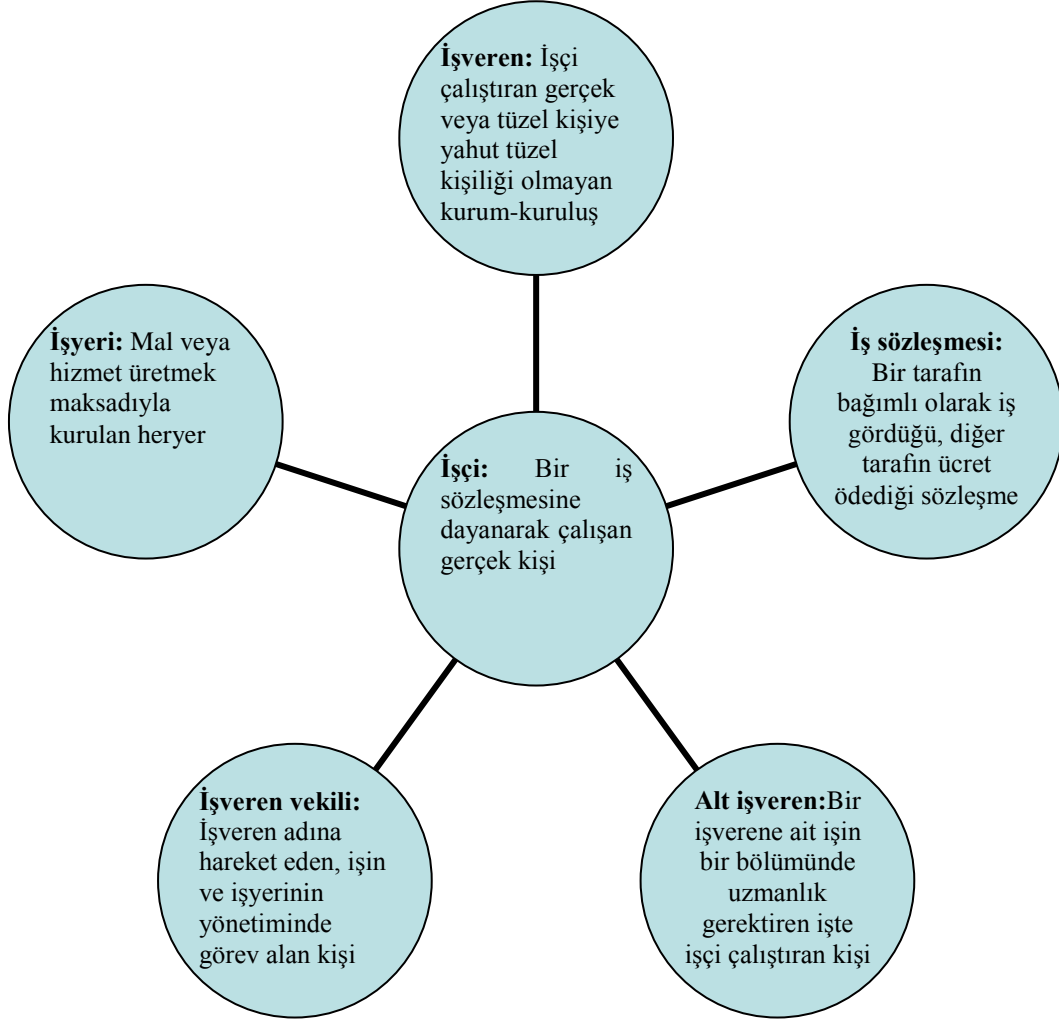


İŞ HUKUKU DERS NOTLARI

A-TANIMLAR



B-İŞ SÖZLEŞMESİ

Yukarıdaki şekilde de belirttiğimiz üzere iş sözleşmesi işçinin iş görmeyi işverenin ise ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Ancak vekalet sözleşmesi, istisna sözleşmesi gibi iş sözleşmesine benzeyen sözleşmelerde bulunmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinin daha iyi anlaşılabilmesi için unsurlarının bilinmesi gerekmektedir.

- a) Ücret: İş sözleşmesinde işçinin yapmış olduğu işe karşılık kendisine ücret ödenmesi şarttır. Dolayısıyla hatır için yapılan işlerle iş sözleşmesi gereğince yapılan işleri bu anlamda ayırmak gerekmektedir. Bu bakımdan taraflar kararlaştırmaları dahi yapılan iş, iş sözleşmesi gereğince yerine getirilmekte ise yine de ücret ödenmesi gerekecektir. Bu noktada talep edilebilecek ücretin ne olduğu konusunda tartışmalar vardır ki Yargıtay çözüm olarak asgari ücretin istenebileceğini hükme bağlamıştır.
- b) İş: İşçinin ücret ödenmesini hak edebilmesi için mutlaka bir işi yerine getirmesi gerekir. Ancak burada yerine getirilen işin mutlaka fiziken yerine getirilen bir vazife olması gerekmez. Dolayısıyla kitap yazmak, çeviri yapmak gibi faaliyetlerde iş olarak değerlendirilir ve bu faaliyetler karşılığında da bir ücret ödenmesi gerekir.
- c) Bağımlılık: İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsur bağımlılıktır. Buna göre işçi işi yerine getirirken başına buyruk hareket edemez. Mutlaka işverenin verdiği talimatlara uyması gerekir. İşverenin verdiği talimatlara uymayan işçinin iş sözleşmesini fesh etme hakkı vardır. Oysa bir istisna sözleşmesinde örneğin bir heykel yapımını üstlenen bir heykeltıraş sadece neyin heykelini yapacağını bilmekte kullanacağı tekniği, malzemeyi serbestçe belirleyebilmektedir.

C-İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

I-SÜREKLİ-SÜREKSİZ İŞ SÖZLEŞMESİ: Bir iş otuz günden fazla sürüyorsa sürekli; buna karşılık otuz günden az sürüyorsa süresizdir. Buna bağlı olarak otuz günden kısa süren işlerin yapılması için imzalanan sözleşmeler süresiz iş sözleşmeleri iken, otuz günden fazla süren işlerin yapılması için imzalanan sözleşmeler sürekli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Ancak burada önemli olan nokta işçinin işi ne kadar zamanda bitirdiği değil, normal bir şekilde işin ne kadar sürmesi gerektiğidir.

II-BELİRLİ-BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ: Bir iş sözleşmesinin ne kadar zaman süreceği yahut ne zaman sona ereceği önceden belirlenmişse buna belirli süreli iş sözleşmesi denir. Buna karşılık tam tersi yani bir iş sözleşmesinin ne kadar süreceği yahut ne zaman sona ereceği önceden belirlenmemişse buna belirsiz süreli iş sözleşmesi denir.

Ancak burada belirli süreli iş sözleşmelerinde önemli bir sıkıntı yaşanmaktadır. Şöyle ki: bir yıldan kısa süren iş sözleşmelerinde işçinin tazminat isteme hakkı bulunmamaktadır. Bunu bilen işverenlerde 6 ay gibi kısa süreli bir sözleşme yapmakta altı ayın bitiminde iş sözleşmesini feshetmekte; ancak kısa bir süre sonra aynı işçi ile yeni bir iş sözleşmesi daha imzalamaktadır. Dolayısıyla süre her seferinde bir yılın altında kaldığı için işçiler tazminat alamamaktadır. Yargıtay bu tür uygulamalara karşıdır. Nitekim yargıtaya göre işveren sırf tazminat ödememek için birden fazla kısa süreli sözleşme yaparsa ve bu sözleşmeler arasında fazla bir zaman aralığı yoksa bu sözleşmeleri birleştirmekte ve buna da zincirleme iş sözleşmesi adını vermektedir. Burada amaç işçinin tazminat alabilmesinin sağlanmasıdır.

III-DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ: Bir iş sözleşmesinde işçi ve işverenin uyumlu olması son derece önemlidir. Nitekim bunun sağlanabilmesi için taraflar ana sözleşmeye geçmeden önce bir deneme süresi kararlaştırmak isteyebilirler. Ancak bunun için tarafların deneme süreli iş sözleşmesi adı altında bir sözleşme yapmaları gerekir. Böylece işçi işin koşulları hakkında işverende işçinin niteliği hakkında bilgi sahibi olur. Deneme süresi iki ayı geçemez. Ancak toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinde deneme süresi dört aya kadar çıkarılabilir. Bu sürelerin sonunda taraflar memnun kalmışlarsa ana sözleşmeyi yaparlar. Memnun kalmamışlarsa yeni bir sözleşme yapmazlar ve bundan dolayı da herhangi bir tazminat ödemelerine gerek olmaz.

IV-KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ: İşçinin günde birkaç saat yahut haftada birkaç gün çalıştığı işler için yapılan sözleşmelere kısmi süreli iş sözleşmesi denir. Kural olarak işçinin haftalık çalışma saati 45 saati geçemez. Aksi takdirde işçiye fazla çalıştığı zamanlar için mesai ücreti ödenmesi gerekir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesinde işçi haftada en fazla otuz saat çalıştırılır. İşçi daha az çalıştığı için de tam süreli çalışan bir işçinin aldığı ücreti alamaz; bunun yerine çalıştığı saat kadar ücret alır.

D-İŞ SÖZLEŞMESİ YASAKLARI

İş hukukunda serbesti esastır. Diğer bir deyişle herkes istediği kişiyle istediği biçimde sözleşme yapabilir. Ancak bu kural bireylere zarar verebileceği için sınırlanmıştır. Bu sınırlamalar şunlardır:

1-Yaş ve cinsiyet ile ilgili sınırlamalar:

- ✓ 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır.
- ✓ 14 Yaşından küçük ancak ilkokulu bitirmiş çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilir.
- ✓ 18 yaşından küçükler ve kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde madenlerde ve su altında çalıştırılmaz.

2-Sağlıkla ilgili sınırlamalar

- ✓ 18 yaşından küçük çocuklar, her altı ayda bir sağlık kontrolünden geçirilmeli ve rapor alınmalıdır.

3-Yabancılarla ilgili sınırlamalar

- ✓ Yabancıların Türkiye Cumhuriyetinde çalıştırılabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan izin alınması gerekir.

E-İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

Her ne kadar iş hukukunda serbesti esas ise de bazı hallerde işverenler belirli bir takım işçilerle iş sözleşmesi yapmak zorundadırlar. Bu zorunluluk halleri şunlardır:

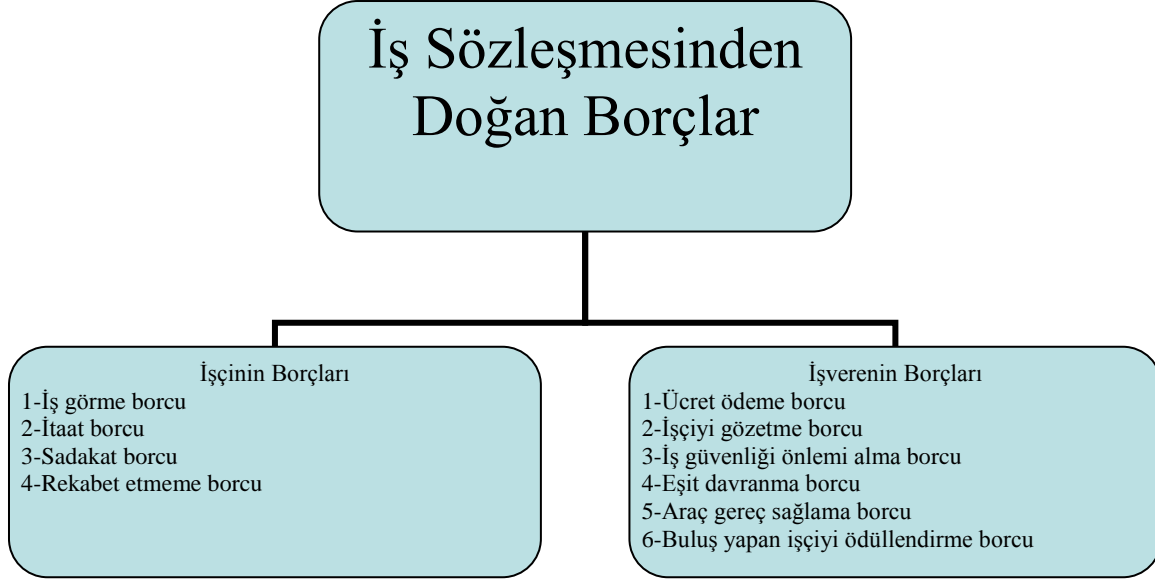
1-Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

- ✓ 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri çalıştırdıkları işçilerin yüzde üçü oranında özürü çalıştırmak zorundadır. Ancak özel sektör işverenlerinin eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu yoktur.
- ✓ 50 ve daha fazla işçi çalıştıran kamu işverenleri çalıştırdıkları işçilerin yüzde dördü oranında özürü, yüzde ikisi oranında eski hükümlü çalıştırmak zorundadır.
- ✓ Bu kişiler herhangi bir işte değil ruhi ve fiziki durumlarına uygun işlerde çalıştırılabilirler. İşverenler bu işçileri Türkiye İş Kurumu'ndan istemelidirler.

(İş Kanunu md.30)

Çalıştırma Zorunluluğu	Kamu İşyerlerinde	Özel Sektör İşyerlerinde	Çalıştırmama cezası
Özürü İşçi Çalıştırma	%4	%3	2095,00 TL (Çalıştırılmayan işçi başına)
Eski Hükümlü Çalıştırma	%2	-	2095,00 TL (Çalıştırılmayan işçi başına)
Toplam	%6	%3	

F-İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR



I-İŞÇİNİN BORÇLARI

1-İş görme borcu: İşçi işveren tarafından kendisine verilen işi yapmak ve dahası bizzat yapmak zorundadır. İşçinin kendisi yerine başkasını çalıştırması mümkün değildir. İşçi üstlendiği işi yapmadığı takdirde ücret kesme cezası ya da ihtar verilebileceği gibi, işten çıkarılarak tazminat ödemesine de karar verilebilir.

2-İtaat borcu: İşçi işveren tarafından hukuka uygun şekilde verilmesi şartıyla kendisine verilen talimatlara uymak zorundadır. Bu kapsamda üst araması, sigara yasağı gibi uygulamalara gidilebilir. Ancak işveren bu tür uygulamalara giderken vereceği talimatlarda objektif olmak zorundadır.

3-Sadakat borcu: İşçi işverenin çıkarlarını korumak bu kapsamda işyerindeki zarar verici olayları önlemek, eğer bu tür bir olay meydana gelmişse bu olaya son vermek zorundadır.

4-Rekabet etmeme borcu: İşçi işten ayrıldıktan sonra işverenle rekabet edecek davranışlardan kaçınmalıdır. Aksi takdirde işçi verdiği zararı tazmin etmek zorunda kalır. Ancak rekabet etmemeye ilişkin şartların objektif olarak belirlenmesi gerekir.

II-İŞVERENİN BORÇLARI

1-Ücret ödenmesi: İşverenin bizzat kendisi yahut bir başkası (örn. Muhasebeci) işçiye çalışması karşılığı ücret ödemelidir. Ücrete ilişkin kurallar şunlardır:

- a) Ücret bir miktar para olmalıdır. Malla ücret ödenmez.
- b) Taraflar ücret miktarını serbestçe belirleyebilir. Ancak asgari ücretin altında ücret ödenmesi yasaktır.
- c) Ücret aksi kararlaştırılmadığı sürece Türk lirası ile ödenir.
- d) Ücretin tamamen veya kısmen ödenmemesi durumunda işçi faiziyle birlikte ücretinin ödenmesini isteyebilir. Ödeme gününden itibaren 20 gün geçmesine rağmen ücret ödenmiyorsa bu durumda işçi iş yapmadan bekleyebileceği gibi işten de ayrılabilir.

2-İşverenin işçiyi gözetme borcu: İşveren işçisini korumak zorundadır. Bu koruma yalnızca fiziki anlamda değil işçinin onur ve haysiyetinin korunmasını da kapsar.

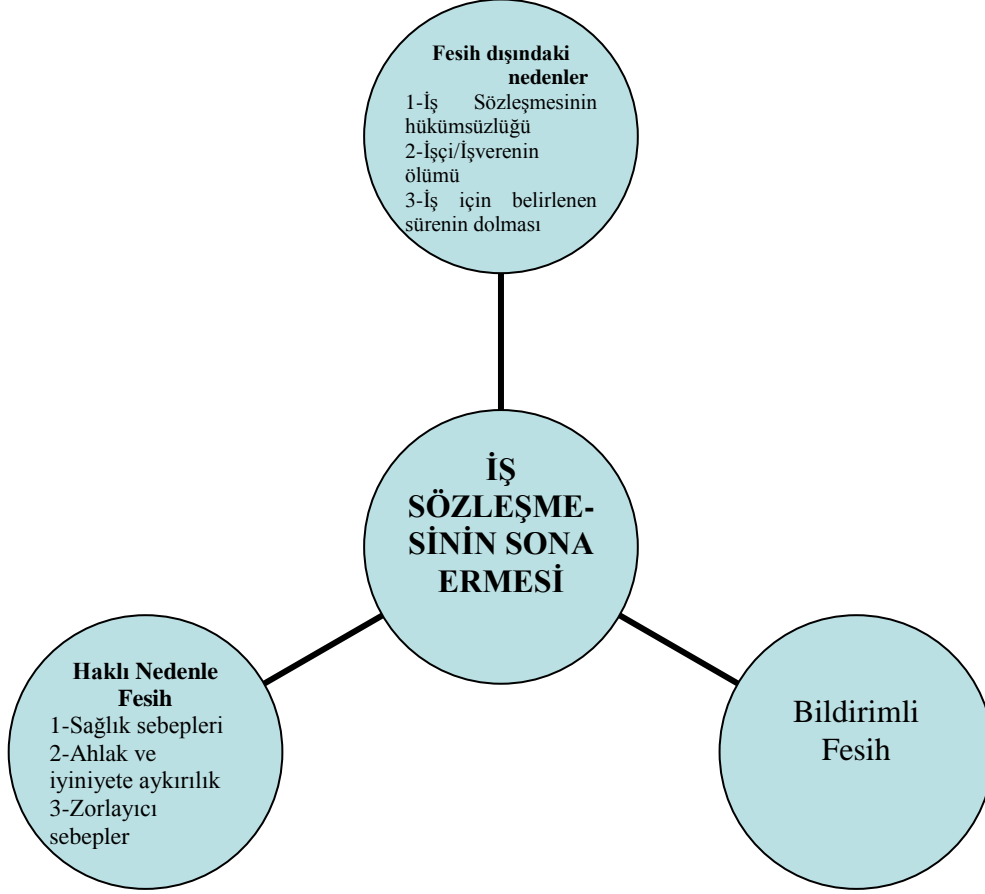
3-İş güvenliği önlemi alma borcu: İşveren işyerinde her tür güvenlik önlemini almak zorundadır.

4-Eşit davranma borcu: İşveren işçileri arasında dil, din, ırk gibi konuları dikkate alarak ayrımcılık yapamaz. Aksi taktirde işveren işçisine dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalır.

5-Araç gereç sağlama borcu: İşveren işçisinin işinde kullanacağı malzemeyi hazırlamak ve vermek zorundadır.

6-Buluş yapan işçiyi ödüllendirme borcu: İşveren işçisi buluş yaptığı taktirde ona ödül vermek zorundadır.

G-İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ



I-Sürelili Fesih: Taraflar iş sözleşmesini sona erdirmek hususunda haklı bir sebebe sahip olmamakla birlikte sözleşmeye son vermek istiyorlarsa; bunun için yazılı bir bildirimde bulunmalı ve bu bildirimde fesih nedenini açık olarak belirtmelidir. Ancak bu fesih bildirimini yapıldığı durumlarda sözleşme kendiliğinden sona ermez. Sözleşme bildirimden sonra bir süre daha devam eder. Bu süre içerisinde işçi çalışmak işveren ise ücret ödemek zorundadır. Bu süreler **bildirim süreleri** denir. Söz konusu süreler şu şekildedir:

Çalışılan süre altı aydan az ise	2 Hafta
Çalışılan süre altı aydan bir buçuk yıla kadarsa	4 Hafta
Çalışılan süre bir buçuk yıldan üç yıla kadarsa	6 Hafta
Çalışılan süre üç yıldan fazlaysa	8 Hafta

Bu süreler içerisinde her ne kadar işçi çalışmaya işveren çalıştırmaya devam etse de işçi bir süre sonra işsiz kalacağı için iş arayabilir. Ancak istediği zaman değil işverenin kendisine söylediği zamanlarda iş arayabilir. İşveren ne olursa olsun işçiye günde iki saat iş arama izni vermek zorundadır. Ancak taraflar bu sürelerden memnun değilse; işveren biran önce işçinin iş sözleşmesine son vermek istiyorsa ya da işçi bir an önce işten ayrılmak istiyorsa bu durumda taraflar yukarıdaki tabloda yer alan sürelerle ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesine derhal son verebilirler. Bu şekilde peşin yapılan ödemeye ihbar tazminatı denir.

II-Haklı Nedenle Fesih

Haklı nedenle fesih kavramını iki ana ayrımında incelemek gerekir. Çünkü haklı bir nedenin varlığı halinde işçi iş sözleşmesini feshedebileceği gibi işverende sözleşmeye son verebilir.

1-İŞÇİ TARAFINDAN SÖZLEŞMENİN HAKLI NEDENLE FESHEDİLMESİ

a-SAĞLIK SEBEPLERİ

- ✓ İşin kendisi işçinin sağlığını tehdit ediyorsa
- ✓ İşyerindeki işçilerden biri bulaşıcı bir hastalığa maruz kalmışsa işçi iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı alır.

b-AHLAK VE İYİNİYETE AYKIRLIK SEBEPLERİ

- ✓ İşçi işveren tarafından yanıltılmışsa
- ✓ İşveren işçiye ya da ailesine hakaret içeren sözler sarf ederse
- ✓ İşveren işçisine cinsel tacizde bulunursa
- ✓ İşveren haklı bir neden olmaksızın işçisine eksik ücret öderse işçi iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı alır.

c-ZORLAYICI SEBEPLER

İşçinin çalıştığı işyerindeki faaliyet deprem, arıza, geçici olarak kapatılma gibi herhangi bir sebeple durmuşsa işçi ilk 7 gün beklemek zorundadır. Bu süre içerisinde işçiye yarım ücret ödenir. 7 günden sonra işçi iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı alır.

d-DİĞER SEBEPLER

- ✓ İşçi emekli olmuşsa
- ✓ İşçi askerlik hizmetine gitmişse
- ✓ İşçi kadınsa ve evlenmişse iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı alır.

2-İŞÇİ TARAFINDAN SÖZLEŞMENİN HAKLI NEDENLE FESHEDİLMESİ

a-SAĞLIK SEBEPLERİ

- ✓ İşçinin işi dışında bir sebepten dolayı hastalanması ve üst üste üç gün ya da bir ay içinde toplam beş gün devamsızlık yapması.
- ✓ İşçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa maruz kaldığının sağlık kurulu raporu ile kesinleşmesi.

b-AHLAK VE İYİNİYETE AYKIRLIK SEBEPLERİ

- ✓ İşçi işvereni yanıltılmışsa
- ✓ İşçi işverene ya da ailesine hakaret içeren sözler sarf ederse
- ✓ İşçi işverene cinsel tacizde bulunursa
- ✓ İşçi işverenin güvenini kötüye kullanacak nitelikte hırsızlık, dolandırıcılık gibi bir suç işlerse,
- ✓ İşçi yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç işlerse,
- ✓ İşçi sebepsiz ve izinsiz olarak bir ay içinde toplam üç iş günü devamsızlık yaparsa,
- ✓ İşçi yapmakla ödevli bulunduğu işler kendisine hatırlatılmasına rağmen bu işleri yapmaktan kaçınırsa,
- ✓ İşçi işyerine otuz günlük ücretinden daha fazla miktara denk gelecek bir zarar verirse işveren ahlak ve iyiniyete aykırı davranış çerçevesinde iş sözleşmesini feshedebilir.

c-ZORLAYICI SEBEPLER

İşçinin çalıştığı işyerindeki faaliyet deprem, arıza, geçici olarak kapatılma gibi herhangi bir sebeple durmuşsa işçi ilk 7 gün beklemek zorundadır. Bu süre içerisinde işçiye yarım ücret ödenir. 7 günden sonra işveren işçinin iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı alır.

Buna karşılık işçi gözüaltına alınır ya da tutuklanırsa ihbar süreleri kadar beklenecek halen işine dönemiyorsa iş sözleşmesi feshedilecektir.

3-FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İşveren ya da işçi fesih hakkını kullanmak hususundaki sebebi öğrenmişse altı gün içerisinde iş sözleşmesi feshedilmelidir. Ancak her ne olursa olsun olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra fesih hakkı düşer. Diğer bir deyişle bir yıldan sonra işçi yada işveren olayı öğrenseler bile iş sözleşmesini feshedemezler.

4-FESHİN SONUCU

İşçi iş sözleşmesini haklı olarak feshetmişse yahut işveren işçinin iş sözleşmesini haksız yere feshetmişse bu durumda işçi kıdem tazminatı alır. Ancak bunun için işçinin o işverene bağlı olarak en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Aksi takdirde sebep ne olursa olsun işçi kıdem tazminatı alamaz.

Kıdem tazminatı her bir yıllık çalışma karşılığı otuz günlük brüt ücret şeklinde ödenir. Dolayısıyla on yıl çalışan işçi 300 gün, 5 yıl çalışan işçi 150 günlük brüt ücreti kadar kıdem tazminatı alacaktır. Kıdem tazminatı zamanında ödenmezse işçi o dönem için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranında faiz isteyebilir. Ancak kıdem tazminatının bir üst sınırının olduğu unutulmamalıdır. Bir işçiye ödenecek bir yıllık kıdem tazminatının miktarı, en yüksek devlet memurunun bir yıllık emekli ikramiyesini geçemez.

İşçi iş sözleşmesi bittikten sonra belli süre içerisinde kıdem tazminatını istemelidir. Eğer kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresi dolmuşsa işçi kıdem tazminatı isteme hakkını kaybeder. Bu süre iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren on yıldır.

H-İŞİN DÜZENLENMESİ

İşin düzenlenmesinden kastedilen husus çalışma süreleridir. Ülkemizde haftalık yasal çalışma süresi en çok 45 saattir. Bununla birlikte günlük çalışma süresi ise en çok 11 saattir. Bu süreler üst sınırı ifade etmekte olup, işveren işyerinde işçilerini daha kısa süreli de çalıştırabilir.

Ancak bazı hallerde söz konusu süreler işin yetiştirilmesi anlamında yeterli olmayabilir. Bu gibi hallerde işveren tarafından fazla mesai uygulamasına gidilmesi mümkündür. Fazla mesai kavramını iki ana başlıkta incelemek gerekir.

FAZLA MESAI

Fazla Süreli Çalışma	Fazla Çalışma
Çalışma süresinin 45 saatin altında olduğu işyerlerinde çalışma süresi ile 45 saat arasında kalan süreye denir. Örn. Haftalık çalışma süresinin 30 saat olduğu işyerinde işçi o hafta için 35 saat çalıştırılırsa 5 saat fazla süreli çalıştırılmış olur.	İşçinin bir haftada 45 saatin üzerinde çalışması durumunda 45 saatin üzerinde kalan kısma denir. Örn. Haftalık çalışma süresinin 30 saat olduğu bir işyerinde işçi o hafta için 50 saat çalıştırılırsa 15 saat fazla süreli çalışma/5 saat ise fazla çalışma yapmış olur. Fazla çalışma kendi içinde üçe ayrılır: a) Olağan fazla çalışma: İşin yetiştirilmesi, üretimin artırılması gibi amaçlarla yapılır. İşçinin onayının alınması şarttır. b) Zorunlu fazla çalışma: Makinelerde arıza ya da deprem, yangın gibi felaket anlarında yaptırılır. İşçinin onayı gerekmez. c) Olağanüstü fazla çalışma: Savaş, seferberlik gibi durumlarda yapılır. Bakanlar Kurulu kararı gerekir.

	İşçinin onayı gerekmez.
--	-------------------------

Bununla birlikte bütün işçilere fazla mesai yaptırılamaz. Bu kapsamda:

- a) Part time çalışan işçiler
- b) Hamile veya çocuk emziren işçiler
- c) 18 yaşından küçük işçiler
- d) Sağlığı izin vermeyen işçilere
- e) Yer altı veya su altında çalışan işçilere fazla mesai yaptırılamaz.

Yukarıda sayılanlar dışında kalan herkese fazla mesai yaptırılabilir. Ancak fazla mesai yaptırılması durumunda fazla mesai yapılan saat başına işçiye ek zamlı ücret ödenmesi gerekir. Buna göre işçi fazla süreli çalışma yapmışsa, normal saat ücretini yüzde yirmibeş zamlı; fazla çalışma yapmışsa normal saat ücretini yüzde elli zamlı alacaktır.

Buna karşılık yasamız işçinin dinlenebilmesi, ailevi ve özel hayatına zaman ayırabilmesi açısından çalışılmayan süreleri de düzenlemiştir. Bu süreler şunlardır:

- ❖ Ara Dinlenmesi: 0-4 saat arası 15 dakika/4-7,5 saat arası 30 dakika/7.5 saatten fazla 1 saat
- ❖ Hafta Tatili: Yedi gün çalışma karşılığı 24 saatlik süre olup bu Pazar günüdür.
- ❖ Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü: Resmi bayramlar, dini bayramlar, yılbaşı ve 1 Mayıs.

İşçinin dinlenmesi için ayrılan bu sürelerde çalıştırılması durumunda işçiye normal saat ücretinin iki katı ücret ödenmesi gerekir. Örn: yedi gün çalıştıktan sonra dinlenmesi gerekirken tatil gününde örn. On saat çalıştırılan işçiye 20 saatlik ücret ödenmesi gerekir.

IV-YILLIK ÜCRETLİ İZİN

HAK KAZANMA ŞARTI: Yıllık ücretli izne hak kazanma şartı işçinin en az bir yıl çalışmasıdır. İşçi istese dahi bu hakkından vazgeçmesi mümkün değildir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ:

1. 1 yıldan fazla 5 yıldan az çalışan işçi için 14 gün.
2. 5 yıldan fazla 15 yıldan az çalışan işçi için 20 gün.
3. 15 yıldan fazla çalışan işçi için 24.

İşçinin yıllık iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışında bir yerde geçirmek istemesi durumunda işçiye dört güne kadar yol izni verilmesi gerekir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN UYGULANMASI:

Yıllık ücretli izin üçten fazla döneme bölünemez. Bölüneceği durumlarda da işçiye verilecek dönemlerden birinin en az 10 gün olması gerekir. Örn. 24 gün izni olan bir işçiye izni kesintisiz 24 gün yerine, 10 gün-7 gün-7gün şeklinde kullanılabilir. İşverenin işçiye yıl içerisinde hastalık, dinlenme gibi izinler vermesi durumunda bu izin sürelerinin yıllık izin sürelerinden düşülmesi mümkün değildir.

İşçiye izin ücretinin peşin ödenmesi gerekir. Diğer bir deyişle işçi izinden dönerken değil izne çıkarken kendisine izin ücretinin ödenmesi şarttır. İşçiye izin ücretinin son aldığı ücret miktarı üzerinden ödenmesi gerekir.

İşçi izin hakkını kısmen ya da tamamen kullanmadan sözleşmesi sona erdiği taktirde işçiye hak ettiği izne ilişkin ücretin parasının ödenmesi gerekir. Bu ödemenin geciktirilmesi durumunda en yüksek işletme kredisi oranında faiz ödenmesi gerekir.

BAŞARILAR DİLERİM.