Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir

Dinlenme hakkı ve süreleri

İş Teftiş ve Rehberlik
El Kitapları Serisi
Aralık 2025



REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

Uluslararası Çalışma Örgütü

İçindekiler

Dinlenme hakları nelerdir? 3

Hafta tatiline ne zaman hak kazanılır ve tatil süresi kaç gündür? 5

Gün içinde ne kadar ara dinlenmesi verilmelidir? 7

Yıllık ücretli izne ne zaman hak kazanılır? 8

Analık halinde kullanılabilecek izin süreleri nelerdir? 12

Dinlenme hakları nelerdir?



- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri
- Hafta Tatili
- Ara Dinlenmesi
- Yıllık Ücretli İzin
- Mazeret İzinleri
- Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Ulusal bayram ve genel tatil günleri hangi günlerdir?

1 Ocak	> Yılbaşı Günü
23 Nisan	> Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı
1 Mayıs	> Emek ve Dayanışma Günü
19 Mayıs	> Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı
Ramazan Bayramı	> 3,5 gün (Arife günü saat 13.00'te başlar)
Kurban Bayramı	> 4,5 gün (Arife günü saat 13.00'te başlar)
15 Temmuz	> Demokrasi ve Milli Birlik Günü
30 Ağustos	> Zafer Bayramı
29 Ekim	> Cumhuriyet Bayramı *(1,5 gün, 28 Ekim saat 13.00'ten sonra başlar ve 29 Ekim günü devam eder)*

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması zorunlu mudur?

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.

Şayet işçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinde ya da varsa toplu iş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılması gerektiğine dair hüküm varsa ve işveren tarafından çalışma yapılması talep edilirse, işçi bu talimata uymak ve çalışmak zorundadır.

Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde ise söz konusu günlerde çalışma yapılabilmesi için işçinin onayı gereklidir.

On sekiz yaşından küçük işçiler Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılamaz.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmaması halinde ücret kesilir mi?

Bugünlerde çalışılmasa bile o günün ücretinin tam olarak ödenmesi gerekir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılırsa ilave ücret ödenmesi gerekir mi?

Bugünlerde çalışılması halinde ilave bir günlük ücret ödenmesi gerekir. Dini bayram arife günleri ve 28 Ekim için yarım günlük, diğer Ulusal Bayram ve genel tatil günleri için ise bir günlük ücret ödenmesi gerekir.

Bahse konu ilave ödemelere ilişkin tutarların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılması mümkündür.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların karşılığı izin olarak verilebilir mi?

Bugünlerde çalışılması halinde ilave bir günlük ücret ödenmesi gerekir. Bunun yerine izin kullandırılması mümkün değildir.

Hafta tatiline ne zaman hak kazanılır ve tatil süresi kaç gündür?

Tatil gününden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak koşuluyla yedi günlük bir zaman diliminde en az yirmi dört saat hafta tatili verilmesi zorunludur.

Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili süresi kırk saatten az olamaz.

Devamsızlık ve izin gibi fiilen çalışılmayan durumlar hafta tatili kazanılmasına engel olur mu?

İş Kanunu'nda fiilen çalışılmayan bazı durumlar hafta tatili açısından çalışılmış gibi kabul edilir.

Hafta tatili açısından çalışılmış gibi kabul edilen haller aşağıda belirtilmiştir.

- Çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar,
- Kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- İş Kanununda belirtilen evlenme, evlat edinme, ölüm izinleri, eşin doğum yapması halinde verilen izin, çocuğun tedavisi için çalışan ebeveyne verilen mazeret izinleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
- Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde.

Yukarıda belirtilen durumlar dışında mazeretsiz olarak yapılan devamsızlık halinde haftalık çalışma süresi tamamlanamayacağından hafta tatiline hak kazanılamaz.

Hafta tatili gününde çalışılması halinde ödenmesi gereken ücret tutarı nasıl belirlenir?

İş Kanunu'na göre hafta tatili gününde mutlaka dinlenilmesi gerekir. Ancak çalışılması durumunda normal çalışma ücretinden en az yüzde

elli artırımlı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle bu oran artırılabilir.

Hafta tatili çalışması denkleştirmeye tabi tutulabilir mi?

Hafta tatili çalışması denkleştirmeye tabi tutulamaz.

Hafta tatili gününün ulusal bayram ve genel tatil gününe denk gelmesi halinde ayrıca bir ücret ödenmesi gerekir mi?

Hafta tatili gününün ulusal bayram veya genel tatil günlerine rastlaması, ayrıca bir hafta tatili kullandırılmasını ya da ek bir ücret ödenmesini gerektirmez.

Hafta tatili dinlenmeleri toplu olarak kullandırılabilir mi?

Hafta tatilinin ilgili haftada kullanılması gerekir. Toplu olarak kullandırılması kanuna aykırıdır.

Hafta tatili günü her hafta değişebilir mi?

İş sözleşmesinde hafta tatilinin hangi gün kullanılacağı belirlenmişse, değişmesi ancak tarafların anlaşması ile mümkündür. Uygulamada hafta tatili gününün her hafta değiştiği işçiler bulunmaktadır. Bu durumda **yedi günlük bir zaman diliminde en az yirmi dört saatlik hafta tatili verilmesi** kuralına riayet edilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle hafta tatili gününün, yedi gün arka arkaya çalışılmayacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, yedi günlük zaman diliminde hafta tatili yapılmaksızın çalışılması durumu ortaya çıkacak ve bu durumda hafta tatili çalışmasından dolayı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullandırılabilir.

Gün içinde ne kadar ara dinlenmesi verilmelidir?

On sekiz yaşını tamamlamış işçilere;



- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde 30 dakika,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Söz konusu ara dinlenmesi süreleri asgari olup iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle bu süreler artırılabilir.

Çocuk ve genç işçilere ise;

- İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde 30 dakika,
- Dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat,

ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

Ara dinlenmesi süreleri çalışma süresinden sayılır mı?

Ara dinlenmesi süreleri çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmesi sürelerinin işyerindeki tüm işçilere aynı anda kullandırılması zorunlu mudur?

Ara dinlenmeleri bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.

Yıllık ücretli izne ne zaman hak kazanılır?

İşyerinde deneme süresi dâhil en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkı kaç gündür?

Hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara **on dört günden**,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara **yirmi günden**,
- On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara **yirmi altı günden**,

az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu süreler asgari olup iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin bakımından hizmet süresinin hesabında aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışılan süreler nasıl değerlendirilir?

Hizmet süresinin hesabında, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.

Kamuda çalışan işçilerde yıllık ücretli izin bakımından hizmet süresi nasıl hesaplanır?

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.



Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller nelerdir?

- Bildirim (ihbar) sürelerini altı hafta aşması kaydıyla kaza veya hastalık nedeniyle ötürü işe gidilemeyen haller,
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında yılda 90 güne kadar işine gidemediği günler,
- Zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü,
- Çalışma süresinden sayılan haller,
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- 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 katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,
- Mazeret izinleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri,
- Yıllık ücretli izin süreleri.

Yıllık ücretli izin ne zaman ve nasıl kullanılır?

Yıllık izin, hak kazanıldıktan sonra bir yıl içerisinde ve kesintisiz olarak kullandırılmalıdır. Ancak tarafların anlaşmaları halinde, izin süresi bir bölümü on günden az olmamak üzere bölünerek de kullanılabilir.

İşveren yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir.

İşçi yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmelidir. İşveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir.

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

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden sayılamaz.

Yıllık izin kullanımında ayrıca yol izni kullanılabilir mi?

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin bulunduğu yerden farklı bir yerde geçirecek olan çalışanların bunu belgeleyerek talep etmeleri durumunda, işveren gidiş ve dönüş için toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

Kısmi süreli çalışanlar yıllık ücretli izne hak kazanır mı?

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da yıllık ücretli izne hak kazanırlar. Kısmi süreli çalışanlar, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresine denk gelen kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Mevsimlik işte çalışanların yıllık izin hakkı var mıdır?

Bir yıldan az süren mevsimlik bir işte yahut kampanya işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır.



Yıllık ücretli izin kullanmak yerine izin ücretinin ödenmesi tercih edilebilir mi?

İş sözleşmesi sona erdiğinde ve kullanılmamış izin hakları bulunduğunda, bu izinlerin ücreti ücretli izinlerin kullandırılması gerekir.

İş sözleşmesi devam ederken izin kullanmak yerine izin ücretinin ödenmesi, izin hakkını ortadan kaldırmaz.

İş sözleşmesinin sona erdiği bir işyerinde tekrar çalışmaya başlanması halinde yıllık ücretli izne esas hizmet süresi yeniden başlar mı?



Herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesini takiben aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlanması durumunda yıllık ücretli izne esas hizmet süresi kaldığı yerden devam eder. Örneğin 09.01.2018 tarihinde işyerinde çalışmaya başlayıp 10.09.2024 tarihinde iş sözleşmesi sona eren işçinin hizmet süresi 6 yıl, 8 ay 2 gündür. Aynı işçinin 07.01.2025 tarihinde işe başlaması halinde yıllık ücretli izne esas hizmet süresi 6 yıl, 8 ay 2 günden itibaren devam etmesi gerekmektedir. Buna göre işçi 07.01.2025 tarihinden itibaren ve 3 ay, 28 gün sonra ve 04.05.2025 tarihi itibarıyla 20 gün yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

Yıllık ücretli izin kullanılırken izin dönemine ilişkin ücretin normal ücretle birlikte ödenmesi gerekir mi?

Yıllık izin ücreti, işçi izne başlamadan önce peşin olarak ödenmeli veya avans olarak verilmelidir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Yıllık ücretli izindeyken başka bir işte çalışmak mümkün müdür?

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Analık halinde kullanılabilecek izin süreleri nelerdir?

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğunda ve doktor onayı alındığında, kadın işçi doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışmayı tercih edebilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası izin sürelerine eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı izinler, doğum sonrası izin sürelerine eklenir.



Evlat edinilmesi halinde analık izni kullanılabilir mi?

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni verilir.

Analık hali izni bittikten sonra ücretsiz izin kullanılabilir mi?

Kadın işçinin talebi üzerine, on altı haftalık izin süresinin tamamlanmasından (çoğul gebelik durumunda on sekiz hafta) sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Hamilelik süresince kadın işçinin doktor kontrolleri ile ilgili hakları nelerdir?

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hamile işçinin çalıştığı işin sağlığını etkilemesi halinde ne yapılmalıdır?

Hekim raporu ile gerekli görüldüğünde hamile kadın, işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinden indirim yapılamaz.

Süt izni nasıl kullanılır?

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılır. Günlük olarak kullandırılması gereken süt izinleri topluca kullandırılamaz.



ilo.org
Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
1211 Cenevre 22
İsviçre

Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) iş birliğinde yürütülen "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçerigi yalnızca ILO sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.