

İşçilerin Yıllık İzinlerinde Zamanaşımı Var mı?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 16.03.2020

Kısa Cevap

Kullanılmayan yıllık izin, iş sözleşmesi devam ederken ücrete dönüşmez; **ücret alacağı fesihle doğar** ve zamanaşımı **iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten** işlemeye başlar. Yargıtay uygulamasında süre tartışmalıdır: eski Borçlar Kanunu döneminde doğan izin ücreti alacağı **5 yıl**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlük tarihi olan **01.07.2012**’den sonra doğan izin ücreti alacağı ise **10 yıllık** zamanaşımına tabi sayılmaktadır. Her hâlde **geçmişe dönük izinlerde ayrı bir zamanaşımı yoktur**; kaç yıllık izin birikmiş olursa olsun süre fesihten itibaren başlar.

Kanuni Dayanak

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “**sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti**” başlıklı 59’uncu maddesi hükmüne göre; iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

Genel olarak ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 4857 sayılı Kanunun 32/son maddesi gereği 5 yıl olarak belirlenmiştir.

Uygulamadaki Görüş Ayrılığı

Uygulamada, ödenmeyen yıllık izin ücretlerinin zamanaşımı konusunda farklı davranılmaktadır. Bazı yerleşmiş yargı içtihatları ve öğretide, hizmet akdinin sona ermesinden itibaren 5 yıllık bir süre içinde, ödenmeyen izin ücretlerinin talep edilebilmesi söz konusudur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 05.07.2000, E. 2000/9-1079, K. 2000/1103

“yıllık ücretli izin hakkının işçi tarafından istenmemesi veya işverence kullandırılmaması bunun alacağa dönüşmesine neden olamayacağı gibi, dinlenme hakkından vazgeçilerek ücretin istenmesi olanağı da yoktur. Sadece yıllık ücretli iznini kullanan işçiye izin dönemine ilişkin ücretli izne başlamadan önce peşin olarak ödenmesi veya avans verilmesi öngörülmüştür. O halde; **hizmet akdinin fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre;** davacının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın, son ücret esas alınarak ödenmesine karar verilmesi gerekir” şeklinde hüküm tesis ettirilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 31.05.2016, E. 2016/9306, K. 2016/12844

Dairemizin yerleşik uygulamasına göre Eski Borçlar Kanunu’nun (818 sayılı) yürürlükte olduğu dönemde doğan kıdem ve ihbar tazminatları 10 yıllık, yıllık ücretli izin alacağı ise 5 yıllık zamanaşımına tabi olup, 6098 sayılı TBK’nın yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden sonra doğan kıdem ve ihbar tazminatları ile **ücret benzeri dönemsel edim niteliğinde olmayan** yıllık ücretli izin alacağı 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

Sonuç

Sonuç olarak, yıllık izin ücretlerinde zamanaşımı süresindeki ikili uyumsuzlukta 5 yıl/10 yıl dikkate alındığında işçilerin hak edip kullanmadıkları yıllık ücretli izinler iş sözleşmesinin herhangi bir nedene bağlı olsun olmasın feshedilmesinde, geçmişe dönük hangi yılın izni olursa olsun **(ister 7 yıl ister 15 yıl olsun, her izin hakkının doğduğu tarihten itibaren değil)** iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren izin ücretinin 5 veya 10 yıl içinde istenmesi gerekir.

Geçmişe dönük izinde zamanaşımı söz konusu olmayıp, geçmişe dönük izinlerin ücreti 5 veya 10 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde talep edilmelidir.

Örnek

Örneğin; 24.12.2018 tarihinde emeklilik nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçi hak edip kullanmadığı 2013 yılından bugüne kadar olan 150 günlük yıllık izin ücretlerine ilişkin yıllık izin ücretinin 5 yıllık zamanaşımı süresi dikkate alındığında 24.12.2023 veya 10 yıllık zamanaşımı süresi dikkate alındığında 24.12.2028 tarihine kadar talep edilmesi gerekir.

Sık Sorulan Sorular

Zamanaşımı ne zaman başlar?

İş sözleşmesinin sona erdiği tarihte. İznin hak kazanıldığı yıl değil.

Süre 5 yıl mı 10 yıl mı?

Yargıtayın 2016 tarihli kararına göre 01.07.2012'den sonra doğan izin ücreti alacağı 10 yıllık, öncesinde doğanlar 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Uygulamada iki görüş de savunulduğu için somut olayda ihtiyatlı olan kısa süredir.

İş sözleşmesi devam ederken izin ücreti istenebilir mi?

Hayır. Hukuk Genel Kurulu kararına göre iznin kullandırılmaması veya istenmemesi alacağa dönüşmesine yol açmaz; dinlenme hakkından vazgeçilerek ücret istenemez.

Kaç yıllık birikmiş izin talep edilebilir?

Geçmişe dönük izinlerin kendisi için ayrı zamanaşımı işlemez; kaç yıllık izin birikmiş olursa olsun, fesihten itibaren zamanaşımı süresi içinde ücreti istenebilir.

İzin ücreti hangi ücret üzerinden hesaplanır?

Sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden (çıplak ücret).

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (59'uncu madde — sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti; 32/son — ücret alacaklarında zamanaşımı)
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (146 ve 147'nci maddeler — zamanaşımı süreleri)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/iscilerin-yillik-izinlerinde-zamanasimi-var-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 02:34 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net