İŞ HUKUKU · 4857 SAYILI İŞ KANUNU M. 27

İhbar Süresinde Yeni İş Arama İzni

İş Kanunu'nun ihbar süresinde çalışan işçiye tanıdığı iznin kapsamı, süresi ve kullandırılmamasının sonuçları.

BİLMENİZ GEREKENLER

8 başlıkta özet

DEVAMI İÇİN KAYDIRIN →

02 · İZİN NEDİR

Yeni iş arama izni nedir?

Belirsiz süreli iş sözleşmesi sona ererken, ihbar süresi içinde işçiye **yeni bir iş bulabilmesi için** tanınan izindir. İşveren bu izni **iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan** vermekle yükümlüdür.

2 saat

Günlük asgari izin süresi

4857 sayılı İş Kanunu m. 27. İhbar süresinin uzunluğu günlük asgari süreyi değiştirmez.

03 · KAPSAM

İzin hangi hallerde gündeme gelir?

İzin, üç koşulun **birlikte** bulunduğu hallerde gündeme gelir. Kanun, feshin hangi tarafça yapıldığına göre ayrım yapmamaktadır.

01 **Sözleşmenin belirsiz süreli olması**

02 **Feshin ihbar süresi verilerek yapılması**

03 **İşçinin ihbar süresinde çalışmaya devam etmesi**

İş Kanunu m. 17 ve m. 27.

04 · KAPSAM DIŞI

İzin hangi hallerde gündeme gelmez?

İhbar süresinin **işlemediği** veya **çalışılmadan geçtiği** hallerde izin söz konusu olmaz.

01 **İhbar ücreti peşin ödenerek yapılan derhal fesih**

02 **Belirli süreli iş sözleşmeleri**

03 **Haklı nedenle derhal fesih**

04 **Deneme süresi içinde fesih**

İş Kanunu m. 15, 17, 24 ve 25.

İhbar süresi ne kadardır?

01 **6 aydan az kıdem: 2 hafta**

02 **6 ay – 1,5 yıl: 4 hafta**

03 **1,5 yıl – 3 yıl: 6 hafta**

04 **3 yıldan fazla: 8 hafta**

İş Kanunu m. 17. Süreler asgari olup sözleşmeyle artırılabilir.

Deneme süresi: *Sözleşmede deneme kaydı varsa, en çok iki ay (toplu iş sözleşmesiyle dört ay) olan bu süre içinde sözleşme ihbar süresine gerek olmaksızın feshedilebilir (m. 15).*

06 · TOPLU KULLANIM

İzin toplu kullanılabilir mi?

İşçi isterse izin saatlerini **birleştirerek toplu** kullanabilir. Toplu kullanım işverenin tek taraflı kararıyla uygulanamaz; üç koşula bağlıdır.

01 **İşçinin toplu kullanımı talep etmesi**

02 **İzin günlerinin işten ayrılıştan önceki günlere denk getirilmesi**

03 **Talebin işverene bildirilmesi**

07 · KULLANDIRILMAZSA

İzin kullandırılmazsa işverenin yükümlülüğü nedir?

İşveren izni vermez veya eksik kullandırırsa, işçi o saatlerde **çalışmış olur**. Bu durumda işçiye, normal ücretine ilaveten çalıştırıldığı sürenin ücreti **yüzde yüz zamlı** ödenir.

⚖ **2 kat**

Aylık ücrete ek olarak ödenecek izin saati ücreti

İşçinin zaten aldığı normal ücretle birlikte, izin saatlerinin toplam karşılığı üç kata ulaşır.

4857 sayılı İş Kanunu m. 27.

08 · ÖRNEK

Bir örnekle

Aylık brüt ücreti **90.000 TL**, ihbar süresi **8 hafta** olan ve haftada beş gün çalışan bir işçinin toplam iş arama izni **80 saattir**. İzin hiç kullandırılmayıp işçi çalıştırılırsa:

⚖ **64.000 TL**

İşverenin aylık ücrete ek brüt ödemesi

Saatlik brüt ücret 400 TL (90.000 / 225). Ek ödeme: 80 saat x 400 TL x 2.

09 · UYGULAMA

Uygulamada dikkat edilecekler

01 İşçinin günlük veya toplu kullanım tercihinin yazılı alınması

02 İzin saatlerinin puantaj kayıtlarına işlenmesi

03 İhbar süresi ve iş arama izninin yıllık izinle iç içe geçirilmemesi

04 Kullandırılmayan saatlerin ücretinin bordroda zamlı ödenmesi

İş Kanunu m. 27 ve m. 59. Yıllık izinle iç içe girme yasağı, işverenin yaptığı fesihlerde uygulanır.

ÖZETLE

Günde En Az 2 Saat

İş saatleri içinde, ücret kesintisi olmadan.

Kullandırılmazsa 2 Kat Ek Ödeme

Normal ücrete ilaveten, izin saatlerinin ücreti zamlı ödenir.

RAST | PARTNERS

MUHASEBE · VERGİ · BORDRO · DANIŞMANLIK

www.rastcpa.com