

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SİRKÜLERİ

Yıllık Ücretli İzinlerde Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Hesaplanması ile Yol İzni Uygulamaları Hakkında Bilgilendirme

Kaynak belge tarihi: 11.06.2026 | Kaynak sirküler No: 06202611

İnceleme / revizyon: 12.10.2026

Dağıtım: İK Departmanı, Muhasebe Birimi, Üst Yönetim

Sayın İlgili,

Son günlerde çeşitli basın yayın organlarında ve sosyal medya platformlarında, yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin Yargıtay kararları üzerinden “hafta sonları artık yıllık izinden düşülmeyecek”, “çalışanlara yeni izin hakkı doğdu” veya “4 gün ek ücretli izin verilecek” şeklinde paylaşımlar yapılmaktadır.

Söz konusu paylaşımlar nedeniyle birçok işveren tarafından mevcut uygulamaların değişip değişmediği hususunda tereddüt yaşandığı görülmektedir.

Bu sirküler, yürürlükteki mevzuat hükümleri çerçevesinde yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin temel esasların hatırlatılması amacıyla hazırlanmıştır.

1. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİNİN HESAPLANMASINDA ESAS ALINACAK HÜKÜM

4857 sayılı İş Kanunu’nun 56’ncı maddesinin beşinci fıkrasında;

“Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.”

hükmü yer almaktadır.

Kanun hükmünden açıkça anlaşılacağı üzere yıllık ücretli izin kullanan bir çalışanın izin süresi içerisine denk gelen;

Ulusal bayram günleri,

Genel tatil günleri,

Hafta tatili günleri,

yıllık izin süresinden mahsup edilmez.

Yıllık izin hesabında 4857 m.56/5’in mevcut kuralı uygulanır. Künyesi belirtilmeyen basın ve sosyal medya paylaşımlarından genel bir içtihat sonucu çıkarılmamalıdır.

2. “HAFTA SONU” VE “HAFTA TATİLİ” KAVRAMLARI BİRBİRİNDEN FARKLIDIR

Kamuoyunda en sık karşılaşılan yanlış yorumlardan biri, “hafta sonu” ile “hafta tatili” kavramlarının aynı anlamda kullanılmasıdır.

Oysa İş Kanunu’nda geçen ifade “hafta sonu” değil, “hafta tatili”dir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesi uyarınca genel kural, yedi günlük zaman diliminde kesintisiz en az yirmi dört saat hafta tatilidir. Hafta tatili bakımından genel yedi günlük kural uygulanır; turizm işletmesi belgeli konaklama tesisleri için 4857 m. 46'da düzenlenen, işçinin yazılı talep veya onayına bağlı özel kullanım hükmü saklıdır.

Yıllık izin hesabında hafta sonu ile hafta tatili ayrılmalı; sözleşme hükümleri ve bağlayıcı işyeri uygulamaları birlikte değerlendirilmelidir. Cumartesi günü sırf fiilen çalışılmadığı için yıllık izin hesabından otomatik çıkarılmaz. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi ve pazarın hafta tatili sayılması hâlinde kural olarak ikisi de yıllık izinden sayılmaz. Bununla birlikte, sözleşmede cumartesinin yıllık izin hesabında iş günü sayılacağı açıkça düzenlenmişse bu hüküm de dikkate alınır. İşçi lehine bağlayıcı işyeri uygulamaları ayrıca incelenmelidir.

Örnek olarak;

İşyerinde hafta tatili yalnızca Pazar günü ise, Pazar günü yıllık izin süresinden sayılmaz; Cumartesi günü ise çalışma günü kabul edildiğinden yıllık izin hesabına dahil edilir.

Cumartesi ve pazarın sözleşmede hafta tatili sayılması halinde, kural olarak her ikisi izin hesabından çıkarılır; cumartesinin izin hesabında iş günü sayılacağına ilişkin açık özel sözleşme hükmü ayrıca dikkate alınır.

Vardiyalı çalışma sistemlerinde hafta tatili farklı günlerde kullanılıyorsa, yıllık izin hesabı da buna göre yapılmalıdır.

Bu nedenle her Cumartesi gününün otomatik olarak yıllık izin hesabı dışında bırakılması yönündeki yorumlar hukuki açıdan doğru değildir.

3. DOĞRULANAN KARARIN KAPSAMI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02.03.2021 tarihli, 2021/897 E., 2021/5272 K. sayılı kararının kapsamı cumartesinin akdi tatil/hafta tatili niteliği ve yıllık izin hesabına ilişkin sözleşme hükümleri ayrımıdır. Yukarıdaki değerlendirme bu karar ve 4857 m.56/5 üzerinden yapılmıştır. Künyesi belirtilmeyen son dönem kararları hakkında genel sonuç verilmemiştir.

4. YOL İZNİ UYGULAMASI HAKKINDA

Yıllık ücretli izin uygulamalarında sıklıkla yanlış yorumlanan bir diğer konu ise yol iznidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56'ncı maddesinde;

"Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgellemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır." hükmü yer almaktadır.

Kanun hükmü birlikte değerlendirildiğinde;

Çalışanın talepte bulunması,

İznini işyerinin bulunduğu yer dışında geçireceğini belgeleyebilmesi,

şartlarının gerçekleşmesi halinde, gidiş-dönüşte yolda geçecek süreyi karşılamak üzere toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi gerekmektedir.

Ancak kanun koyucu söz konusu süreyi açıkça “ücretsiz izin” olarak düzenlemiştir.

Bu nedenle yol izni;

Yıllık ücretli izin süresine ek olarak kullanılabilen bir hak olmakla birlikte,

Ücretli izin niteliğinde değildir,

İşveren açısından ayrıca ücret ödeme yükümlülüğü doğurmaz.

Dolayısıyla sosyal medyada yer alan “4 gün ek ücretli izin hakkı doğdu” veya “işveren 4 günlük ilave ücret ödemek zorunda” şeklindeki değerlendirmeler mevzuata uygun değildir.

5. İZİN KAYIT BELGESİ TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Yıllık izin uygulamalarında çoğu zaman gözden kaçan önemli yükümlülüklerden biri de izin kayıtlarının tutulmasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 56’ncı maddesinde;

“İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.” hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda işverenlerin;

Yıllık izin taleplerini,

İzin onaylarını,

Kullanılan izin sürelerini,

Yol izni taleplerini,

İlgili belge ve kayıtları,

yazılı veya elektronik ortamda muhafaza etmeleri önem arz etmektedir.

Özellikle iş müfettişi incelemelerinde ve işçilik alacaklarına ilişkin yargı süreçlerinde yıllık izin kayıtlarının ibraz edilebilmesi büyük önem taşımaktadır.

6. İŞVERENLERE ÖNERİLER

Olası uyuşmazlıkların önüne geçilebilmesi amacıyla;

İşyerinde uygulanan hafta tatili günleri yazılı hale getirilmeli,

Personel yönetmelikleri ve izin prosedürleri güncellenmeli,

Yıllık izin başlangıç ve bitiş tarihleri açık şekilde kayıt altına alınmalı,

Yol izni talepleri yazılı olarak alınmalı,

İzin kayıt belgeleri düzenli şekilde muhafaza edilmeli,

İzin süreçlerinin mevzuata uygunluğu periyodik olarak kontrol edilmelidir.

7. SONUÇ

Bu bilgilendirme 4857 m.56/5, m.46 ve yukarıda künyesi verilen doğrulanmış karar çerçevesindedir; basın veya sosyal medyadaki künyesiz içtihat iddialarının doğrulandığı anlamına gelmez.

Yıllık izin hesabında hafta sonu ve hafta tatili ayrımı, açık sözleşme hükümleri ve bağlayıcı işyeri uygulamaları birlikte dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde çalışanların talebi ve belgelendirmesi halinde kullandırılan yol izni de kanunen tanınmış bir hak olmakla birlikte ücretli izin niteliğinde değildir.

İşverenlerin yıllık izin süreçlerinde yalnızca izin süresinin doğru hesaplanmasına değil, aynı zamanda kanundan kaynaklanan izin kayıt belgesi düzenleme ve saklama yükümlülüğüne de dikkat etmeleri gerekmektedir.

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

Kaynaklar

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

S43 - 7553 sayılı Kanun, m. 9, TBMM tam metin - [Kaynağa git](#)

S42 - Yargıtay 9. HD 02.03.2021, 2021/897 E., 2021/5272 K. - [Kaynağa git](#)

S37 - ÇSGB Çalışma Hayatı Gündemi, Nisan 2021, s 26 - [Kaynağa git](#)

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

Kaynak kontrolü: 12.10.2026.