunur.

#### *Defter tutma mecburiyeti*

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

Bu defterin şekli yukarıda 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 Tekaüt ve Muavenet Sandığına bağlı işçi ve müstahdemlere yıllık ücretli izin devresi için ödenecek ücretler üzerinden gerekli aidatın kendi kanunlarındaki esaslar dairesinde işçi müstahdem ve iş verenler tarafından ödenmesine devam olunur.

#### *Kazançların azaltılmayacağı*

MADDE 15. — Bu kanunun uygulanması neticesi olarak iş verene terettübeden vecibeler, 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 nci 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 iş veren veya iş veren vekili hakkında, bu durumda olan işçi başına 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

B) 6 ncı maddenin 1 nci fıkrası hükmüne aykırı olarak yıllık ücretli iznini devamlı bir süre halinde kullanılmasına müsaade etmiyen veya aynı maddenin 4 ncü fıkrasında bahsi geçen izni vermiyen iş veren veya iş veren vekili hakkında da (A) bendi hükmü uygulanır.

C) 11 nci maddede yazılı ücreti ödemiyen iş veren veya iş veren vekili hakkında izin müddetine ait ücretin iki misli tutarında hafif para cezasına hükmolunur.

Ç) 12 nci maddede bahsi geçen talimatnamede yazılı usul ve şartlara riayet etmiyen iş veren veya iş veren vekili hakkında 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

D) 15 nci madde hükmüne aykırı hareket eden iş veren veya iş veren 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. — İş veren veya iş veren vekilinin yukarıki madde şümülüne giren hareketlerinden dolayı işçi veya müstahdem ayrıca iş verenin ödemekle mükellef olduğu ücretten gayri bunun iki misli tutarında tazminat dahi talebedilebilir.

#### *Merci*

MADDE 19. — Bu kanunda derpiş olunan hususlarda iş veren veya iş veren vekilleri ile işçi müstahdem veya çıraklar arasında tahaddüs edecek dâvalar, iş mahkemelerinde ve o kanun hükümleri dairesinde rüyet olunur.

MADDE 20. — Bu kanun neşri tarihinde meriyete girer.

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

Muvakkat Encümen mazbatası

T. B. M. M.

Muvakkat Encümeni.

6 . II . 1960

Esas No. 1/398,

2/206, 2/213, 2/235

Karar No. 2

Yüksek Reisliğe

Yıllık ücretli izin kanun lâyihasıyla tamamen veya kısmen bu lâyihanın ihzaratından ilham veya istifade suretiyle aynı mevzuda yapılmış teklifler Muvakkat Encümenimize havale olunmakla tevhidin ve kısmen de takriri müzakere yoluyla ve Hükümet temsilcileri huzuriyle tetkik olundu.

Yıllık ücretli izin sisteminin birçok medeni memleketlerde henüz temin edilememiş olduğunu ve diğer işçi hakları gibi yüz yılların çetin mücadeleleri sonunda yıllık ücretli izni sağlamış bulunan en medeni memleketlerde dahi son defa kabul olunan müddetlerin çok altında müddetlerle bu hakkın tanınmış bulunduğunu nazara alan encümenimiz bu hükümlerin memleketimiz için bir iftihar ve Türk işçisi için sıhhat ve şevk kaynağı olacağına inanmıştır.

Diğer taraftan bir işçinin bir yıl içinde muayyen müddet devamlı istirahat etmesinin ona sağlayacağı fizikî ve bedeni gücün yanında kadirşinas Türk işçisinin kendisine sağlanan bu hak karşısında göstereceği anlayışlı gayretin yıllık ücretli izin müessesesinin bizatihi verime ve maliyete olan menfi tesirini kısmen olsun telâfi edeceği ümidedilmektedir.

Kanun lâyiha ve tekliflerinin mucip sebeplerine yukarıda arz edilen anlayışın da ilâvesi suretiyle heyeti umumiyesi kabul olunmuş ve müzakereye esas olarak lâyiha alınmış ve maddelere geçilmiştir.

Birinci madde : Bu madde şümul maddesidir ve bu kanunun İş Kanununa tâbi müesseselerde çalışan işçi ve müstahdemlerle bunların iş verenleri hakkında tatbik olunacağını göstermektedir. İşçilere tanınan diğer haklara ve kontrol imkânına nazaran bu şümul hükmü yerinde telâkki edildiğinden madde aynen kabul olunmuştur.

İkinci madde : Bu madde mahfuz hakları göstermektedir. Kanuni, mukavelevi veya teamüli müktesep hakları korumak gibi haklı bir mucip sebebe istenadetmekte olduğundan aynen kabul edilmiştir.

Üçüncü madde : Bu madde faydalanma şartlarını tesbit etmektedir. Maddenin üçüncü, dördüncü, beşinci fıkraları aynen kabul olunmuştur. Maddenin ikinci fıkrasına vuzuh verebilmek için bu fıkranın birinci cümlesindeki «Bu kanunun tatbikatında» kelimelerinden sonra «Birleştirilerek» kaydı konmuş, fıkranın ikinci cümlesinin sonunda bulunan «Geçen» kelimesi «geçmiş bulunan» kelimesiyle değiştirilmiştir. Maddenin altıncı fıkrası lâyihada, kampanya veya mevsim işleri görülen iş yerlerinde çalışan daimî işçilerin durumu üzerinde tereddüt tevlidedecek bir şekilde kaleme alınmış olduğundan bu fıkradan «veya iş yerlerinde» kaydı çıkarılmıştır.

Üçüncü maddede encümenimizce yapılan esaslı değişikliğin birinci fıkraya ilâve edilen ve tecrübe usulüne tâbi tutularak işe alınacak işçilerin haklarını koruyan cümledir. Bu hüküm tecrübe müddetlerinin, iş yerine yeni alınacaklar veya aynı iş yerinde vazifeleri değiştirilecekler aleyhine uzatılması ihtimalini önliyecek vuzuh-tadır.

Dördüncü madde : Bu madde çalışmanın devamlılık vasfını bozmıyan halleri tadadetmektedir. Hükümet lâyihasında 9 bent olarak zikredilen bu haller aynen kabul edilmekle beraber (a) bendindeki 15 günlük müddet ile (ç) bendindeki bir haftalık müddet gayrikâfi bulunarak (a) bendi 30 güne ve (ç) bendi de 15 güne çıkarılmıştır.

Bundan başka maddenin «c» bendinde mevcut (Silâh altına alınma) kaydı, işçinin elinde bulunmıyan kanuni mecburiyetler sebebiyle vazifeye alınması hallerinden silâh altına alınma

mahiyetinde olmıyanların maddenin şümulü dışında kalmasını intacedebileceğinden. metne o yolda vuzuh verilmiştir.

Ayrıca çalışmanın devamlılığını bozmadığı halde lâyhada madde metnine alınmıyan iki hal «f» ve «g» bentleri olarak metne eklenmiş, eski «f» ve «g» bentlerinde ibare tashihleri yapılmış ve bentlere taallük eden harflerde bu sebeple bir değişiklik yapılmasına zaruret hâsıl olmuştur.

Beşinci madde : Yıllık izin süresini göstermektedir. Bu müddetler lâyhada hizmet müddetleri bir yıldan beş yıla kadar olanlar için 6, beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlar için 12 ve on beş yıldan fazla olanlar için 18 gün olarak tâyin edilmiş bulunuyordu. Diğer tekliflerde ise kısmen aynı ve kısmen değişik müddetler mavzuubahsedilmiştir.

Müddetler üzerinde üç celse devam eden müzakere ve tekriri müzakere neticesinde bu müddetlerin 12, 18 ve 24 olarak değiştirilmesine son toplantıda hazır bulunan yedi âzadan üçünün muhalif reyine rağmen ekseriyetle karar verilmiştir.

Altıncı madde : (İzin tatbiki) na ait hükümleri, yedinci madde (Feragat memnuiyeti) ni, sekizinci madde (iş yerinin devri hali) ni göstermektedir ki mucip sebeplerine göre bu maddelerin aynen muhafaza ve kabulü muvafık mütalâa edilmiştir.

Dokuzuncu madde ücretin tediyesi şeklini göstermektedir. Bu maddenin ikinci fıkrasında «tamamlama ve temizleme» kelimelerinden sonra gelen (işçileri) ibarsinin, aslında, (işleri) şeklinde olması lâzımgeldiği anlaşıldığından bu ibare hatası gereği gibi düzeltilmiştir. Maddenin 3 ncü fıkrasıyla muayyen ve mukannen bir miktara dayanmıyan ücret esasına göre çalışanlar hakkında sevk edilmiş bulunan hükmün, tatbikat ve içtihatlarda çeşitli anlamlara yol açtığı göz önüne alınarak, bu fıkraya o yolda vuzuh verilmiştir.

Bundan başka maddenin son fıkrasındaki (bir) kelimesi; ibarede fuzuli addedildiğinden metinden çıkarılmıştır.

Onuncu madde ücretten mahrumiyet halini göstermekte olup bu madde aynen kabul olunmuştur.

On birinci madde : İşten ayrılanların durumu ile alakalıdır. Maddenin 1 nci fıkrası aynen kabul edilmiş, ikinci fıkrasının İş Kanununun 15 ve muaddel 16 ncı maddelerinin (III) numaralı bentlerine istinaden yapılacak fesihlere ait hükümü çıkarılmıştır. Bu hüküm işçi lehine telâkki edilmediği gibi kanunun 4 ncü maddesindeki hükümlere de aykırı bulunmuştur.

Diğer taraftan İş Kanununun 13 ncü maddesine istinaden iş veren tarafından iş akdinin fesihine dair işçiye vâkı olacak ihbarlara ait mühletlerle yine aynı kanunun muaddel 18 ncı maddesi gereğince yani bir iş araması için işçiye verilmesi mecburi olan iş arama izinlerinin yıllık ücretli izin ile tedahül ettirilmemesi lüzumlu görülmüş ve lâyihanın 11 ncı maddesine bir fıkra ilâve olunmuştur.

12 ncı madde; (İzini kullanma usulleri), 13 ncü madde (Defter tutma mecburiyeti) hakkında olup mucip sebeplerine göre aynen kabul olunmuştur.

14 ncü madde sosyal sigortalarla ilgilidir. Bu maddede aynen kabul edilmiş, ancak, bentleri işaret eden büyük harfler diğer maddelere uydurulmak üzere küçük harflerle değiştirilmiştir. Maddenin «b» bendinde aidatın kelimesinden sonraki kısmı «a» bendi ile de alakalı bulunduğundan «kendi» kelimesinden itibaren satır başına alınması da muvafık bulunmuştur.

On beş, on altı, on yedi ve on sekizinci maddeler aynen kabul edilmiş, ancak 17 ncı maddede de bentleri işaret eden büyük harfler, küçük harflerle değiştirilmiştir.

On dokuzuncu maddeden fazla telâkki edilen (veya çıraklar) kelimesi de çıkarılmıştır. Çünkü, çıraklara ait ne İş Kanununda, ne bu Kanunun 1 ncı maddesinde ve ne de diğer maddelerinde hiçbir hüküm yoktur. Bu kaydın tatbikatı güçleştireceği kabul edilmiştir. İbareye sarahat vermek maksadiyle buraya (Ve İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri dairesinde) ibaresi ilâve olunmuştur.

Takdimen ve müstaceliyetle Umumi Heyette görüşülmek üzere arz olunur.

Muvakkat Encümen

Reisi  
Zonguldak  
H. Timur

M. M.  
Sakarya  
N. Kirişcioğlu

Kâtip  
Trabzon  
*S. Z. Ramođlu*

Bursa  
*N. Azak*  
İstanbul  
*R. Güneri*

Adana  
Söz hakkım mahfuzdur.  
*R. Tekeli*  
Bursa  
*R. Kırm*  
İzmir  
*A. Ünal*

Nevşehir  
Söz hakkım mahfuzdur.  
*N. Önder*

Yozgad  
*S. Eronat*  
Zonguldak  
Söz hakkım mahfuzdur.  
*M. Saraç*



## HÜKÜMETİN TEKLİFİ

### Yıllık ücretli izin kanunu lâiyhası

#### *Kanunun şümülü*

MADDE 1. — Bu kanun İş Kanununa tâbi bulunan iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlerle bunların iş verenleri hakkında tatbik olunur.

#### *Mahfuz haklar*

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

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

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

İşçi 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.

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

## MUVAKKAT ENCÜMENİN TADİLİ

### Yıllık Ücretli İzin Kanunu lâiyhası

#### *Kanunun şümülü*

MADDE 1. — Hükümetin 1 nei maddesi aynen kabul edilmiştir.

#### *Mahfuz haklar*

MADDE 2. — Hükümetin 2 nei maddesi aynen kabul edilmiştir.

#### *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 nei maddesinde gösterilmiş bulunan tecrübe müddeti usulüne tâbi tutularak işe alınmış ise, iş yerine giriş tarihinin mebdeî tecrübe mahiyetinde işe başladığı tarihten itibaren hesab edilir.

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

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

İşçi 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.

Mahiyetleri itibariyle bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde veya iş yerlerinde 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 mevzuubahsedilen çalışma şartını ihlâl etmez :

a) İşçinin veya müstahdemin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık dolayısıyla işine devam edemediği günler, (Senede 15 günden fazlası sayılmaz.)

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

c) İşçi veya müstahdem, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya her hangi bir sebeple silâh altına alınması sebebiyle 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 bir haftası, (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) İşçi veya müstahdem, evlenmesi halinde üç güne kadar, ana veya babasının, karı veya kocasının, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde ise iki güne kadar verilmesi mecburi olan izinler,

g) İşveren tarafından verilen sair izin günleri,

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

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

Mahiyetleri itibariyle bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara 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 mevzuubahsedilen çalışma şartını ihlâl etmez :

a) İşçinin veya müstahdem, 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 memnuiyeti 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) 3513 sayılı Kanuna istinaden ısdar olunan nizamnameye göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazardan maada verilmesi mecburi olan yarı 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 alakalı mevzuata göre teşkil edilen meclis, kurul ve komisyonlara yahut işçilik mevzula-

Hü.

Muvakkat E.

*Yıllık izin süresi*

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

- A) Bir yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 6 gün,
- B) 5 yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda 12 gün,
- C) 15 yıldan fazla olanlara yılda 18 gün yıllık ücretli izin verilir.

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

Bu müddetler asgari olup iş akitleriyle artırılabilir.

*İzinin tatbiki*

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

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

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

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

riyle ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi sıfatıyla katılmaları dolayısıyla işlerine devam edemedikleri günler,

h) İşçi veya müstahdemın 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 yaşdaki işçi ve müstahdemlere verilecek yıllık ücretli izin süresi 18 günden az olamaz.

Bu müddetler asgari olup iş akitleriyle artırılabilir.

*İzinin tatbiki*

MADDE 6. — Hükümetin 6 nei maddesi aynen kabul edilmiştir.

Hü.

*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 işçileri için verilen ücretler ve işverence sağlanan aynı ve sosyal yardımlar nazarı itibare alınmaz.

Parça başına veya yapılan iş miktarına göre veya (% 10) gibi muayyen ve mukannen bir miktara dayanmayan ücret esasına göre çalışılan iş yerlerinde izin süresine tekabül edecek ücret, işçi veya müstahdemın son bir yıllık devre içinde iş yerinde kazandığı ücretin bilfiil çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak günlük vasatısi üzerinden hesaplanır.

Maktu aylık ücretle çalışan işçi ve müstahdemlerin bir 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.

Muvakkat E.

*Feragat memnuiyeti*

MADDE 7. — Hükümetin 7 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

*İş yerinin devri hali*

MADDE 8. — Hükümetin 8 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

*Ücret*

MADDE 9. — İş veren, 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 iş verence sağlanan aynı ve sosyal yardımlar nazarı itibara alınmaz.

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

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

*Ücretten mahrumiyet*

MADDE 10. — Hükümetin 10 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

Hü.

*İşten ayrılanların durumu*

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

Şu kadar ki İş Kanununun 15 ve muaddel 16 ne maddelerinin III numaralı fıkralarına müstehdemden işçi veya iş veren ve aynı kanunun 16 ne maddesinin II numaralı bendindeki haller sebebiyle iş veren tarafından vâkı olacak fesihlerde bu hüküm tatbik edilmez.

*İzni kullanma usulleri*

MADDE 12. — Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin mahiyetlerine göre hangi devrelerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından sıra veya münavebeye tâbi tutulacağı, yıllık iznin istifadeli olması için iş veren 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 olunur.

*Defter tutma mecburiyeti*

MADDE 13. — Her iş veren, 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;

Muvakkat E.

*İşten ayrılanların durumu*

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

Şu kadar ki İş Kanununun muaddel 16 ne maddesinin II numaralı bendindeki haller sebebiyle iş veren tarafından vâkı olacak fesihlerde bu hüküm tatbik edilmez.

Bu kanunun tatbikatında, İş Kanununun (13) ncü maddesine istinaden iş veren tarafından iş akdinin feshine dair işçiye vâkı olacak ihbarlara ait mühletlerle yine aynı kanunun muaddel 18 ne 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. — Hükümetin 12 ne maddesi aynen kabul edilmiştir.

*Defter tutma mecburiyeti*

MADDE 13. — Hükümetin 13 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

*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,

Hü.

Muvakkat E.

B) Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşçi Emekli Sandığı ile, Askerî Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığına bağlı işçi ve müstahdemlere yıllık ücretli izin devresi için ödenecek ücretler üzerinden gerekli aidatın kendi fanunlarındaki esaslar dairesinde işçi, müstahdem ve iş verenler tarafından ödenmesine devam olunur.

*Kazançların azaltılmıyacağı*

MADDE 15. — Bu kanunun uygulanması neticesi olarak, iş verene terettübeden vecibeler, 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 nci 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 nci maddede yazılı müddetlere uygun yıllık ücretli izni vermeyen veya bu izni vermekle beraber 9 ncu madde hükmüne aykırı olarak bu kimselere izin müddetlerine tekabül eden ücretleri tediye etmeyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan işçi başına 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

B) 6 nci maddenin birinci fıkrası hükmüne aykırı olarak yıllık ücretli iznin devamlı bir süre halinde kullanılmasına müsaade etmeyen veya aynı maddenin 4 ncü fıkrasında bahsi geçen izni vermeyen işveren veya işveren vekili hakkında da (A) bendi hükmü uygulanır.

C) 11 nci maddede yazılı ücreti ödemiye işveren veya işveren vekili hakkında izin müddetine ait ücretin iki misli tutarında hafif para cezası hükmolunur.

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

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

*Kazançların azaltılmıyacağı*

MADDE 15. — Hükümetin 15 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

*Teftiş ve murakabe*

MADDE 16. — Hükümetin 16 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

*Ceza Hükümleri*

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

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

e) 11 nci maddede yazılı ücreti ödemiye işveren veya işveren vekili hakkında izin müddetine ait ücretin iki misli tutarında hafif para cezası hükmolunur.

Hü.

ç) 12 nci maddede bahsi geçen talimatna- mede yazılı usul ve şartlara riayet etmiyen iş- veren veya işveren vekili hakkında, 50 lira- dan az olmamak üzere hafif para cezası hük- molunur.

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 vekili- nin yukardaki madde şümulüne giren hareket- lerinden dolayı, işçi ve müstahdem ayrıca işve- renin ödemekle mükellef olduğu ücretten gayri bunun iki misli tutarında tazminat dahi taleb- edebilir.

*Merci*

MADDE 19. — Bu kanunda derpiş olunan hususlarda işveren veya işveren vekilleri ile işçi, müstahdem veya çıraklar arasında tahad- düs edecek dâvalar, iş mahkemelerinde ve o kanun hükümleri dairesinde rüyet olunur.

MADDE 20. — Bu kanun neşri tarihinde meriyete girer.

MADDE 21. — Bu kanun hükümlerini icra- ya İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

9. VI. 1959

Başvekil  
A. Menderes  
Devlet Vekili ve  
Bas. Yay. ve Turz. V. V.  
A. Aker  
Adliye Vekili  
E. Budakoğlu  
Dahiliye Vekili ve  
Hariciye V. V.  
Dr. Namık Gedik  
Maliye Vekili  
H. Polatkan

Devlet Vekili ve  
Çalışma V. V.  
H. Şaman  
Devlet Vekili ve  
Münakalât V. V.  
M. Kurbanoğlu  
Millî Müdafaa Vekili  
E. Menderes  
Hariciye Vekili  
Maarif Vekili

Muvakkat E.

ç) 12 nci maddede bahsi geçen Talimatna- mede yazılı usul ve şartlara riayet etmiyen iş ve- ren veya iş veren vekili hakkında, 50 liradan az olmamak üzere hafif para cezası hükmolunur.

d) 15 nci madde hükmüne aykırı hareket eden iş veren veya iş veren 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. — Hükümetin 18 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

*Merci*

MADDE 19. — Bu kanunda derpiş olunan hususlarda iş veren veya iş veren vekilleriyle işçi ve müstahdem arasında tahaddüs edecek dâvalar, iş mahkemelerinde ve iş mahkemeleri Kanunu hü- kümleri dairesinde rüyet olunur.

MADDE 20. — Bu kanun neşri tarihinde meriyete girer.

MADDE 21. — Bu kanun hükümlerini icra- ya İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

• Nafia Vekili ve  
Maarif V. V.  
T. İleri  
Sih. ve İç. Mua. Vekili  
Dr. Lütfi Kırdar  
Ziraat Vekili  
N. Ökmen  
Çalışma Vekili  
Bas. - Yay. ve Turz. Vekili  
Kordinasyon Vekili ve  
Sanayi V. V.  
S. Ataman  
Ticaret Vekili  
H. Erkmén  
Güm. ve İnh. Vekili  
H. Hüsmán  
Münakalât Vekili  
Sanayi Vekili  
İmar Vekili  
M. Berk