

Yıllık Ücretli İzin Sürelerinin Hangi Kıstaslara Göre ve Ne Şekilde Belirlendiği

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

06 Haziran 2022

Sirküler No: 578

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, işçilerin yaşı ve hizmet süresi göz önünde bulundurularak **“en az”** süreler olarak dikkate alınmaktadır. Yaşına göre verilecek izinlerde, işyerindeki kıdemine göre hak kazandığı izin süresi örneğin 20 günden fazla ise, kıdemine göre hak ettiği tabiri caizse daha uzun olan iznin kullanılması gerekir. Yaş hesabında, mahkeme kararıyla yaş düzeltilmesi yapılmışsa bu yaşın dikkate alınması icap eder.

İşçinin izin süresi, işçinin izne çıktığı tarihe göre değil, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine göre belirlenir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmadığı için izin günlerine bu günler dahil edilir, bu nedenle yıllık izin süreleri **iş günü** olarak hesap edilir, aşağıda tabloda belirtilen süreler artırılabilir, üst sınırı yoktur, bekleme süresi olan 1 yıl veya kademeli hizmet süreleri düşürülebilir.

Mevcut hali hazırda çalışmakta olduğu işler dikkate alınarak işyerindeki hizmet süresi ve işçilerin yaşı gözönünde bulundurulduğunda izin sürelerini aşağıdaki tablodan görmek mümkündür.

Tablo-1: Yıllık İzin Süreleri

İşyerindeki Hizmet Süresi / Yaş Sınırı

Normal İşlerde İzin Süresi

Yeraltı İşlerinde İzin Süresi

1 yıldan 5 yıla (5 yıl dâhil) kadar olanlara

En az 14 iş günü

En az 18 iş günü

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara

En az 20 iş günü

En az 24 iş günü

15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara

En az 26 iş günü

En az 30 iş günü

18 yaşından küçük işçiler ile 50 yaş ve daha yukarı yaştaki işçiler için

En az 20 iş günü

En az 20 iş günü

Yukarıda yer alan izin süreleri asgari olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi mümkündür.

Örnek- 14 gün izin hakkı olan işçi A, 14 gün iznini 06.06.2022 (Pazartesi) tarihinden geçerli olmak kullandığını düşündüğümüzde bu izin süresinde 2 hafta tatili (Pazar) denk geldiğinde $14 + 2 =$ fiilen 16 gün izin kullanmış olacak ve 22.06.2022 (Çarşamba) tarihinde işyerinde işe başlaması gerekecektir. Bu tarihe örneğin bir ulusal bayram ve genel tatil günlerinden herhangi birinin isabet ettiği düşünülürse o gün de izin yapılacak fiilen gün sayısına ilave edilecektir.

Örnek- A işyerinde 01.01.2004 tarihinde çalışmaya başlayan X adlı işçinin 4857 sayılı Kanunda yer alan 14, 20 ve 26 günlük yıllık ücretli izin sürelerini ne zaman elde edeceklerini hesapladığımızda aşağıdaki durum ortaya çıkacaktır.

Tablo-2: Örnek Yıllık İzin Süreleri Hesaplama

Kıdem Yılı

Hangi Yıl İzni

İzne Hak Kazanma Tarihi

Hak Ettiği İzin Süresi

İzni Kullanacağı Dönem

1

Yok

Yok

-

-

2

1.yıl

01.01.2005

14 gün

01.01.2005-01.01.2006

3

2.yıl

01.01.2006

14 gün

01.01.2006-01.01.2007

4

3.yıl

01.01.2007

14 gün

01.01.2007-01.01.2008

5

4.yıl

01.01.2008

14 gün

01.01.2008-01.01.2009

6

5.yıl

01.01.2009

14 gün

01.01.2009-01.01.2010

7

6.yıl

01.01.2010

20 gün

01.01.2010-01.01.2011

8

7.yıl

01.01.2011

20 gün

01.01.2011-01.01.2012

9

8.yıl

01.01.2012

20 gün

01.01.2012-01.01.2013

10

9.yıl

01.01.2013

20 gün

01.01.2013-01.01.2014

11

10.yıl

01.01.2014

20 gün

01.01.2014-01.01.2015

12

11.yıl

01.01.2015

20 gün

01.01.2015-01.01.2016

13

12.yıl

01.01.2016

20 gün

01.01.2016-01.01.2017

14

13.yıl

01.01.2017

20 gün

01.01.2017-01.01.2018

15

14.yıl

01.01.2018

20 gün

01.01.2018-01.01.2019

16

15.yıl

01.01.2019

26 gün

01.01.2019-01.01.2020

17

16.yıl

01.01.2020

26 gün

01.01.2020-01.01.2021

18

17.yıl

01.01.2021

26 gün

01.01.2021-01.01.2022

19

18.yıl

01.01.2022

26 gün

01.01.2022-01.01.2023

İşçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. **“Hizmet yılı”**, işçinin izne hak kazandığı gün ile ondan sonra izne hak kazanacağı gün arasındaki süredir. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken 1 yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır. Başka bir ifade ile, yıllık ücretli izin işçinin yıllık izne hak kazanması için geçmesi gereken 1 yıl dolduktan sonraki yılda kullanılır. İşçinin izin hakkını elde etmesi için gereken 1 yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken 1 yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır.

Her yılın izni gelecek yıl kullanılacağı için 14, 20 ve 26 günlük izinlerin kullanılabilmesi, izin hakkını doğuran 1. yılın, 6. yılın ve 15. yılın dolmuş olmasına bağlıdır. Uygulamada, doktrinde ve yargı kararlarında bu görüş kesinlik kazanmıştır. Buna göre, 1’inci yıl izni 2’nci yılda kullanılacağından 14 günlük izne 2’nci yılda; 20 günlük izne 6’ncı yıl izninin kullanılacağı 7’nci yılda; 26 günlük izne 15’ inci yıl izninin kullanılacağı 16’ncı yılda hak kazanılmaktadır.

01.01.2004 tarihinde işe başlayan bu örnekte yer alan işçinin 1 yıllık hizmet süresi 01.01.2005 tarihinde dolacağı için bu tarihte birinci yıl yıllık ücretli iznine hak kazanacak ve bundan sonraki izin hakları ise her yılın Ocak ayının birinci günü doğacaktır. Bu çerçevede, bu örnekte işçi 31.12.2022 tarihinde işten ayrılmışsa 19. yıl iznine hak kazanamayacak ve işten ayrıldığı tarihte hak kazanılmayan izne ait ücreti alamayacaktır.

İş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibarıyla son yıla ait izin hakkını kazanamama durumu var ise, ihbar önelinin ilavesi suretiyle bu izine hak kazanılamaz.[1] Davacı işçi 02.03.1982 tarihinde işe başlamış bulunduğuna göre, son yıl ücretli izin alacağına hak kazanıp kazanmadığı belirlenirken 02.03.1993 tarihinden itibaren bir tam yıl geçmiş olması gerekir. İş akdi 01.03.1994 tarihinde feshedildiğine göre işe giriş tarihi itibarıyla 01.03.1994 günü mesai bitimi tam yılın sona erdiğinin kabulü gerekir. Çünkü fesih 01.03.1994'dür ve o günün de çalışmış gibi kabulü gerekir.[2]

1 yıllık süre içinde “yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller dışındaki sebeplerle” işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken 1 yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. Örneğin, 01.03.2019 tarihinde işe başlayan işçi 01.01.2020 tarihinde 6 ay süreyle muvazzaf askerlik hizmeti yapmak üzere iş akdinin askıda kaldığını ve işe tekrar 01.07.2020 tarihinde başlayacağını varsaydığımızda, zorunlu askerlik hizmeti olmasaydı işçi yıllık izne 01.03.2020 tarihinde hak kazanacakken, askerlik nedeniyle yıllık izne 01.09.2020 tarihinde hak kazanmış olacaktır.

[1] Yrg. 9. HD., T.06.07.2004, E.2004/8053, K.2004/17234

[2] Yrg. 9. HD., T.30.05.1996, 295/12201

PROZON'DAN

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/yillik-ucretli-izin-surelerinin-hangi-kistaslara-gore-ve-ne-sekilde-belirlendigi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 12:20 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