

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

Yıllık Ücretli İzinlerin Bölünmesi, Ücret Ödemesi ve Mazeret İzni Değerlendirmesi

Kaynak belge tarihi: 16.07.2025 | Kaynak sirküler No: 07202516

İnceleme / revizyon: 12.10.2026

Dağıtım: İK Departmanı, Muhasebe Birimi, Üst Yönetim

Sayın İlgili,

Yıllık ücretli izin hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53–60. maddelerinde düzenlenmiş olup, Anayasa'nın 50. maddesi kapsamında çalışanlara tanınmış temel bir dinlenme hakkıdır. Bu hak vazgeçilemez ve devredilemez. İşveren yıllık izin hakkını ortadan kaldıramaz. Kullanım tarihleri işçinin talebi, işin gerekleri ve Yönetmelik'teki planlama usulü birlikte dikkate alınarak belirlenir.

Mevzuat ve Yargı Yaklaşımı:

4857 Sayılı İş Kanunu – Madde 56:“Yıllık ücretli izin, işveren tarafından bölünemez. Ancak işçi ile işverenin anlaşması halinde, yıllık iznin bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.”Yıllık izin tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü en az 10 gün olmak üzere bölümler halinde kullanılabilir. Mevzuatta bölüm sayısı için 5 parça sınırı veya 10 günlük bölümün ilk kullanım olması şartı bulunmaz. Kalan hak anlaşmayla 1–2 günlük bölümler halinde de kullanılabilir.

Yıllık İzin Yönetmeliği – Madde 6:

Usulüne uygun bölünerek kullanılan yıllık izinler, 1–2 günlük olsa da izin kayıt belgesine işlenmelidir. Yıl içinde başka sebeple verilen ücretli/ücretsiz izinler ise sonradan yıllık izne mahsup edilemez.

İzin kayıtları ve fiilî kullanımın belgelenmesi önemlidir. Kaynaksız sıklık iddiasıyla 1–2 günlük usulüne uygun yıllık izinler mazeret izni sayılmamalıdır.

Yıllık İzin Ücretinin Peşin Ödenmesi:

4857 sayılı Kanun Madde 57:“İşveren, işçinin izin dönemine ilişkin ücretini izne başlamadan önce peşin olarak veya avans şeklinde ödemek zorundadır.”Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.03.2025 tarihli, 2025/2024 E., 2025/2487 K. sayılı kararına göre, izin dönemine ilişkin ücretin izne başlamadan önce peşin veya avans olarak ödenmemesi işçi açısından haklı fesih nedenidir; işçinin ayrıca talepte bulunması gerekmez. Kıdem tazminatı için genel hak kazanma koşulları da sağlanmalıdır.

Devredilemezlik ve Zaman Aşımı:

Yıllık izin hakkı devredilemez ve vazgeçilemezdir. Kullanılmayan yıllık izin hakkı iş sözleşmesi sürerken 5 yıl dolmasıyla ortadan kalkmaz. İzinlerin izleyen hizmet yılında kullanılması esastır. İş ilişkisi sona erdiğinde kullanılmayan izin ücrete dönüşür; bu ücret alacağının zamanaşımı fesihte başlar ve geçiş hükümleri saklı kalmak üzere 5 yıldır.

İdari Para Cezaları:

4857 sayılı Kanun'un 103. maddesi kapsamında 2025 yılı için uygulanabilecek cezalar (tarihsel tutarlar):

Yıllık izni yasaya aykırı bölmek: 3.837 TL

İzin ücretini peşin ödememek: 3.837 TL

İzin kullandırmamak veya eksik kullandırmak: 3.837 TL (Tüm tutarlar her işçi için ayrı ayrı uygulanır.)

Danışman Görüşü ve Tavsiye:

Bir bölümü en az 10 gün olan ve tarafların anlaşmasına dayanan kullanımda, diğer bölümler 1–2 günlük olabilir.

İzin planlaması yıl başında yapılmalı ve çalışanlara tebliğ edilmelidir.

Bordrolama, dekont ve izin belgeleri düzenli tutulmalıdır.

İzin süresi başlamadan önce ödeme yapılmalı ve belgelendirilmelidir.

Usulüne uygun kullanılan parçalı yıllık izinler (1-2 gün gibi) izin kayıt belgesine işlenmelidir.

İşverenlerin izin politikalarını bu esaslara göre düzenlemeleri; hem mevzuat uyumu hem de idari ve yargı süreçlerinden korunmaları açısından önemlidir.

Bilgilerinize sunar, tüm ilgili birimlerin uygulamayı hassasiyetle takip etmesini rica ederiz.

Kaynaklar

S31 - Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, ÇSGB - [Kaynağa git](#)

S01 - 4857 sayılı İş Kanunu resmî ÇSGB kopyası - [Kaynağa git](#)

S40 - Yargıtay 9. HD 10.03.2025, 2025/2024 E., 2025/2487 K. - [Kaynağa git](#)

S32 - ÇSGB 2026 İş Kanunu idari para cezaları - [Kaynağa git](#)

Kaynak kontrolü: 12.10.2026.