

Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller Nelerdir?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

10 Haziran 2022

Sirküler No: 579

Yıllık ücretli izin hakkının hesabında sayılı ve sınırlı olarak belirlenen çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır.

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü “makul rapor süresi = ihbar öneli + 6 hafta süre” kadar olmak üzere işine gidemediği günler (Örneklendirmek gerekirse, 2 yıllık hizmeti olan bir işçinin ancak 12 haftalık istirahat süresi yıllık izne hak kazanmada çalışılmış gibi sayılacaktır; çünkü işçinin hizmeti 2 yıl olduğundan ihbar öneli 6 haftadır. 6 haftalık ilave ile 12 hafta bulunacaktır. İşçinin, örneğin, 15 haftalık rapor alması halinde 12 haftalık istirahat süresi yıllık izne hak kazanmada çalışılmış gibi sayılacak, ancak 3 haftalık süre yıllık izne hak kazanmada çalışılmış gibi sayılmayacaktır). (Bir başka örnek olarak; işyerinde 2 yıllık bir çalışması varken, kaza geçiren ve 5 ay rapor kullanan işçi için; 2 yıllık hizmeti olan bir işçinin bildirim süresi 6 hafta olacağından, bu süreye bir 6 hafta daha eklenecek ve bulunacak $6 + 6 = 12$ haftalık süre yıllık izin hakkı hesaplanırken çalışılmış gibi sayılacak, geri kalan süre ise değerlendirmeye alınmayacaktır. Yani 2 yıllık kıdemi olan ve 01.02.2019 tarihinde yıllık izne hak kazanan, 01.05.2019-01.10.2019 tarihleri arasında ise 5 ay raporlu olan bir işçi, 5 aylık rapor süresinin 2 ayı çalışılmamış sayıldığından bir sonraki yıllık iznine 01.02.2020 tarihinde değil 01.04.2020 tarihinde hak kazanacaktır).

- Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce 8 hafta “çoğul gebelik halinde doğumdan önce 10 hafta”ve doğumdan sonra 8 hafta kadar (doğumdan önce ve sonraki süreler hekim raporuyla artırılabilir) olmak üzere kadın işçin çalıştırılmadıkları günler.

- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında “ 1 yıl içinde 90 gün” (ancak sözleşme ile bu süre artırılabilir), kadar olmak üzere işine gidemediği günler.

- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız 1 haftadan (takvim günü 7 gün olup, iş günü değildir) çok tatil edilmesi sonucu olarak, işçinin yeniden işe başlaması şartıyla, işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işyerinde kısa çalışma yapılan dönemleri 15 güne kadar olan kısmın yıllık izin bakımından çalışılmış sayılmalıdır).
- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler (aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan hal sayılmaktadır).
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan hal sayılmaktadır).
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler (aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan hal sayılmaktadır).
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler (aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan hal sayılmaktadır).
- Çocuk emziren kadın işçilerin 1 yaşından küçük çocuklarına günde toplam 1,5 saat süt vermeleri için belirtilecek süreler (aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan hal sayılmaktadır).
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler (aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan hal sayılmaktadır).
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri (2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Madde 1 - 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Madde 2 -A) Resmi bayram günleri şunlardır: 1. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır. 2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür. 3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır. B) Dini bayramlar şunlardır: 1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür. 2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür. C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir. D) Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Madde 3 - A) Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar.)

- Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde verilen 3 gün, eşinin doğum yapması hâlinde verilen 5 gün ücretli izinler.
- İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar verilecek ücretli izinler.
- Yıllık ücretli izin süresi.
- İşveren tarafından verilen diğer izinler.

İş süresi, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yapmakla görevli bulunduğu işi yerine getirmek için işverenin emrine girdiği andan, çıktığı ana kadar devam eden süredir. Geliş gidiş araçlarında geçen sürenin iş süresinden sayılabilmesi için, götürülüp getirilmenin işin mahiyetinden doğmuş olması gerekir.[1] Ancak, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacaktır.

İş Kanunu'nda yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan haller sınırlı olarak düzenlenmiş olup,[2]işverenin işin görülmesini talep etmekten vazgeçmesi sebebiyle çalışmama hali izin hakkının hesabında nazara alınması mümkün değildir.[3]

Kadın işçiye verilecek 6 ay ücretsiz izin, çalışılmış gibi sayılan haller arasında değildir.

[1] YHGK., T.21.10.1970, E.970/501, K.970/600

[2] Yrg. 9. HD., T.31.01.1994, E.994/1333, K.994/1184

[3] Yrg. 9. HD., T.15.02.2007, E. 2006/17755, K. 2007/3533

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 Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/yillik-izin-bakimindan-calisilmis-gibi-sayilan-haller-nelerdir/> adresindeki sirkülerden 23.09.2026 05:49 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