

Yeni Yıllık İzin Uygulaması ve Cezalar

İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki kıdemi (hizmet süresi), yaşı ve yer altı işlerinde çalışıp çalışmamasına göre belirlenir. İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli izin hakkının ortadan kaldırılmasına yönelik her türlü sözleşme ve anlaşmalar geçerli değildir. - 01.06.2016

Yeni Yıllık İzin Uygulaması ve Cezalar

İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki kıdemi (hizmet süresi), yaşı ve yer altı işlerinde çalışıp çalışmamasına göre belirlenir. İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli izin hakkının ortadan kaldırılmasına yönelik her türlü sözleşme ve anlaşmalar geçerli değildir.

İZİN SÜRELERİ ARTIRILABİLİR

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,

15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz. Ancak taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu süreleri artırabilirler.

AVANTAJLI OLANLAR

Genç ve yaşlı işçiler yıllık izin bakımından ayrıca korunmuştur. Bu bağlamda 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin

20 günden az olması mümkün değil. Söz konusu yaş kategorilerinde bulunanların kıdemi 1 yıl olsa bile 14 gün yerine 20 gün yıllık izin verilmesi gerekir. Yıllık izinde en avantajlı diğer bir grup ise yer altı işlerinde çalışan işçilerdir. Bu grupta bulunan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin diğer işçilere göre dörder gün daha artırılarak uygulanması zorunludur. Bu durumda 15 yıldan fazla kıdemi olan bir yer altı maden işçisinin yıllık izin süresi 30 güne kadar çıkabilir. Avantajlı durumda bulunan bu işçilerin ayrıca işverenle anlaşmaları ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık izin sürelerinin artırılmasında kanuni bir engel bulunmuyor.

TEK SEFERDE 10 GÜN ŞARTI

Yıllık izin daha önce en fazla 3 parçaya bölünürken yürürlüğe giren Torba Yasa ile yine bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere işçiye kullanılacak. Kalan kısmı ise işçi ve işverenin anlaşması ile ihtiyaca göre istenildiği kadar bölünebilecek. Örneğin 16 yıllık kıdemi olan normal bir işçinin yıllık izni 26 gündür. Bu iznin 10 günü tek seferde olmak şartı ile kalan 16 gününün 8-9, 10 veya 16 defada kullanılması mümkün.

Yıllık izinde dikkat edilmesi gereken en önemli husus, iznin 10 günlük kısmının bölünmeden kullanılmasıdır. Artan kısım, işçi ve işverenin anlaşması halinde istenildiği sayıda bölünebilecek.

YOL İZNİ VE YASAKLAR

Yıllık izin esnasında gelir getirici başka bir işte çalışmak kesin olarak yasaklanmıştır. İşverenin bu sürede işçinin çalıştığını tespit etmesi halinde yıllık izin dönemi için ödediği ücreti işçiden talep etmesi mümkün.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu ilden başka bir ilde geçirecek olan işçilere talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilmeli.

Yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilmiyor. Ayrıca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmıyor.

İDARİ PARA CEZALARI

Yıllık ücretli izinlerin uygulamasına yönelik aykırılıklarda idari para cezası uygulanır. Bu cezalar da yeniden değerlendirme oranlarına göre her yıl artar. İdari para cezaları şu şekilde uygulanır.

Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölme: 285 TL

İzin ücretini yasaya aykırı şekilde veya eksik ödeme: 285 TL

Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememe: 285 TL

Kaynak:muhasebeweb.com- İsa KARAKAŞ

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA