

MADDE 41/63: Fazla Çalışma Ücreti/Çalışma Süresi

Hangi Durumlarda Fazla Mesai Ödenir?

MADDE 41/63: Fazla Çalışma Ücreti/Çalışma Süresi

Hangi Durumlarda Fazla Mesai Ödenir?

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Ancak günlük olarak ta 11 saati aşmama koşulu vardır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

41. Maddeye aykırılık durumunda her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası, verilir.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.

MADDE 44: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

**Ulusal Bayram ve Genel Tatil
Günlerinde İşçi Çalıştırılabilir mi?**

MADDE 44: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde İşçi Çalıştırılabilir mi?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. **Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.**

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri için İşçiye Ödenen Ücret Nasıl Hesaplanır?

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri için İşçiye Ödenen Ücret Nasıl Hesaplanır?

Çalışılan günün ücretleri tam olarak ödenir. Ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret daha ödenir.

MADDE 46: Hafta Tatili Ücreti

Hafta Tatili İçin Ücret Ödenir mi?

MADDE 46: Hafta Tatili Ücreti

Hafta Tatili İçin Ücret Ödenir mi?

İşçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

**Hangi Haller Çalışılmadığı Halde
Kanunen Çalışılmış Olarak Sayılır?**

Hangi Haller Çalışılmadığı Halde

Kanunen Çalışılmış Olarak Sayılır?

- Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan tatil günleri
 - Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri
 - **Ek Madde 2 – (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)**
 - eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin
 - Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri
- çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

MADDE 53: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Süreleri

**Yıllık İzine Hak Kazanma Süresi
Nedir?**

MADDE 53: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Süreleri

Yıllık İzine Hak Kazanma Süresi

Nedir?

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

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

**Yıllık Ücretli İzin Hakkından
Vazgeçilebilir mi?**

Yıllık Ücretli İzin Hakkından Vazgeçilebilir mi?

Vazgeçilemez.

İşçilere Verilecek Yıllık Ücretli İzin Süreleri Ne Kadardır?

İşçilere Verilecek Yıllık Ücretli İzin

Süreleri Ne Kadardır?

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz

(Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır

Ancak **onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere** verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.