

MADDE 54: Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi

**İşçinin aynı işverenin bir veya çeşitli
işyerlerinde çalışması söz konusu
olduğunda yıllık ücretli izin hakkı
nasıl hesaplanır?**

MADDE 54: Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi

**İşçinin aynı işverenin bir veya çeşitli
işyerlerinde çalışması söz konusu
olduğunda yıllık ücretli izin hakkı
nasıl hesaplanır?**

Aynı işverene ait tüm işyerlerinde geçirilen süreler
birleştirilerek işçinin yıllık ücretli izin hakkı hesaplanır.

MADDE 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Yıllık Ücretli İznin Uygulanma Kriterleri Nelerdir?

MADDE 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Yıllık Ücretli İznin Uygulanma Kriterleri Nelerdir?

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Ancak izin süreleri **tarafaların anlaşması** ile bir bölümü 10 günden

Az olmamak üzere **bölümler hâlinde** kullanılabilir. (**Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.**)

İşveren tarafından bir yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup Edilemez.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşuluyla işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

MADDE 58: İzinde Çalışma Yasası

**İşçi İzinde Başka Bir İşte Çalışabilir
mi?**

MADDE 58: İzinde Çalışma Yasası

İşçi İzinde Başka Bir İşte Çalışabilir mi?

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

MADDE 2: Tanımlar

İşyeri Tanımı?

Madde 2 - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür

MADDE 2: Tanımlar

Alt İşveren Kimdir?

MADDE 2: Tanımlar

Alt İşveren Kimdir?

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren** ilişkisi denir.

Asıl İşverenin Alt İşverene Karşı Sorumluluğu Nedir?

Asıl İşverenin Alt İşverene Karşı Sorumluluğu Nedir?

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak iş kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

**Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisine
Örnekler Verebilir misiniz?**

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisine Örnekler;

Temizlik

Güvenlik

Yemek

Servis Şoförleri

**Asıl İşveren Kadrosundan Alt İşveren
Kadrosuna Personel Geçirilebilir mi?**

Asıl İşveren Kadrosundan Alt İşveren Kadrosuna Personel Geçirilebilir mi?

Geçirilemez.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

**Alt İşveren Kadrosundan Asıl İşveren
Kadrosuna Personel Geçirilebilir mi?**

Alt İşveren Kadrosundan Asıl İşveren Kadrosuna Personel Geçirilebilir mi?

Geçirilebilir

MADDE 3:İşyerini bildirme

Madde 3 - Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.