

Hastalık Halinin Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi

The Effect of Illness on Annual Paid Leave Rights

Alptekin Burak BOYDAK*

Öz

İşçinin işini gereğince icra etmesinin en önemli ve vazgeçilmez şartlarından biri de onun yılın belirli dönemlerinde dinlenebilmesidir. Öyle ki dinlenme hakkı, işçinin kendi isteğiyle dahi feragat edemeyeceği bir hak olarak gerek yasal düzeyde gerekse Anayasal düzeyde hukukumuzda yer bulmuştur. İşçinin dinlenmesi yılın belirli dönemlerinde ücreti işveren tarafından ödenmek üzere yıllık izin almak suretiyle olabileceği gibi işçinin yakalandığı bir hastalık neticesinde aldığı rapor suretiyle de olabilmektedir. Esasen bakıldığında, yıllık izin hakkının amacı işçinin fiziken ve ruhen dinlenebilmesi bu sayede kendisine iş dışında da vakit ayırma imkanının sağlanmasıyla beraber işine daha dinlenebilmiş bir biçimde dönerek iş veriminin artırılmasının sağlanabilmesi iken hastalık nedeniyle verilen izin veya alınan raporların amacı işçinin sağlığına bir an önce kavuşabilmesidir. Bununla birlikte farklı amaçlara matuf olsa dahi birbirine yakın niteliği haiz olduğu için yıllık izin hakkı ile hastalık nedeniyle dinlenme ve iyileşme hakkı birbiriyle zaman zaman iç içe geçebilecek mahiyet taşımaktadır.

Bir hizmet yılı içinde rapor almak suretiyle dinlenen işçilerin aldığı bu raporların yıllık izin haklarına etkisinin ne olacağı hususu da uygulamada karşılaşılan hukuki meselelerden birini oluşturmaktadır. Çalışmamızda da bu hukuki meselenin mevzuatımızda nasıl çözümlenildiği hususu mevzuatımız, yargı içtihadı, öğretideki görüşler ve somut örnekler eşliğinde izaha çalışılmıştır.

Yıllık izin hakkı mevzuatımızda belirli bir bekleme süresinin nihayetinde kazanılan bir hak olduğu için öncelikle yıllık izin hakkına kavuşmak için gerekli olan bekleme süresi içerisinde gerçekleşen hastalık halinde geçen sürenin bekleme süresine dahil edilip edilmeyeceği İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında karşılaştırmalı olarak irdelenmeye çalışılmış daha sonra yıllık izin içerisinde vukubulan hastalık halinin yıllık izin hakkına etkisi noktasında değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Yıllık izin, Rapor, Bekleme süresi, Dinlenme hakkı, Hastalık hali

Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi: 29.06.2026

Makale Kabul Tarihi: 27.08.2026

DOI: 10.66678/truhfd.1981320

Atıf: Alptekin Burak Boydak ‘Hastalık Halinin Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi’ (2026) 4(2) TRÜHFD 194-207.

* Dr. Avukat, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği, alptekin_burakb@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9136-4621.

Abstract

Important and indispensable conditions for a worker to perform their job properly is the ability to rest during certain periods of the year. The right to rest is enshrined in our legal system, as a right that a worker cannot waive even voluntarily.

Right to rest can be in the form of annual leave, paid by the employer for specific periods of the year, through sick leave or medical reports. While the purpose of sick leave is to allow the employee to recover their health as quickly as possible; annual leave is to allow to rest physically and mentally, enabling them to dedicate time to themselves outside of work and return to work more refreshed, productivity. Although they serve different purposes, annual leave and the right to rest and recover from illness are closely related and can sometimes overlap.

The question in practice is of how sick leave taken by employees during a year of service affects their annual leave rights. We have tried to explain how this legal issue is resolved with the help of our legislation, judicial precedents, doctrine, examples. Since annual leave is a right acquired a waiting period in our legislation, we have first examine comparatively, within the scope of the Labor Law and Turkish Code of Obligations, whether the time spent in case of illness during waiting period required to obtain the right to annual leave should be included in waiting period, then we have made evaluations regarding the effect of annual leave right.

Keywords

Annual leave, Report, Waiting time, Right to rest, Sick leave

Giriş

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 24. maddesinde çalışma hakkıyla birlikte, yıllık ücretli izin hakkının da temel bir insan hakkı olarak kabul edildiği görülmektedir.¹ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Tavsiye Kararının 7 numaralı paragrafında, işçinin ücret almaya devam ettiği çalışma kesintilerinin işçinin yıllık izin hakkını ve süresini etkilememesi gerektiğine ilişkin temel bir ilke belirlenmekle birlikte hastalık, doğum, iş kazası gibi nedenlerle işten uzak kalınan hallerin yıllık izin hakkına etkisi noktasındaki usul ve esasları milli düzenlemelerin belirlemesini öngörmektedir.² 1970 tarihli ve 132 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Ücretli Yıllık İzin Sözleşmesinin 5. paragrafında ise, hastalık, iş kazası, doğum hali gibi fiili çalışma halinin kesintiye uğradığı hallerde devamsızlıkların hizmet süresinden sayılması öngörülmüştür.³

¹ Mustafa Tugay, 'Yıllık Ücretli İzin' (2019) 1(2) Yaşar Hukuk Dergisi 207, 242.

² Frans Pennigs, 'The Role Of ILO Principles On Annual Leave In The Case Law Of The Court Of Justice' (2025) 16(3) European Labour Law Journal 327,342

³ Pennings, 329, 342.

Anayasa⁴'nın 50/3. maddesi, “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*” hükmüne yer vererek çalışanların hizmet ilişkisi içerisinde dinlenme hakkına sahip olduklarını ifade ettikten sonra, aynı maddenin takip eden fıkrasında da ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceğini belirtmiştir.

Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının usul ve esaslarının kanunla düzenleneceği belirtilmiş olduğundan, başta 4857 sayılı İş Kanunu⁵ olmak üzere çeşitli düzenlemelerde bu hakka ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu anlamda öncelikle zikredilmesi gereken 4857 sayılı Kanunun 53. maddesidir. Söz konusu 53. madde ile işçilerin yılın belirli dönemlerinde ücretlerinde bir eksilme olmaksızın dinlenmeleri amaçlanmıştır. Türk Borçlar Kanunu⁶'na tabi çalışanlar için de TBK'nın 422. maddesi ile yılda en az iki haftalık (18 yaşından küçükler ile 50 yaşından büyükler için en az 3 haftalık) yıllık izin hakkı tanınmıştır.

İşçinin sağlıklı iken dinlenme hakkı olduğu gibi hasta olduğu zamanlarda da dinlenme hakkı evleviyetle mevcuttur. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinde hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin çalışılmış günler gibi değerlendirileceği belirtilmiştir.

Bir işçi hem yıllık izin suretiyle hem de rapor almak suretiyle dinlenme hakkına sahip olabileceği düşünüldüğünde ise bu noktada hastalık halinin yıllık izin hakkına ne surette etki edeceği hususunun tetkiki gerekmektedir. Söz konusu etkinin incelenebilmesi için öncelikle yıllık izin hakkına hak kazanmanın koşullarının neler olduğu incelenip daha sonra da hastalık nedeniyle rapor alınan sürelerin işçinin yıllık izin hakkına ne gibi bir yansıması olacağı değerlendirilecektir.

I. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Temel Çerçevesi

İşçinin iş görme borcunu sağlıklı bir biçimde ifa edebilmesi için onun yılın belirli dönemlerinde dinlendirilmesi önemli ve gereklidir. Nitekim yıllık izin kurumu da işçilerin ücret kaybı olmaksızın, dinlenmek suretiyle sağlığını ve işgücünü ve verimini koruması için vardır.⁷ Mevzuatımız da bu saiklerle işçilere ücretlerinden bir eksilme olmaksızın belirli bir süre çalışmış olmak şartıyla yıllık izin hakkını tanımıştır.

⁴ T. C. 1982 Anayasası, Kanun No. 2709, RG, 9.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, RG, 10.06.2003, S. 25134.

⁶ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG, 4.2.2011, S. 27836

⁷ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024) 339; F. Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, ‘Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı Ve Uygulaması’ (2021) 12(2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 737,740.İştar Urhanoğlu, ‘Yargıtay

4857 sayılı Kanuna tabi işçiler için konuya ilgili düzenleme getiren 53. maddenin ilk iki fıkrası incelendiğinde, “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.” hükümlerine yer verilmek suretiyle işçinin yıllık izine hak kazanabilmesi için gerekli olan süre belirtilmiş daha sonra da söz konusu haktan hakkın sahibi tarafından dahi feragat edilemeyeceği belirtilerek yıllık izin hakkının önemi vurgulanmıştır.⁸

Kanun koyucu 4857 sayılı Kanunun 54. maddesinde ise yıllık izine hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık hizmet süresinin nasıl hesaplanacağı ve hizmet ilişkisi içerisinde vukubulan hangi hallerin de “bir yıllık çalışma” kavramına dahil oldukları izah edilmiştir.

Kanun koyucu, 4857 sayılı Kanunun 54. maddesinin 1. fıkrasında, “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.” hükmüne yer vermek suretiyle değişik statü hukukuna tabi olsa yahut fasilalı çalışsa dahi bir işçinin o işyerinde geçirdiği sürelerin yıllık izine hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık sürenin hesabında toplanılması gerektiği düzenlenmiştir.

TBK’ya tabi işçiler bakımından ise TBK’nın 422. maddesinde, “İşveren, en az bir yıl⁹ çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.” ifadelerine yer verilerek İş Kanunu’nda olduğu gibi bir yıllık bir kıdem şartı yıllık izine hak kazanmak için aranmıştır. Söz konusu bir yıllık kıdem süresinin bekleme süresi olarak isimlendirilmesi halinde

Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı,(2021) 2 Asbü Hukuk Fakültesi Dergisi, 280, 312.

⁸ “Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez.” Yargıtay 2 HD, 9573/15629, 02.12.2024 <<http://www.kazanci.com>> Erişim Tarihi 18 Ağustos 2026.

⁹ Öğretide maddede geçen “bir yıl” ifadesi için bizim de iştirak ettiğimiz; “... işçinin işe başladığı tarihten itibaren geçecek 365 günlük süreden oluşur. Bunun çalışılan ve/veya çalışılmayan günlerden oluşması mümkündür. Hatta, bu sürenin içinde, izinden indirimine neden olan süreler (TBK. 423/1-3) de bulunur. O süreler de bir yılda dikkate alınırlar. Fakat yıllık izin miktarında belli ölçekte indirimine neden olurlar (TBK. 423/1-3).” yorumu mevcuttur. Ercan Akyiğit, ‘Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısıltımı (İndirimi)’ (2011) 3(30) Çalışma ve Toplum, 73,79; Ayrıca bir yıllık sürenin başlangıcının iş sözleşmesinin imza tarihi değil fiilen işe başladığı tarih olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (C. İlhan Günay, ‘Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı’ (2010) (20) Sicil İş Hukuku Dergisi 28, 29).

bu bir yıllık sürenin, genelde hesabının nasıl yapılacağı özelde ise işçinin hastalık halinin etkisinin ne olacağı hususuları irdelenmelidir.

II. Hastalık Halinin Bekleme Süresine Etkisi

Bir işçinin yıllık izine hak kazanabilmesi için gerekli olan bir yıllık süre içerisinde kendisinden kaynaklı olan veya olmayan çeşitli sebeplerle fiili olarak çalışmadığı durumların bir yıllık süre içerisine dahil edilip edilmeyeceği önem arz ettiğinden gerek İş Kanunu'nda gerekse TBK'da düzenleme yoluna gidildiği görülmektedir. Bir yıllık sürenin hesabında fiilen çalışılan ve çalışmış gibi sayılan süreler dikkate alınacaktır. Çalışılmış gibi sayılan haller arasında ise belirli şartlarda ve sürelerde olmak üzere hastalık hali de zikredilmiştir.¹⁰ Bu bağlamda TBK ve 4857 sayılı Kanun açısından hastalık halinin yıllık izine hak kazanmak için gerekli süreye etkisi hususunun ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

A. Türk Borçlar Kanunu'na Tabi İşçiler Açısından

Türk Borçlar Kanunu'nun 423. maddesinde İş Kanunu'nda olmayan bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre işçinin belirli sürelerin üzerinde fiili çalışmada bulunmadığı takdirde işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapma hakkı işverene tanınmıştır.

TBK'nın 423. maddesinin ilk üç fıkrasında¹¹,

“İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla¹² toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.

İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörmeye edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.

İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörmeye edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.” ifadelerine yer verilerek işçinin kendisinden kaynaklı olan ve olmayan haller olmak üzere ikili bir ayırımı

¹⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (8. Bası, Lykeion 2025) 397.

¹¹ Maddenin, İsviçre Borçlar Kanunu'nun birebir tercümesi olması hasebiyle eleştirisi için bkz. Akyiğit, 'Yıllık İznin İşverence Kısıltımı (İndirimi)' (n 2) 75.

¹² Burada geçen “işçinin kendi kusuru” ifadesi yerine hangi hallerin girip hangi hallerin girmediğine ilişkin kazuistik bir düzenleme yapılmasının daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

gidilmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere işçiye atfedilecek bir kusurdan kaynaklı olarak işçi fiili olarak çalışamazsa çalışmadığı her tam ay için bir gün yıllık izin hakkından düşülecektir. Buna göre üç ay fiili olarak çalışmayan bir işçinin on dört gün olan yıllık izin süresi 11 güne düşecektir.

Bir yıllık süre içerisinde, işçiye atfedilemeyecek, hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi bir halin vukuunda ise işveren üç ay süre ile işverene işçinin yıllık ücretli izin hakkı süresine müdahale yasağı getirilmiştir. Bir başka deyişle kanun koyucu söz konusu hallerin vukuunda, her ne kadar işçi fiilen çalışmasa dahi işveren üç ay boyunca işçinin yıllık izin hakkını tenkis edici bir tasarrufta bulunmamasını arzu etmiştir.

TBK'nın 423/2. maddesinin mefhumu muhalifinden, üç ay üzerinde devam eden fiili çalışmama halinde, üç ayı geçen bir fiili çalışmama halinde işverene işçinin yıllık izin süresinden indirim yapma hakkı doğduğu anlaşılmaktadır. Maddenin bir bütün olarak tetkikinde, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi hallerle, gebelik ve doğum yapma durumlarında üç ayı geçen fiili çalışmama hallerinde örneğin dört aylık bir durumda işverene işçinin yıllık izin süresinden bir günlük bir indirim yapabileceğinin kabulü mümkündür.

TBK'nın 423. maddesinin son fıkrasında ise, hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde, TBK'nın 423. maddesinin 2. ve 3. fıkralarıyla ilgili işçi aleyhine aksi yönde düzenleme yasağı öngörüp 423. maddenin birinci fıkrasıyla ilgili sessiz kalınmasından dolayı öğretide isabetli bir biçimde, “işçinin kusurlu devamsızlığı halinde, onun (Yasadakinden) daha da aleyhine sözleşmeyle düzenleme getirme imkânını açık tutmuş gözükmektedir. Buna BK. 423/son fıkranın karşıt kavram kanıtı yoluyla yorumundan ulaşabiliriz. Aslında kusurlu devamsızlıkta bile, devamsızlık ne boyutta olursa olsun, işverenin indirimde gitmesi zorunlu değilken; bunun bir sözleşmeyle azaltımı veya kaldırımı yahut devamsızlık süresinin artırımı da mümkün ve geçerli olmalıdır.”¹³ görüşüne yer verilmiştir.

¹³ Ercan Akyiğit, ‘Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin’ (2011) 6(21) Sicil İş Hukuku Dergisi 25, 33.

B. İş Kanunu'na Tabi İşçiler Bakımından

4857 sayılı Kanunun 54. maddesi ile işçinin ücretli yıllık izin hakkına sahip olabilmesi için gerekli olan bir yıllık sürenin hesabında işçinin fiili çalışmasının mümkün olmadığı hallerde bekleme süresinin nasıl hesaplanacağı noktasında belirli ilkeler vazedilmiştir.

4857 sayılı Kanunun 54/2. ve 54/3. maddelerinde; bir yıllık süre içinde 4857 sayılı Kanunun 55 inci maddesinde sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi ekleneceği ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılacağı; işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru 4857 sayılı Kanunun 54/2. maddesi ve 55. maddesi hükümleri gereğince hesaplanacağı kurallarına yer vermiştir.

Yukarıdaki yıllık izine hak kazanmak için gerekli bir yıllık süreye ilişkin hesaplama ilkeleri incelendiğinde; 4857 sayılı Kanunun 55. maddesinde sayılı hallerde işçinin fiilen çalışması devam ediyormuş gibi değerlendirileceği¹⁴ ve fakat diğer hallerde fiilen çalışmadığı kadar sürenin işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihinin gelecek hizmet yılına aktarılacağı düzenlendiği görülecektir.

4857 sayılı Kanun TBK'dan farklı olarak işçinin fiilen çalışmadığı günlerin bazı hallerde yıllık izin süresinden indirimi sistemini benimsememiş; bunun yerine işçinin fiilen çalışmadığı belirli hal ve sürelerin işçinin bir yıllık çalışma süresine dahil edilmemesi ilkesini benimseyerek işçinin yıllık izine hak kazandığı tarihi öteleme yoluna gitmiştir.

Bir başka deyişle, TBK'ya dahil işçilerin (rapor, hamilelik izni, gözaltı hali gibi durumlarda dahi) hizmet sözleşmesi devam ettiği sürece fiilen çalışmasa dahi bu durum bir yıllık bekleme süresine bir etkisi olmayacak; sadece şartlar gerçekleştiğinde yıllık izin süresinde indirimle gidilmesi söz konusu olacak iken, İş Kanunu'na tabi işçilerde belirli süreyi aşan fiili çalışmama hallerinde bir yıllık bekleme süresini durduracak (işçinin yıllık izine hak kazandığı tarihi öteleyecek) ve fakat işçinin yıllık izin süresinden bir indirim söz konusu olmayacaktır.¹⁵

¹⁴ Ahmet Terzioğlu, 'Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı' (2025) 11(1) Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR) 17, 22.

¹⁵ Öğretide bu husus, yasal tercih arasında sistem farklılığı olarak nitelenmiştir. Bkz. Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku* (3. Bası, Seçkin 2023) 463.

4857 sayılı Kanunun 55. maddesinde¹⁶ bir takım hallerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi değerlendirileceğini normatif olarak belirlemiştir.

Söz konusu maddede, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalığa binaen işe gidemediği günlerin ihbar süresini altı hafta aşan kısmının¹⁷ yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağını belirtilmiş olduğundan inceleme konunuz olan hastalık hali açısından bu maddenin önem arz ettiği görülmektedir.

Madde metninde hastalık hali ile ilgili olarak “İşçinin tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin 4857 sayılı Kanun’un 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde¹⁸ öngörülen süreyi aşmamak üzere yıllık izine esas bekleme süresi bakımından çalışılmış gibi değerlendirileceği hükme bağlanmıştır.¹⁹ Söz konusu 25/1-b maddesi de ihbar süresine altı hafta eklenmesi suretiyle oluşan bir süreyi ihtiva ettiğinden²⁰, bir işçinin kıdemine

¹⁶ “a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).¹⁶

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) 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.

ı) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

¹⁷ Bu sürenin nispi emredici nitelikte olduğu ve süre olarak daha azının kararlaştırılması mümkün olmamakla birlikte, daha fazlasının taraflarca işçi lehine kararlaştırılabileceği öğretide belirtilmiştir. Merda Elvan Tunca, İşçinin Dinlenme Hakkı, (Yayınlanmamış doktora tezi, 2013) s. 187. Aynı şekilde TBK’nın 423/1-2. maddesindeki sürelerin de nispi emredici nitelikte olduğu için bkz., Ercan Akyiğit, ‘Yeni Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin’ (2011) 6(21) Sicil İş Hukuku Dergisi 28, 33.

¹⁸ İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

¹⁹ Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (25. Bası, Beta 2025) 953, K. Merter Adınır, *İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi* (1. Bası, Filiz 2025) 35.

²⁰ Mahkemece davacının kıdem süresinin tespiti için dinlenen tanık beyanları ile davacı asilin beyanı dikkate alınarak davacının 01.01.2011-10.09.2013 tarihleri arasında çalışma yaptığı, ancak Yargıtay kararları ve fesih

göre sahip olduğu ihbar süresine altı hafta eklenmek suretiyle bulunacak süresi kadar hastalığa tutulduğu kısım işçinin bekleme süresi bakımından fiilen çalışılmış gibi hüküm ifade edecektir.²¹

4857 sayılı Kanunun 55. maddesinde, “işçinin tutulduğu hastalık” ibaresine yer verildiğinden TBK’den farklı olarak burada işçinin hastalığa tutulma halinin işçiye atfedilecek bir kusura dayanıp dayanmadığı önemsizdir.²² Bir başka deyişle kanun koyucu işçinin kusuru olup olmadığına bakılmaksızın hastalıkta geçirdiği sürelerin tamamının değil ihbar sürelerine altı hafta eklenmek suretiyle oluşan kısım kadarının fiilen çalışmış gibi sayılmasını istemiştir. Örneklemek gerekirse 10 yıldan fazla kıdem sahip bir işçinin ihbar süresi 8 hafta olduğundan 8+6 olmak üzere toplam 14 haftalık rapor süresi çalışılmış gibi sayılacak rapor süresinden 14 haftalık kısım çıktıktan sonra kalan süre ise yıllık izin ücretinin hesabına dahil edilmeyecektir.²³ Bireysel iş sözleşmesi ile, çalışmış gibi sayılan söz konusu süreleri azaltacak bir hükmün ise geçersiz sayılması yerinde olacaktır.²⁴

4857 sayılı Kanunun 54. maddesinin 2. fıkrasında, *"Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için*

nedeni de gözetilerek kıdem tazminatına esasına dayanak hizmet süresinin 01/01/2011-04/12/2014 tarihleri arasında 3 yıl 11 ay 3 gün olduğu belirlenmiştir. Davalının dosya içerisine sunmuş olduğu belgelerden davacının 11.09.2013 ile 06.08.2010 tarihleri arasında raporlu olduğu, 07.08.2014 ile 30.11.2014 arasında ücretsiz izinli olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının 10.09.2013 tarihine kadar çalıştığı kabul edilmiş ise de davacının hizmet süresinin ihbar süresine 6 hafta eklenmek sureti ile hesaplanması durumunda davacının hizmet süresinin 04.12.2013 tarihine kadar 2 yıl 11 ay 3 gün hesaplanması gerekmekte.... (Yargıtay 9 HD, 21754/7636 14.09.2020) Hasan Kayırgan, ‘Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı’ (2021) 4(2) NEÜHFD, 577, 580, dipnot 22.

²¹ Hastalık nedeniyle ihbar süresini aşan kısmın yıllık izin süresine esas kıdeme dahil edilmesi gerektiği görüşü için bkz. ,Seda Arslan Durmuş, *İş Hukuku’nda Kıdem Kavramı* (1. Bası, Oniki Levha 2021) 184; aksi yönde (kıdeme dahil edilemesi) görüş için bkz. , Öznur Dağcı Coşkun, *Hastalığın İş Sözleşmesine Etkisi* (1. Bası, Lykeion 2025) 217.

²² Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (1. Bası, Adalet 2012) 282; Dağcı Coşkun (n 11) 216; Barış Duman, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı* (1. Bası, Adalet 2020) 113.

²³ Davacı işçinin rahatsızlığı sebebiyle 07.04.2003 tarihinden itibaren birbiri ardına birer aylık istirahat raporları aldığı ve 24.05.2004 tarihine kadar bu şekilde çalışmadığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 55. maddesinde yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılabilecek süreler sayılmış ve (a) bendinde, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin aynı Yasa’nın 25. maddesinin (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlasının, yıllık izne hak kazanma bakımından dikkate alınamayacağı açıklanmıştır. Buna göre, işçinin tutulduğu hastalık sebebiyle işe devam edemediği günlerin ihbar önelini altı hafta aşan kısmı, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilemez. Anılan kurala aykırı şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar geçen süre yönünden izin ücreti hesabı doğru değildir. Yargıtay 2 HD, 512/8589, 27.03.2007 <<http://www.kazanci.com>> Erişim Tarihi 18 Mart 2026.

²⁴ Duman (n 13) 114.

gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır." düzenlemesine yer verilmiş olduğundan işçinin rapor süresinden on dört haftalık kısım çıkıldıktan sonra kalan süre " 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi" olarak niteleneceğinden, işçinin normal şartlarda yıllık izne hak kazanacağı tarihe her hizmet yılı için rapor süresinden 14 hafta çıkarılmak suretiyle bulunan zaman kadar hizmet süresi ilave edilerek hizmet bitiş süresi gelecek hizmet yılına aktarılır ve bu suretle izne hak kazandığı tarih bulunur.²⁵

Örnek verilmek gerekirse, 02.01.2016 yılına işe başlayan ve on yıllık kıdeme sahip olan biri normal şartlarda 2025 yılı iznini 02.01.2026 yılında hak edecektir. Buna karşılık 2025 yılında 24 hafta raporlu olduğu varsayılmış olsun. Bu durumda söz konusu işçi yıllık izin hesabına esas süre bakımından 24 haftalık rapor süresinin 14 haftasını çalışmış gibi 10 haftasını ise çalışmamış gibi geçirmiş olacaktır. Buna göre işçi 10 hafta çalışmamış olduğundan 02.01.2026 tarihinde yıllık izne hak kazanması gerekirken 02.01.2026 tarihine 10 hafta eklenmek suretiyle bulunan tarihte yıllık izne hak kazanacaktır.

Yukarıdaki anlatılarda hastalık halinin yıllık izne hak kazanmak için gerekli olan bekleme süresine olan etkisini ayrıntısı ile tartıştık. Bununla birlikte hastalık halinin yıllık izin süresine olan etkisini bir başka deyişle yıllık izin süresi içerisinde hastalık geçiren bir işçinin, hastalıkta geçirdiği sürenin yıllık izin süresine dahil olup olmadığı hususunu da tartışmak gerekmektedir.

Kanun koyucu hastalık halinin bekleme süresine etkisi noktasında ayrıntılı düzenlemeler yapmış olsa da hastalık halinin yıllık izin süresine etkisi hususunda suskun kalmıştır. Bir başka deyişle, yıllık izin tarihleri ile işçinin hastalık nedeniyle raporlu olarak geçirdiği tarihlerin üst üste gelmesi haline karşılık mevzuatımızda bir hüküm bulunmamaktadır.

Öğretide bazı yazarlarca 4857 sayılı Kanunun 56/4. maddesindeki "İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez." hükmünden de kıyasen destek alarak ve ayrıca, yıllık izin hakkının getiriliş amacının işçinin dinlenme hakkının sağlanması olduğu gerekçeleri ile yıllık izin günlerine rastlayan hastalık nedeniyle istirahatte geçen sürelerin yıllık izin süresine dahil

²⁵ Alman Hukuku'nda ise işçinin hastalık nedeniyle fiilen çalışmadığı sürelerin bekleme süresine dahil edilmesi ilkesi benimsenmiştir. Dağcı Coşkun (n 11) 220 ve a.e. dipnot 1011'de belirtilen kaynaklar.

edilemeyeceği, rapor süresi kadar yıllık izin bitiş tarihinin uzaması savunulmuştur.²⁶ Öğretide bir başka görüşe göre ise, burada hastalığın niteliğine göre bir ayırım yapıp hastalığın ve tedavisinin ağırlığına göre sağlıklı bir işçi ölçüsünde dinlenilemiyor ise, bu durum da rapor ile sabitse o takdirde yıllık iznin işlememesi gerekir.²⁷

Fikrimizce, bekleme süresine rastgelen hastalık halinin etkisini düzenleyen, işveren tarafından yıl içerisinde verilmiş olan hastalık izinlerinin yıllık izne etkisini düzenleyen kanun koyucunun yıllık izin süresine denk gelen hastalık halinde sessiz kalmasının bilinçli bir boşluk ve suskun kalma olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bakıldığında ise yıllık izin süresi içerisinde geçirilen hastalık halinin yıllık izin süresine bir etkisinin olmadığını kabul etmek yönünde içtihad çıkabilmesi ihtimaline karşılık kanun koyucunun bu noktadaki iradesini açıkça gösteren bir düzenleme yapması yerinde olacaktır.²⁸

6645 sayılı Kanun²⁹ ile 4857 sayılı Kanun'un ek 2. maddesine getirilen hüküm ile "İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir." ifadelerine yer verilmiş olduğundan işçilerin maddede belirtilen şartları taşıması halinde yıllık izin süresine ek olarak on güne kadar yıllık ücretli izin alabilmeleri mümkündür.

SONUÇ

Yıllık izin hakkının işçinin sağlığının korunması ve iş görme borcunu layıkıyla icrası için gerekli bir kurum olduğu bilinmektedir. İşçilerin dahi kendi isteğiyle feragat edemeyeceği bu derece önemli bir hakkın hangi koşullar dâhilinde olacağı da işçi ve işveren dengesi içinde çözümlenmeye çalışılmıştır. Kanun koyucu ilke olarak işçinin bir hizmet yılını doldurması

²⁶ Nuri Çelik, Nürşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (34. Bası, Beta 2021) 854; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, Oniki Levha 2024) 574.; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, Nisan 2024) 474 ve aynı sayfa dipnot 155'te belirtilen kaynaklar; Orhun Yılmaz, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (1. bası, Adalet 2021) 209 ve aynı sayfa dipnot 440'ta belirtilen kaynaklar.

²⁷ C. Arif Demir, *Hastalığın İş İlişkisine Etkisi*, (1. Bası, Filiz 2021) 57.

²⁸ Avrupa Adalet Divanı ise hastalık durumunun yıllık izin hakkına etkisi noktasında önüne gelen bir uyumsuzlukta, yıllık ücretli izin hakkının, işçinin dinlenmesi, rahatlaması ve boş zaman geçirmesi için verilen bir hak olmasına karşılık; hastalık izninin işçinin iyileşmesi için verilen bir hak olduğunu belirterek işçinin uzun süreli hastalık halinde dahi yıllık ücretli izin hakkının ortadan kalkmadığı yönünde içtihada varmıştır. C-350/06 ve C-520/06, *Schultz-Hoff v Stringer*, (2009) ECLI <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62006CJ0350>> Erişim Tarihi 26.02.2026, Ayrıca bkz. , Alan Bogg, "Paid Annual Leave and the Long-Term Sick: Third Time Lucky for the United Kingdom?" (2007) 36(3) *Industrial Law Journal*, 341, 354.

²⁹ 6645 sayılı Kanun, RG, 23.04.2015, S. 29335.

şartıyla ücretli yıllık izin hakkına sahip olacağını düzenlemiş, bir yıllık sürenin tespiti noktasında ise 4857 sayılı Kanunu'na tabi işçiler bakımından hastalık hali için belirli bir süreyi aşan kısmın bir yıllık süreye dâhil edilememesini kabul etmiş iken Borçlar Kanunu'na tabi işçiler açısından ise hastalık halinin tamamının bir yıllık süreye dâhil edilip işverene işçinin yıllık izin süresinde indirim yapma hakkı tanımıştır.

Fikrimizce, 4857 sayılı Kanundaki normlar daha kazuistik bir yapıya sahip olmasına karşılık gerek işçiler gerekse işverenler açısından hesabı daha karışık bir sistem taşımaktadır. Zira bir işçi için ihbar sürelerini bilmek buna altı hafta ilave etmek daha sonra bundan rapor aldığı günü çıkartıp kalan kısım kadarını normal şartlarda yıllık izne hak kazandığı tarihe eklemek zordur. Gerek işçi gerekse işveren bir işçinin rapor aldığı anda bunun ilerideki yıllık izne hak kazanma tarihine etkisini kolaylıkla görebilmelidir. Bu açıdan, 4857 sayılı Kanun'a tabi işçiler için de yasal düzenleme yapılmak suretiyle, TBK'daki sisteme benzer, daha sade ve basit uygulanabilecek, bir başka deyişle daha kolay hesaplanabilir bir modelin uygulanması da düşünülebilir.

Yıllık iznin geçirildiği sırada hastalık halinin mevcut olması halinde ise yıllık izin süresinin uzayıp uzamayacağı noktasında yasada bu hususu çözecek doğrudan bir hüküm olmadığı için öğretide farklı görüşler ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle kanun koyucunun açık bir hükümle bu konuyu çözümlemesi de en doğru yol olacaktır.

KAYNAKÇA

Adınır KM, *İşçinin Hastalığının İş Sözleşmesine Etkisi* (1. Bası, Filiz 2025).

Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (3. Bası, Seçkin 2023).

Akyiğit E, 'Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)' (2011) 3(30) Çalışma ve Toplum 73-92.

Akyiğit E, 'Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık ücretli İzin' Sicil İş Hukuku Dergisi, (2011) 25-39.

Arslan Durmuş S, *İş Hukuku'nda Kıdem Kavramı* (1. Bası, Oniki Levha 2021).

Bingöl S, *Yıllık Ücretli İzin* (1. Bası, Seçkin 2012).

Bogg A, 'Paid Annual Leave and the Long-Term Sick: Third Time Lucky for the United Kingdom?' (2007) 36(3) Industrial Law Journal 341-354.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (34. Bası Beta 2021).

Dağcı Coşkun Ö, *Hastalığın İş Sözleşmesine Etkisi* (1. Bası, Lykeion 2025).

Demir C. Arif, *Hastalığın İş İlişkisine Etkisi*, (1. Bası, Filiz 2021)

Duman B, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı* (1. Bası, Adalet 2020).

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (11. Bası, Beta 2024).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, Oniki Levha 2024).

Günay Cİ, ‘Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı’ (2010) (20) Sicil İş Hukuku Dergisi 28-50.

Güven E ve Aydın U, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, Nisan 2024)

Kayırgan H, ‘Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı’ (2021) 4(2) NEÜHFD 577-596.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (8. Bası, Lykeion 2025)

Pennigs F, ‘The Role Of ILO Principles On Annual Leave In The Case Law Of The Court Of Justice’ (2025) 16(3) European Labour Law Journal, 325-342.

Savaş Kutsal FB ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, ‘Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı Ve Uygulaması’ (2021) 12(2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 737-753.

Süzek S ve Baştırzi S, *İş Hukuku* (25. Bası, Beta 2025).

Terzioğlu A, ‘Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı’ (2025) 11(1) Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR) 17-29.

Tugay M, ‘Yıllık Ücretli İzin’ (2019) 1(2) Yaşar Hukuk Dergisi 205-247.

Tulukçu B, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (1. Bası, Adalet 2012).

Tunca M. Elvan, *İşçinin Dinlenme Hakkı*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2013)

Urhanoglu İ, ‘Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İzin Kullanılma Zamanı, (2021) 2 Asbü Hukuk Fakültesi Dergisi, 277-312.

Yılmaz O, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (1. Bası, Adalet 2021).

Yazar Beyanı	
Yazarların Katkıları	Bu çalışma tek yazarlıdır.
Mali Destek	Yazar, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı Beyanı	Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur.
Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi	Yazar, makalenin tüm süreçlerinde TRÜHFD’nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde TRÜHFD’nin, yayın ve editör kurullarının hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmektedir.