



Yayın Tarihi: 04.03.2024 - Yazar: Ferdi Asım Hellaç

Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri

İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatından kaynaklanan pek çok hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır.

Dinlenme hakkı da bunlardan biridir.

“**Dinlenme Hakkı**” Anayasa ile güvence altına alınmış haklardanır. Anayasamızın 50. Maddesi “Dinlenmek çalışanların hakkıdır” ifadesine yer verdikten sonra, **yıllık izin** hakkı ile hafta tatili ve bayram tatili haklarını ayrıca vurgulamıştır.

Bu sebeple Anayasal bir hak olan dinlenme hakkından vazgeçilemez.

Ayrıca, bu yasal zorunluluğun ötesinde,

- Çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri iş kazalarından korumak,
- İşçinin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlamak,
- İş tatminini artırmak,
- İşçinin sosyal yaşama da katılımını sağlamak,
- İş veriminin azalmasına engel olmak,
- İşin kalitesinin düşmesini önlemek,

vb. birçok sebeple, işçinin **yıllık izin**, hafta tatili ve bayram tatili haklarını ve gün içinde ara dinlenmelerini tam olarak kullanabilmesi gereklidir.

Makalemizde işyerlerinde izin kullanım taleplerinin artmaya başladığı bugünlerde **yıllık izinle** ilgili önemli hususlara değinilecektir.

Yıllık ücretli izin hakkı ne zaman doğar?

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin işyerinde çalışmaya başladığı günden itibaren bir yıl sonra doğar. Deneme süresi bir yıllık süreye dahildir.

Örneğin; 12.06.2022 tarihinde 2 aylık deneme süresi ile işe başlayan işçinin yıllık ücretli izine hak kazanma tarihi 13.06.2023 olacaktır.

Ancak ardı ardına ya da farklı tarihlerde aynı işverene ait değişik işyerlerinde çalışılmış ise, yıllık izne hak kazanma için gerekli olan bir yıllık süre hesaplanırken bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplaması gerekmektedir.

Örneğin; önce A işverene ait X işyerinde 4 ay, sonra da yine A işverene ait Y işyerinde 8 ay çalışılmış ise, her iki hizmet süresi toplanarak bir yıllık çalışma koşulu sağlanmış olacağından, Y işyerindeki 8 aylık çalışma sonunda yıllık



izne hak kazanılmış olacaktır.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Kanuni yıllık ücretli izin süreleri ne kadardır?

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- i. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
- ii. Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20 günden,
- iii. On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden,

az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Kanunda belirtilen **yıllık izin** süreleri asgari olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir.

Yıllık izin süreleri ile ilgili belirli yaş gruplarına yönelik özel bir düzenleme var mı?

18 yaşında veya daha küçük ya da 50 yaşında veya daha büyük işçilerin, yıllık ücretli izin süresi en az 20 gün olması gerekmektedir.

Bunun anlamı; örneğin 16 yaşında bir işçi, hizmet süresi beş yıldan az dahi olsa, 19 yaşına gelinceye kadar, her yıl için **yıllık izinlerini** 14 gün olarak değil 20 gün üzerinden kullanacaktır.

Yıllık ücretli izine hak kazanmamış işçiye avans yıllık izin kullanılabilir mi?

Kural olarak işçi, her hizmet yılına ilişkin iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanabilmektedir. İşçiye avans izin kullanılması konusu kanunda düzenlenmemiştir. Ancak, henüz yıllık ücretli izine hak kazanmamış olan işçiye talebi ve işverenin uygun görmesi ile avans izin kullanılabilir.

Bu durumda, kullanılan avans izinler, **yıllık izine** hak kazanıldığında, izin hakkından mahsup edilebilecektir.

Hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık izin sürelerine eklenir mi?

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmadığından, bu sürelerin **yıllık izin** süresine eklenmesi gerekmektedir.



Örneğin; 14 günlük izin süresi içinde 2 hafta tatili günü, 1 gün de genel tatil varsa, işçi toplam 17 gün **yıllık izin** kullanacaktır.

Yıllık ücretli izin süreleri bölünebilir mi?

Kural olarak yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünmeden işçiye sürekli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Birlikte, işçi ve işverenin anlaşmasıyla bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde de kullanılabilir.

Örneğin; 20 gün yıllık ücretli izin hakkı olan bir işçi, yıllık ücretli iznini 10 gün + 5 gün + 1 gün + 1 gün + 1 gün + 1 gün + 1 gün şeklinde yediye bölerek kullanabilecektir.

İşveren işçiye yol izni vermek zorunda mı?

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri (bilet, rezervasyon, fatura vb) şartıyla yolda geçecek süreleri karşılamak üzere toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi zorunludur.

Yıllık ücretli izni kullanmak yerine ücretini almak mümkün mü?

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, fiilen kullanılması/kullanılması gerekmektedir.

Dolayısıyla, işçi ve işverenin anlaşmış olması halinde dahi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği gibi, izin kullanmak yerine ücretinin ödenmesi de mümkün değildir.

Yıllık iznin para olarak ödenmesi sadece iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda hak edilip de kullanılmayan bir izin varsa mümkündür.

İşçi dilediği zaman izin kullanabilir mi?

İşçi dilediği zaman **yıllık izin** kullanamaz. İşçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır.

İşveren, bu isteği izin kuruluna veya izin kurulu oluşturulması zorunlu olmayan hallerde işçi temsilcisi ile işveren temsilcisine ileterek izin isteğini yanıtlar.

İşyerinde işin durumuna, aynı tarihte istenen diğer izinlere ve bir önceki yıl kullanılan izin dönemlerine göre uygun bir zaman belirlenir.

İşveren işçilerine toplu izin kullanabilir mi?

İşveren işyerinde çalışan işçilerin tümünün ya da bir kısmının, **yıllık izinlerini** Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki bir tarihte toplu olarak kullanmalarına karar verebilir.



Böyle bir uygulamada belirli sayıda işçi, işyerinin korunması, araç gereç ve makinaların bakımı vb. işler ile ilgilenmek üzere toplu izin uygulaması dışında tutulabilir.

İşyerinde toplu izin uygulamasına karar verilmesi halinde, henüz yıllık izne hak kazanmamış işçiler de bu uygulamaya dahil edilebilirler.

Yıllık ücretli izin kullanılan sürede SGK primleri ödenir mi?

Yıllık ücretli izin kullanılan sürede kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık) primleri de dahil işçinin tüm sigorta primleri ödenmeye devam edilir.

Hangi İşyerlerinde İzin kurulu oluşturulması gerekir?

İşyerinde 100'den fazla işçi çalışması halinde kanunen bir izin kurulunun oluşturulması zorunludur. İzin kurulu 1 işveren veya işveren temsilcisi ile 2 işçi temsilcisi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşur.

İzin Kurulu üyesi olacak işçiler ve yedekleri, varsa işyeri sendika temsilcisi tarafından, yoksa işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir. İzin Kuruluna işveren temsilcisi olan üye başkanlık eder. İzin Kurulu üyeleri iki yılda bir yeniden seçilir.

İzin kurulu, asıl olarak işyerinde işçi sayısını, işçilerin kıdemlerini ve işlerin aksamaması zorunluluğunu dikkate alarak izin planlamasını yapar.

İşveren kullanılan yıllık izinlere ilişkin kayıt tutmak zorunda mı?

İşverenler işyerinde çalışan tüm işçilerin **yıllık izinlerini** gösterir bir kayıt tutma zorunluluğu vardır. Bu kayıtlar **yıllık izin** defteri şeklinde düzenlenebileceği gibi kartoteks biçiminde de tutulabilir.

Celal ÖZCAN / PwC Türkiye

Kaynak: 02.06.2023 Nasıl Bir Ekonomi Gazetesi

Kaynak : <https://hellac.com/blogdetay/yillik-ucretli-izin-hakki-ve-izin-sureleri>

Erişim Tarihi : 29.04.2026