

SİRKÜLER

Yıllık ücretli iznin bölünmesi ödemesi ve kayıt düzeni

Revizyon tarihi: 13.10.2026

Sürüm: Ayrı güncel revizyon

Dağıtım: İK Departmanı, Muhasebe Birimi, Üst Yönetim

Yıllık ücretli izin, fiilen dinlenme amacıyla kullanılmalıdır. Planlama yapılırken tarafların anlaşması, kanuni asgari süreler, izin başlamadan önce ücretin ödenmesi ve doğru kayıt tutulması birlikte gözetilmelidir.

İzin planı ve bölünme

Yıllık izin tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü en az 10 gün olmak üzere bölümler halinde kullanılabilir. Mevzuatta beş parça sınırı veya 10 günlük bölümün ilk kullanılan bölüm olması şartı bulunmaz. Bu koşul korunarak diğer bölümler tarafların anlaşmasıyla 1 veya 2 gün olarak da planlanabilir.

İşveren izin hakkını ortadan kaldıramaz; kullanım takvimini işçinin talebi ve işin gerekleriyle birlikte Yönetmelikteki usule göre belirler. Kanuna uygun kullanılan kısa yıllık izinler, sırf kısa olmaları nedeniyle mazeret izni sayılmaz. [1, 2]

İzin ücreti ve kayıt

İzin dönemine ilişkin ücret, işçi izne başlamadan önce peşin veya avans olarak ödenmelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.03.2025 tarihli 2025/2024 E., 2025/2487 K. sayılı kararında bu yükümlülük için işçinin ayrıca talepte bulunmasının gerekmediği ve aykırılığın işçi açısından haklı fesih nedeni olduğu kabul edilmiştir. Kıdem tazminatı bakımından genel hak kazanma koşulları ayrıca aranır.

İzin talebi, onayı, başlangıç-bitiş tarihleri, bakiye ve ödeme belgeleri birlikte tutulmalıdır. Usulüne uygun 1–2 günlük yıllık izinler de izin kayıt belgesine işlenir. Yıl içinde başka sebeple verilen ücretli veya ücretsiz izinler ile dinlenme ve hastalık izinleri sonradan yıllık izne mahsup edilemez. [1, 3, 4]

Kullanılmayan izin ve zamanaşımı

İş sözleşmesi devam ederken kullanılmayan yıllık izin hakkı 5 yıl geçmesiyle ortadan kalkmaz. İşveren izinleri izleyen hizmet yılında kullandıracak biçimde planlamalı; izin hakkını ücret ödeyerek sürekli ertelememelidir.

Sözleşme sona erdiğinde kullanılmayan izinler, sona erme tarihindeki ücret üzerinden alacağa dönüşür. Bu ücret alacağının zamanaşımı fesihte başlar; 4857 sayılı Kanun'un Ek 3 üncü maddesi ile Geçici 8 inci maddesindeki geçiş hükümleri saklı olmak üzere süre 5 yıldır. [1]

2026 yılı yaptırımları

ÇSGB'nin 2026 yılı resmî ceza tablosunda, 4857 sayılı Kanun'un 103 üncü maddesi kapsamındaki ilgili yıllık izin ihlalleri için bu durumdaki her işçi bakımından 4.815 TL idari para cezası gösterilmiştir. İhlalin niteliği ve yılı esas alınmalıdır; 2025 tutarı veya henüz belirlenmemiş 2027 tutarı 2026 uygulamasına taşınmamalıdır. [5]

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut işlemde sözleşme hükümleri, olayın özellikleri ve ilgili dönemdeki mevzuat birlikte değerlendirilmelidir.

Kaynaklar

[1] 4857 sayılı İş Kanunu ÇSGB metni

<https://www.csqb.gov.tr/Media/crldhi51/4857-say%C4%B1%C4%B1-i%C5%9F-kanunu.pdf>

[2] Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği UYAP

<https://mevzuat.adalet.gov.tr/mevzuat/113837?query=4857>

[3] Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ÇSGB

<https://www.csqb.gov.tr/Media/trddpibi/y%C4%B1ll%C4%B1k-%C3%BCcretli-izin-y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf>

[4] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.03.2025 tarihli 2025/2024 E 2025/2487 K sayılı karar

<https://karararama.yargitay.gov.tr/getDokuman?id=1133282900>

[5] ÇSGB 2026 yılı İş Kanunu idari para cezaları

<https://www.csqb.gov.tr/Media/2hmjzbq2/4857-sayili-is-kanunu-2026-yili-idari-para-cezalari.pdf>

