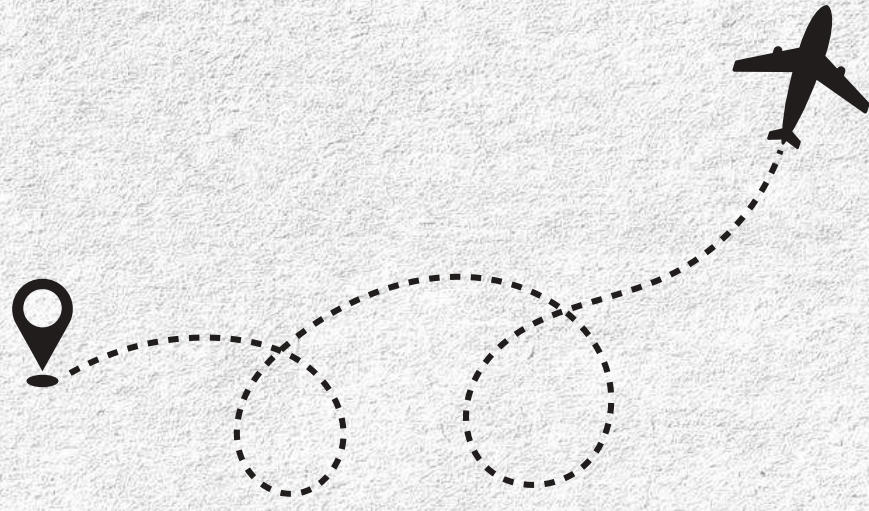




İŞ KANUNUNDA İZİNLER



EĞİTİM İÇERİĞİ

Yıllık Ücretli İzinler

01



Ücretsiz İzin

02



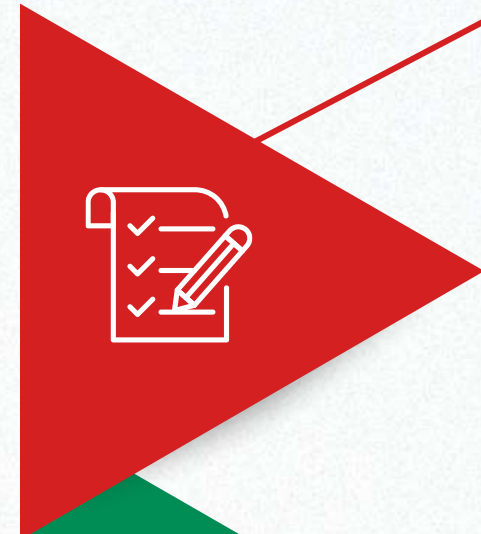
Mazeret İzinleri

03



04

Hastalık İzni



05

Ulusal Bayram ve
Genel Tatil İzinleri



06

Yeni İş Arama İzni



YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. (Md.53)

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.



YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



Kıdem Süresi / Yaş	İşçiler	Maden İşçileri
1 yıldan 5 yıla kadar	14	18
5 yıldan 15 Yıldan az	20	24
15 Yıldan Fazla	26	30
18 ve daha küçük	20	Çalışamaz
50 Yaş ve daha üzeri	20	24

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri
ve toplu iş sözleşmeleri ile
artırılabilir.

Ancak hiçbir şekilde İş
Kanunu'nda belirtilen asgari
sürelerin altına indirilemez.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANMA VE İZNİ KULLANMA DÖNEMİ (Md.54)



Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin; aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları **süreler birleştirilerek göz önüne alınır,**

Bir yıllık süre içinde; 55. madde de sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamlılığının kesilmesi halinde **bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir.**

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve 55. madde hükümleri gereğince hesaplanır.

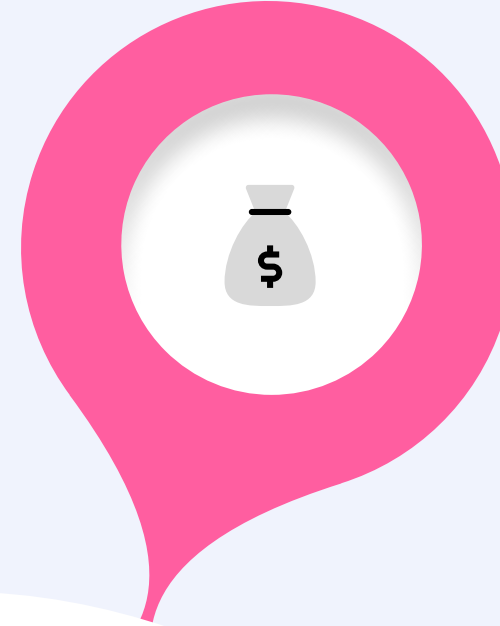
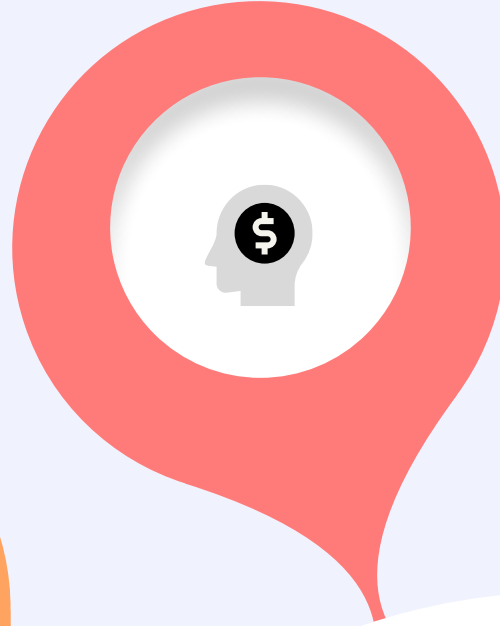


Yıllık ücretli izin her hizmet yılına karşılık, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler.



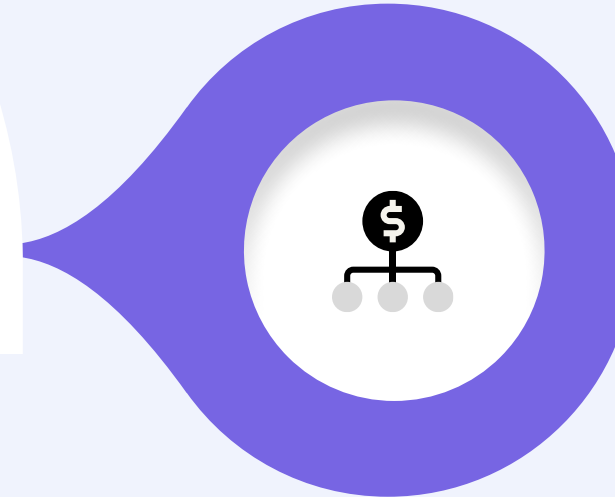
İşçilerin arabuluculuk toplantıları, hakem kurulları, işçi temsilciliği görevleri, işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65. Maddedeki kısa çalışma süreleri



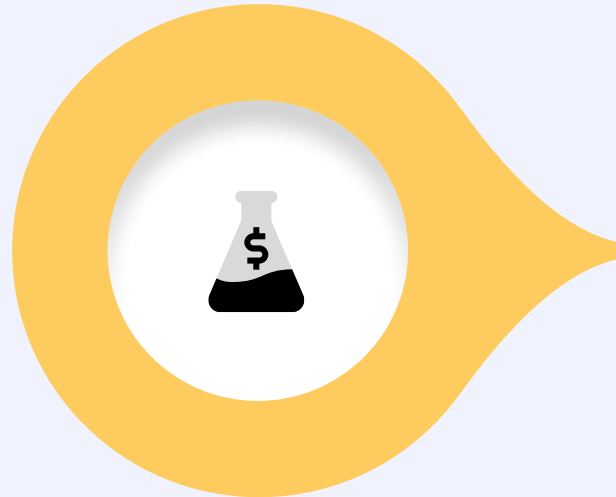
**YILLIK ÜCRETLİ İZİN
HAKKININ HESABINDA
ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN
HALLER (MD.55)**

İşçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

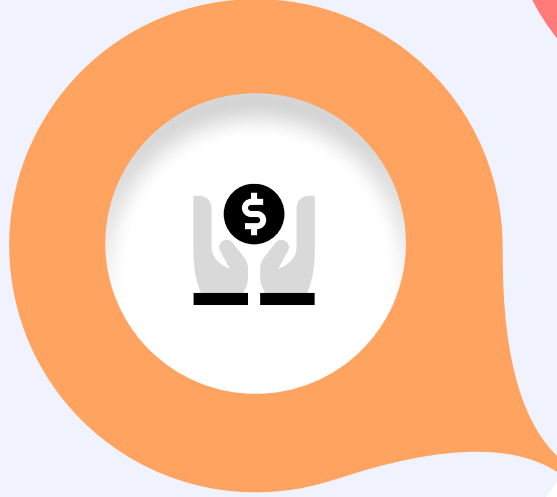


Ek 2. Maddede sayılan izin süreleri,

66.Maddede sözü geçen zamanlar



Kadın işçilerin 74. Madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.



İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler.

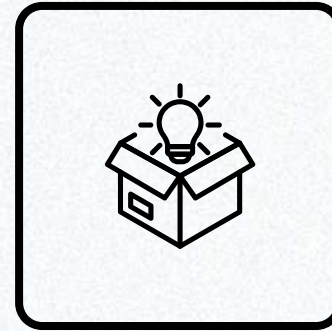
YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



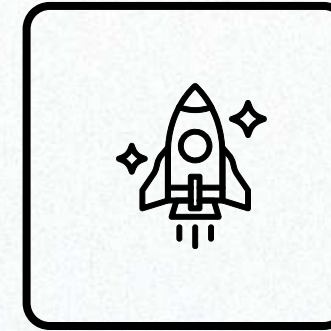
Ücretli izin
süresinin 10
günlük kısmı
bölünemez



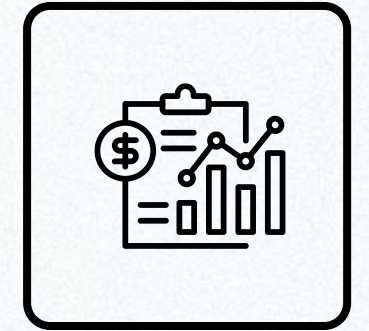
Diğer ücretli ve
ücretsiz izinler veya
dinlenme ve hastalık
izinleri yıllık izne
mahsup edilemez



İzin süresine
rastlayan ulusal
bayram, hafta tatili ve
genel
tatil günleri izin
süresinden sayılmaz



İzinleri başka bir
yerde geçirecek
olanlara, 4 güne
kadar ücretsiz izin
vermek zorundadır



YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



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



Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin **izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.**



Sigortalılara izin süresince **İş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç,** diğer sigorta primlerinin, işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur. Ancak 5510 S.K. söz konusu istisnai kaldırdığından izin süresi de tüm sigorta primlerine tabidir. Buna göre; **5510 S.K. gereğince kısa vadeli sigorta kolları da dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler ödenir.**

SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDE İZİN ÜCRETİ (Md.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 zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşçinin bunu talep etme hakkı bakımından zamanaşımı süresi Borçlar Kanunu hükümlerince tespit edilecektir. **Zamanaşımı süresi 5 yıldır.**

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde;

- 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle,
- 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri

yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



YILLIK İZİN KURULU

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesi uyarınca, işçi sayısı **100 kişiden fazla olan** işyerlerinde **işveren** veya **işveren vekilini temsilen 1**, **işçileri temsilen 2** kişi olmak üzere **toplam 3** kişiden oluşan **izin kurulu kurulması** gerekmektedir. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder.

İZİN KURULU BULUNMASI ZORUNLU OLMAYAN İŞYERLERİ

İşçi sayısı 100 den az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, **işveren** veya **işveren vekili** veya bunların görevlendireceği bir kişi ile **işçilerin kendi aralarında seçecekleri 1** temsilci tarafından yerine getirilir.

YILLIK İZİN KURULU GÖREVLERİ

- İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
- İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde bulundukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak. İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır.



YILLIK ÜCRETİ İZİNLER

TOPLU İZİN DÖNEMİ

İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.

İzin kurulu, izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.

YILLIK İZİN KAYDI

İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği Yıllık İzin Yönetmeliğinde belirtilen yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008/13202 Esas, 2009/34004 Karar sayılı ilamı ile "Yıllık izin tahakkuklu ve imzalı bu bordrolar yıllık izin defterine eş değerde belgelerdir." şeklinde karar vermiştir.



YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

ASIL İŞVEREN YILLIK İZİN KONTROLÜ



Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla,

Alt işveren ise, altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

YILLIK İZİNDEYKEN RAPOR ALINMASI



Yıllık ücretli iznini kullanırken rapor alan işçi, raporun bitiş tarihi yıllık iznin bitim tarihinden sonra ise raporun bitim tarihinde işbaşı yapacaktır.

Şayet rapordan dolayı raporlu olduğu günleri yıllık izin sürelerinin sonuna eklerse işveren devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Yıllık iznin hangi tarihler arasında kullanılacağı işverenin inisiyatifindedir. Bundan dolayı yıllık izinde raporlu olunan günlere tekabül eden kullanılmamış sayılan yıllık ücretli izinlerin daha sonra ne zaman kullanılacağını işveren tayin edecektir.



ASKERE GİDİP DÖNEN İŞÇİNİN YILLIK İZNİ (4857/ 31. MD.)



Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak 2 ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

İşçinin askerden döndükten sonra aynı işe devam etmesi durumunda yıllık izin hesabında **önceden çalıştığı günlerinde dikkate alınması gerekmektedir**. Örneğin; işyerinde 5 yılını doldurup askere giden bir işçinin işe geri dönmesi durumunda yıllık izinleri sıfırlanmaz ve kaldığı yerden devam eder.

**** İşçi ayrılırken kıdem tazminatını dahi almış olsa yıllık izin hesaplamasında eski süreler dikkate alınmalıdır.**



YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER



İHBAR SÜRESİNDE YILLIK İZİN

Yıllık izin ve ihbar süreleri iç içe geçemez. İşveren yıllık izinden dolayı iş arama izinlerini tam olarak veremezse çalıştırdığı sürenin ücretini % 100 zamlı ödemek zorunda kalacaktır.

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARDA YILLIK İZİN

Kısmi süreli çalışan personel haftanın bir günü veya birden fazla gününde çalışsa dahi işe başlamasını takip eden 1 yıl sonunda yıllık izini hak eder.

YILLIK İZNİN KULLANDIRILMAMASI HAKLI NEDENLE FESİH GEREKÇESİ SAYILIR MI?



Yıllık izin bilindiği üzere anayasal bir haktır ve bu haktan vazgeçilmesi mümkün değildir. Şayet işçiye ilgili yılda talep ettiği halde, işveren tarafından iznin kullanılması gereken yılda izin hakkının verilmemesi işçi için haklı nedenle fesih sebebidir.



**Yargıtay bir kararında işçinin talep etmesine rağmen, yıllık iznin işverence kullanılması gereken yıl içinde kullanılmamasını haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir.
(Yargıtay 22. H.D., 2014/24209E., 2015/34653K.,
16.12.2015),**

YILLIK ÜCRETİ İZİNLER

YILLIK İZNİN ÜCRETİ NE ZAMAN TALEP EDİLEBİLİR ?

Anayasal bir hak olan yıllık izinden vazgeçip ücretinin talep edilmesi sözleşme devam ettiği sürece mümkün değildir.



Konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21.11.2016 tarihli 2015/8588, Esas 2016/20520 nolu kararında, «Çalışma devam ederken yıllık ücretli izin hakkının paraya tahvil edilemeyeceği açıkça belirtilmiştir»

SAATLİK - GÜNLÜK İZİNLER YILLIK İZİNDEN DÜŞÜLEBİLİR Mİ?



İş hayatında, mesai saatleri içinde personelin özel işi gibi nedenlerle saatlik izinleri 4857 sayılı İş Kanunu veya bu Kanuna istinaden çıkarılan yönetmeliklerde yer almamış olmakla birlikte, böyle bir izin verme yetkisinin işverende olduğu da açıktır.

İşverenin söz konusu izinleri izin kâğıdı doldurularak yazılı halde yapması halinde toplanan saatlerin yıllık izinden düşülmesi mümkündür.

Ancak; «yıllık iznin bir bölümü 10 günden az olamaz» hükmü unutulmamalıdır.

CUMARTESİ GÜNÜ YILLIK ÜCRETLİ İZİNDEN DÜŞÜLÜR MÜ ?



İş mevzuatına göre hafta tatili 7 günlük bir zaman diliminde 1 gün olup, çalışılmayan cumartesi günü akdi tatildir.

Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir.

Cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez.

Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz.



YILLIK İZİNDEN GEÇ DÖNMENİN CEZASI



İzinden geç dönen işçilerin, kabul edilebilir bir mazereti olmaması / bunu belgeleyememesi halinde devamsız sayılarak gerekli kanuni işlem yapılabilir.

İşçinin devamsızlık halinin 1 iş günü olması halinde, sadece o günün ücreti ile hafta tatili ücretinin kesilmesi gündeme gelir.

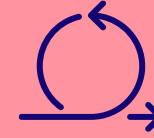
Fakat, devamsızlık halinin 2 iş günü veya daha fazla olması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(g) bendi uyarınca, olayın öğrenildiği tarihten sonra 6 iş günü içinde işçi tazminatsız olarak iş sözleşmesi sona erdirilebilecektir.



Yıllık Ücretli izni, iş
Kanununa Aykırı
Olarak Bölmek



İzin Ücretini Kanuna
Aykırı Olarak veya
Eksik Ödemek,



Hak Edilmiş izni
Kullanmadan iş
Sözleşmesinin Sona
Ermesi Halinde, Bu izne
Ait Ücreti Ödememek,



Yıllık İzin Yönetmeliğinin
Esas ve Usullerine Aykırı
Olarak İzin Kullandırmamak
veya Eksik Kullandırmak.

**HER BİR İŞÇİ
İÇİN 2026 YILI
4.815,00 TL**

Bu durumdaki her işçi için

ÜCRETSİZ İZİN

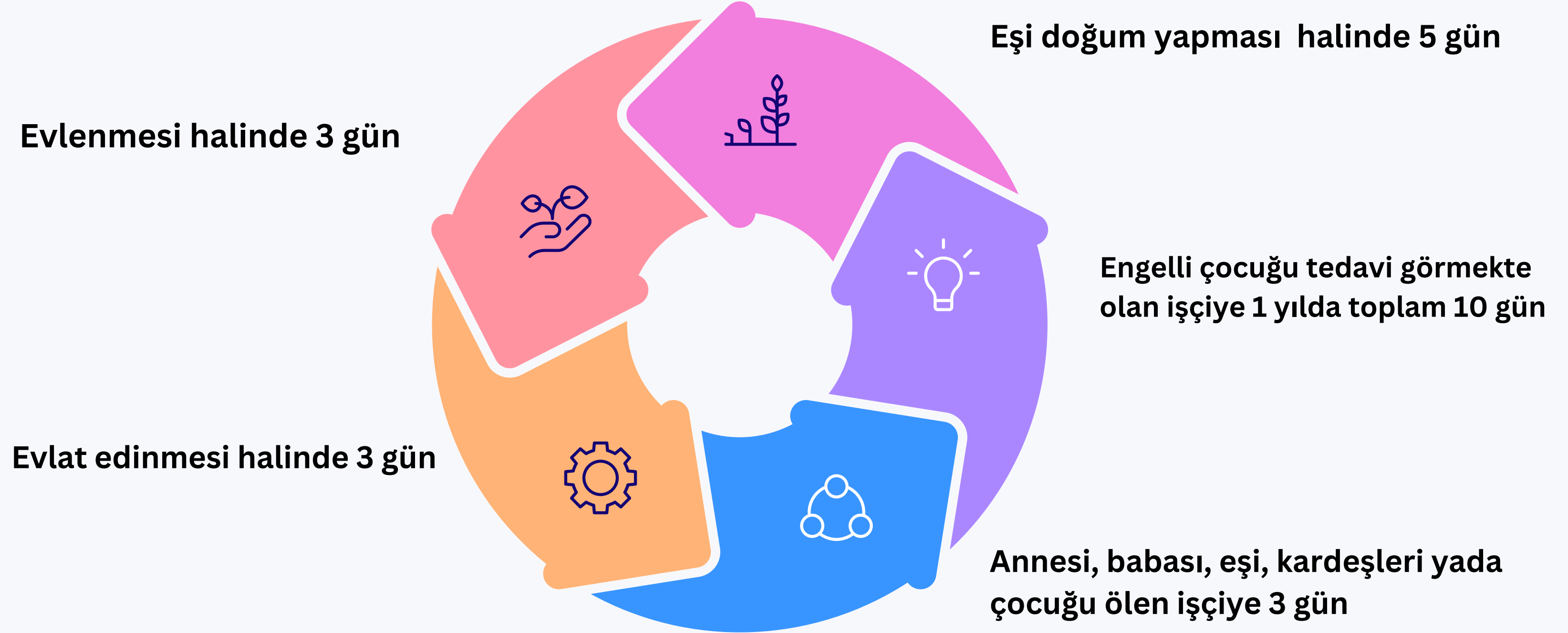


- Bazı özel durumlar dışında işverenin işçiye ücretsiz izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır.
- İşveren işçiyi ücretsiz izne çıkaracak ise işçinin onayını alması gerekmektedir.

Aşağıda sayılan durumlarda işveren işçiye ücretsiz izin vermek zorundadır;

- Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile toplam **4 güne kadar,**
- İsteği halinde kadın işçiye, 8+8 haftalık sürenin (çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden) tamamlanmasından veya sonra **6 aya kadar,**

MAZERET İZİNLERİ



HASTALIK IZNI



Hastalık hali nedir?

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan, iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklarıdır.

Hastalık izni nedir, kaç gündür?

Hekimden “**çalışamaz**” raporu alan işçinin istirahat süresidir. 18 aya kadar izin verilebilir

- ✓ İş yeri hekimi raporuyla **2 gün**,
- ✓ Tek hekim raporu ile **10 gün** ve **20 günü geçmeyecek** şekilde,
- ✓ Sağlık kurulu onayı ile **20 günü aşan** izinler verilebilir.

Hastalık izni kullanmak için ne yapılmalıdır?

İşçi, hekimden hastalık raporu olarak işverene teslim etmelidir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre hastalık izni nedeniyle alınan rapor parasına, iş göremezlik ödeneği denir.

HASTALIK IZNI



3 çeşit Ücretli Hastalık Hali Mevcuttur. Buna Göre;

İşçi

herhangi bir rahatsızlığı

sebebiyle hastalık izini kullanabilir.

Kadın işçiler

doğumdan önce ve sonraki 8 haftalık

süre için hekim raporu alarak analık izini kullanabilir.

İşçi

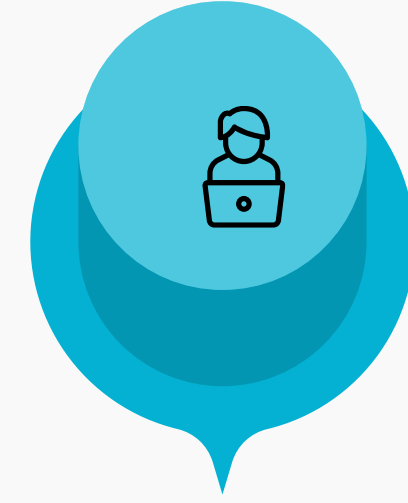
iş kazası ya da meslek hastalığı
dolayısıyla hastalık izini kullanabilir.

İşçinin SGK'dan rapor parası alabilmesi için 1 yıl içerisinde 90 gün SGK primi ödemiş olması gerekmektedir. İş kazası ve meslek hastalığında bu süre aranmaz.

HASTALIK İZNİ



20 günü açacak olan istirahatler, sağlık kurulu onayı ile verilir. işçinin tedavi görmeye ba ladığı tarih başlangıç kabul edilip, 6 ay olarak rapor düzenlenir.



i  i, çocuğunun kronik hastalığı dolayısıyla ve en az %70 engele sahip çocuğunun tedavisi için 10 güne kadar hastalık izni alabilir.

HASTALIK İZNİ



İşveren kendisine
teslim edilen bu
belgeleri işçinin özlük
dosyasında
saklamalıdır.

İşçinin ebeveyn
hastalık izni
kullanması halinde,
işveren tarafından
ücret kesintisi
uygulanamaz.

İşveren böyle bir izin
talebi ile
karşılaştığında bu izni
işçiye vermek
zorundadır.

HASTALIK İZNİ



Sigortalı çalışanın herhangi bir nedenden ötürü doktora başvurarak sağlık raporu alması neticesinde SGK'dan iş göremezlik ödeneği alabilmesi için rapor aldığı tarihten itibaren geriye dönük **son 1 yıl içinde en az 90 günlük priminin ödenmiş olması gerekmektedir.**

Bu şartın sağlanması durumunda çalışana verilecek olan ücretin **ilk 2 günü ödenmez. Sigortalı çalışan, iş göremezlik ödeneğini 3. günden itibaren alabilir.**

HASTALIK İZNİ



Yatarak tedavilerde 17.maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı ödenir.



İstirahat raporlarında son 1 yılın kazanç ortalaması alınır.



Ayaktan tedavilerde ise üçte ikisi ödenir.



İş Kazası ve Meslek hastalıklarında son 1 yılda 3 ayın kazanç ortalaması

HASTALIK İZNİ



Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse;

- ✓ Geçici iş göremezlik ödeneklerinden **en yükseği** verilir.
- ✓ Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.

HASTALIK IZNI



Dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. **(4857/56.Md.)**

İşçinin, yıllık ücretli izin kullanırken **hastalanması** veya **kaza geçirmesi** halinde, ilgili sağlık kuruluşlarından **sağlık izni almasıyla yıllık izni askıya alınacaktır.**

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ



ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ		
ADI VE AÇIKLAMASI	TARİHLERİ	SÜRESİ
CUMHURİYET BAYRAMI (ULUSAL BAYRAM)	28 EKİM 13:00 + 29 EKİM	1,5 GÜN
YILBAŞI GÜNÜ (GENEL TATİL GÜNÜ)	01 OCAK	1 GÜN
ULUSAL EGEMENLİK VE ÇOCUK BAYRAMI (RESMİ BAYRAM – GENEL TATİL GÜNÜ)	23 NİSAN	1 GÜN
EMEK VE DAYANIŞMA GÜNÜ (GENEL TATİL GÜNÜ)	01 MAYIS	1 GÜN
ATATÜRK'Ü ANMA GENÇLİK VE SPOR BAYRAMI (RESMİ BAYRAM GENEL TATİL G.)	19 MAYIS	1 GÜN
DEMOKRASİ BAYRAMI (GENEL TATİL GÜNÜ)	15 TEMMUZ	1 GÜN
ZAFER BARAMI (RESMİ BAYRAM – GENEL TATİL GÜNÜ)	30 AĞUSTOS	1 GÜN
RAMAZAN BAYRAMI (DİNİ BAYRAM - GENEL TATİL GÜNÜ)	YARIM GÜN AREFE + 3 GÜN	3,5 GÜN
KURBAN BAYRAMI (DİNİ BAYRAM - GENEL TATİL GÜNÜ)	YARIM GÜN AREFE + 4 GÜN	4,5 GÜN
TOPLAM		15,5 GÜN

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ



Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin iş Kanunuyla tanınan haklarına aykırı hükümler konulabilir mi?



ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ



HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Hafta tatilinde çalışılmış günler gibi hesaba katılan izinler;

- ✓ Kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- ✓ Mazeret izin süreleri,
- ✓ Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
- ✓ Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işveren tarafından tatil edilmesi,
- ✓ Zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü içinde ödenir,
- ✓ Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

YARI ZAMANLI ÇALIŞMA VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ



Doğum sonrası analık izninizin bitmesinden itibaren, çocuğunuzun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, talep işçinin talep etmesi halinde,

- **birinci doğumda altmış gün,**
- **ikinci doğumda yüz yirmi gün,**
- **sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle**

haftalık çalışma sürenizin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilir.

Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecektir. Çocuğunuzun engelli doğması hâlinde ise bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmeniz halinde, aynı haktan siz veya eşiniz de yararlanabilirsiniz.

Ancak bu şekilde ücretsiz izin kullanılması halinde, ayrıca süt izninden yararlanmanız mümkün değildir.



YARI ZAMANLI ÇALIŞMA VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ



Yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanması halinde, çalışmayan (ücretsiz izinli olunan) süreye karşılık gelen prim ve ücretler ise **İŞKUR tarafından karşılanacaktır.**

Yarım çalışma ödeneği, çalışılmayan her bir gün için günlük **asgari ücretin brüt tutarıdır**. Yarım çalışma ödeneği alınan döneme ait sigorta primleri işçi ve işveren payları, yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeneceğinden herhangi bir prim günü kaybı da olmayacaktır.

Yarı zamanlı çalışma ödeneğinden yararlanabilmeniz için;

- Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda adınıza en az **600 gün** işsizlik sigortası primi bildiriminde bulunmuş olması,
- 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olmanız,
- Doğum veya evlat edinme sonrası analık izninizin bittiği tarihten itibaren **30 gün içinde** Kuruma “doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi” ile başvuruda bulunmanız gerekmektedir.



KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI



- ✓ Doğum sonrası analık izninizin bitmesinin ardından, en az bir ay önce işverene yazılı olarak başvurarak kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- ✓ Bu şekilde, çocuğun mecburi **ilköğretim çağına başladığı** tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süre için kısmi süreli çalışmada bulunması mümkündür.
- ✓ İşveren kısmi süreli çalışma talebini kabul etmek zorundadır. Kısmi süreli çalışma talebi sebebiyle iş akdiniz geçerli nedenle feshedilemez.
- ✓ **Kısmi süreli çalışmada, yarı zamanlı çalışmadan farklı olarak sadece çalışılan sürelerin ücreti işverence ödenecek, çalışmayan süreler için ödenek almanız söz konusu olmaz.**
- ✓ Kısmi süreli çalışma hakkından **ebeveynlerden sadece birisi** yararlanabilir. **Ebeveynlerden birisinin çalışmaması halinde** çalışan eşin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanması mümkün değildir.
- ✓ Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir.

YENİ İŞ ARAMA İZNİ



- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- İş arama izninin süresi günde 2 saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.
- Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini % 100 zamlı öder.



7566 , 7571 SAYILI TORBA KANUNLAR VE CUMHURBAŞKANI KARARLARI İLE GELEN SOSYAL GÜVENLİK DÜZENLEMELERİ



2026 YILI ASGARİ ÜCRET MALİYET TABLOSU



ASGARİ ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVERENE MALİYETİ (İmalat Sektörü - 5 Puan SGK Prim İndirimi Uygulanmıştır)			
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA İSTATİSTİKLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI TARAFINDAN HAZIRLANMIŞTIR.			
01.01.2026 - 31.12.2026			
NET ASGARİ ÜCRETİN HESABI (TL/AY)		İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)	
BRÜT ASGARİ ÜCRET	33.030,00	BRÜT ASGARİ ÜCRET	33.030,00
SGK PRİMİ % 14	4.624,20	SGK PRİMİ % 16.75 (İşveren Payı)	5.532,53
İŞSİZLİK SİG.PRİMİ % 1	330,30	İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ % 2	660,60
KESİNTİLER TOPLAMI	4.954,50	İŞVERENE TOPLAM MALİYET	39.223,13
NET ASGARİ ÜCRET	28.075,50		

<https://www.csgeb.gov.tr/poco-pages/asgari-ucret/>

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)



5510 Sayılı SSGSS Kanunu'nun 81. 4-1-a bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin , **malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri;**

İmalat sektöründe faaliyet gösteren işyerleri dışındaki işyerlerine sağlanan Prim indirimi; % 4'den %2'ye indirilmiştir. Böylece asgari ücret üzerinden; **1.321.20 TL** olarak indirilecek tutarı **660.60.-TL'ye** olarak indirilecektir. **(2026 yılı AÜ 33.030.-TL)**
(imalat işletmeleri için %5 indirim devam etmektedir.)**

TL

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**



7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)

5510 Sayılı SSGSS Kanunu'nun 81 /1- b bendinde yer **alan fiili hizmet süresi zammı** uygulanan işlerde çalışan sigortalılar için; uygulanacak malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı da %20'den 21'e yükseltilmiştir.

Yürürlük Tarihi : **01.01.2026**



7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)

5510 Sayılı SSGSS Kanunu 81/1-a bendinde yer alan Sigorta Prim Oranları Yönünden;

“Malulluk, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları” prim oranının işveren hissesi **1 Puan** artırılarak **%11’den, %12’ye çıkarılmıştır.**

Mevcutta **%11** i işveren, **%9** u işçiden olarak **%20** oranında kesilen bu prim **%12** ‘si işveren, **%9**’u işçi olmak üzere toplam olarak **%21’e** çıkmış oluyor.

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**



7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)

SGK PRİM ORANLARI (7566 Sayılı Torba Yasa İle Değişen Şekli)

Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları(5510 Sayılı Kanunun 4/1 (a) Bendi Kapsamında Olanlar

Sigorta Kolu	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam(%)
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm	12	9	21
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	2,25	-	2,25
Genel Sağlık Sigortası	7,5	5	12,5
İşsizlik Sigortası	2	1	3
Toplam	23,75	15	38,75

Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı

4/a kapsamındakiler için	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
	22,50+2,25	7,5	32,25

Yürürlük Tarihi : 01.01.2026

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)



5510 sayılı Kanunun 52. maddesinde yer alan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının %20'den %21'e çıkarılması sonucunda;

- İsteğe bağlı sigortalılık prim oranı; %32'den %33'e,
- Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların prim oranı; %34,5'tan %35,5'a,
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanların prim oranı; %32,5'tan %33,5'a,
- Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlarının emeklilik ve genel sağlık sigortası haklarından yararlanmak istemeleri halinde ödenen prim oranı; %32,5'tan %33,5'a,

yükselmiştir.



Yürülük Tarihi : 01.01.2026

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)



5510 Sayılı Kanunu'nun 82.Maddesinin 1. Fıkrasında yer alan ve Asgari Ücretin **7,5 katı** Olan Prime Esas Kazanç üst sınırı, asgari ücretin **9 katına** çıkarılmıştır.

Böylece; Prim kesilebilir tavan tutarı **247.725,00.-TL'den 297.270,00.-TL'ye** çıkarılmıştır. **(2026 yılı için örnek hesaplama)**

TL

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**



7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)



5510 SK'nun 41. Maddesinde Belirtilen Borçlanılacak Hizmetler Karşılığında Ödenecek Prim Oranlarında Değişikliğe Gidilmiştir;

Analık (Doğum) dışındaki borçlanma prim oranları **%32'den, %45'e çıkarılıyor.**

Askerlik süresi, Avukatlık staj süresi, doktora öğrenimi ve tıpta uzmanlık süreleri ve kanun metninde sayılan diğer borçlanmalar için;

Asgari Ücret üzerinden borçlanacak kişiler için tutar; **33.030,00.- x 32% =10.569,60-TL** olması gerekirken %13 artırılarak **14.863,50.TL'ye** çıkarılmıştır.

Borçlanma Maliyeti aylık olarak ; Asgari Ücret üzerinden hesaplamalar için; **4.293,90.-TL** artırılmış oluyor.

Günlük olarak artış ise ; **352.32.-TL'den 495,45.-TL'ye** çıkmış oluyor.

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)

☐ Durdurulan Bağ-kur sigortalılık sürelerinin ihya prim oranı **%34,5** üzerinden hesaplanırken bu oran **%45'e** çıkarılıyor.

☐ Asgari Ücret üzerinden borçlanacak kişiler için tutar $33.030,00 \times 34,5 = 11.395,35.-$ TL olması gerekirken **% 10,50** oranında artırılarak **14.863,50.-TL'ye** çıkarılmış oldu.

TL

Yürülük Tarihi : 01.01.2026

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)



5510 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Kurumdan gelir veya aylık alanların, kendi sigortalılığı ve/veya hak sahibi olduğu kişinin sigortalılığı nedeniyle oluşan genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin borçları, **%25 oranını geçmemek üzere gelir veya aylıklarından kesilmek suretiyle tahsil edilir.**”

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)



Genç girişimcilere **1 yıl süre ile sağlanan bağ-kur prim desteği** kaldırılmıştır.

Genç girişimcilerin 2026 yılı için **10.156,73-TL x 12= 121.880,76-TL** olarak faydalanabilecekleri destekten artık faydalanamayacaklardır.

TL

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**

7566 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenlemeler (19.12.2025)

2026 YILI 4/B (BAĞ-KUR) PRİMLERİ



Aylık Alt Sınır
(%35,75)

11.808,23
TL



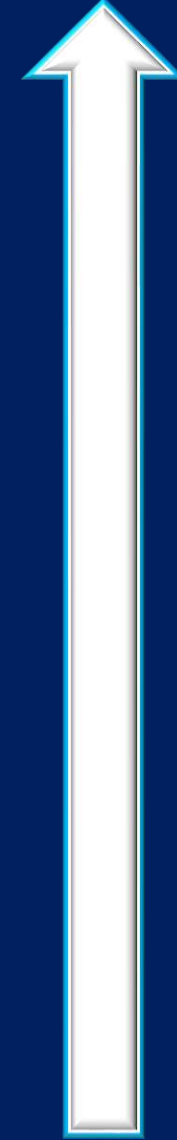
5 Puan İndirimli
(Düzenli Ödeme)

10.156,73
TL



İsteğe Bağlı
Sigorta Primi

10.899,90
TL



7571 Sayılı Torba Kanun İle Gelen Düzenleme (25.12.2025)



7571 sayı Kanunun 29. Maddesi kapsamında ; 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 111 maddesi gereğince 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamına giren **01.01.2016 öncesine ait ödenmemiş GSS borçları silinmiştir.**

TL

Yürülük Tarihi : **01.01.2026**

6111 SAYILI TEŞVİK SÜRESİ UZATILDI

4447 sayılı Kanunun geçici **10. maddesi (6111) teşviki**
10769 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı gereğince **31.12.2026**
tarihine kadar uzatılmıştır.

Cumhurbaşkanı kendisine bu konuda verilen son
uzatma yetkisini de kullanmıştır.



BAĞKUR BORCU OLANLARIN SAĞLIKTAN FAYDALANMASI



4/B (Bağ-Kur) sigortalıları ile 60-g kapsamında genel sağlık sigortalısı olup prim borcundan dolayı sağlıktan yararlanamayanlara, Sağlık Bakanlığına bağlı tüm sağlık tesisleri ile devlet üniversite hastanelerinde sağlıktan yararlanma hakkı **31.12.2026** tarihine kadar uzatıldı.



BES KATKI ORANI DEĞİŞTİRİLDİ

01.01.2026 tarihinden itibaren;

 **Bireysel Emeklilik Sisteminde devlet katkısı %30'dan %20'ye düşürülmüştür.**

 **BES'e giriş yaptıktan sonra cayma hakkını kullanmayanlara tek seferlik verilen 1.000 TL devlet katkısı 500 TL'ye düşürülmüştür**

TL



**Sağlıklı mutlu ve bol kazançlı
bir yıl diliyoruz.**

