

Sirküler No : 2026 /40

02.05.2026, Bursa

Konu : Doğum Sonrası Analık İzni Süresinin Artırılması ve Babalık İzni Süresinin 10 Güne Çıkarılması Hakkında

A-YASAL DÜZENLEMELER: 01.05.2026 tarihli ve 33240 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan **7578 sayılı Kanun’la**, doğum sonrası analık izni süresinin artırılması ve babalık izni süresinin 10 güne çıkarılması **süresini etkileyen önemli düzenlemeler** yapılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanacak genelgeyle analık izninde yapılan düzenlemelerin daha da netleşmesi beklenmektedir.

1-Doğum İzni Süresinin Arttırılması, Doğum Öncesi Çalışılmayacak Sürenin 3 Haftadan 2 Haftaya Düşürülmesi ve Koruyucu Ailelere 10 Günlük Ücretsiz İzin Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu-Madde 74- Analık halinde çalışma ve süt izni “ Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve **doğumdan sonra onaltı** hafta olmak üzere **toplam yirmidört** haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki **iki** haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır. **Bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verilir.**

2-Analık Kapsamında İş Göremezlik Ödeneği-4857 sayılı İş Kanunu-Madde 15-Hastalık ve analık hali- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk **onaltı** haftalık, süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.

4857 sayılı İş Kanunu-Madde 18- Geçici iş göremezlik ödeneği- Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; (...) c) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta

primi bildirilmiş olması şartıyla, **doğumdan önceki sekiz ve sonraki onaltı haftalık sürede**, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, (...) geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

3-1 Nisan İtibariyle Analık İzni Bitmiş Fakat Doğumun Üzerinden 24 Hafta Geçmemiş Olan Kadın İşçiye İlave 8 Haftalık İzin Hakkı:4857 sayılı İş Kanunu-Geçici Madde 1- Bu Kanunun 2 nci, 15 inci ve 24 üncü maddeleri ile analık izin süreleri yeniden düzenlenen ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilgili mevzuatı uyarınca öngörülen analık izin süresi dolmuş ancak 1/4/2026 tarihi itibarıyla doğumun gerçekleştiği tarihten itibaren yirmi dört haftalık süreyi henüz tamamlamamış olan personele, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 iş günü içerisinde talep etmeleri halinde sekiz hafta ilave analık izni verilir

4-Babalık Mazeret İzninin 10 Güne Çıkarılması :4857 sayılı İş Kanunu- Ek Madde 2- Mazeret izni - İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise **on gün** ücretli izin verilir.

ÖRNEKLERLE AKTARIM

Örnek 1: (I. Grup)

Henüz doğum izni başlamamış olan gebe çalışanlar için yeni analık izni süreci mi geçerli olacak?

Düzenlemede sektörel bir ayırım bulunmakta mıdır? Çalışanları bilgilendirmek zorunlu mu? İşyeri prosedürlerimizde/yönetmeliklerde güncelleme yapmamız durumunda bu durum esaslı değişiklik niteliğinde sayılır mı?

Henüz doğum izni başlamamış çalışanlar (I. Grup), sektör ayırımı olmaksızın, yeni düzenlemelerin tamamından yararlanacaktır.

Buna göre; Tekil gebelikte toplam 24 hafta, çoğul gebelikte 26 haftalık analık izni kullanabilecekler, Doğumdan önce doktor raporu olmak kaydıyla son 2 haftaya kadar çalışabilme imkanından faydalanacaklardır. Analık izni sürelerine ilişkin işyerinde olası yanlış bilgilendirmelerin önüne geçebilmek adına bilgilendirme yapılması faydalı olacaktır. İşyeri prosedür veya yönetmeliklerinde değişen analık izni uygulamalarına ilişkin güncelleme yapılabilir. Yasal bir değişikliğin uyumlaştırılması amacıyla yapılan bu işlem, esaslı değişiklik niteliğinde değildir. İşçilere yapılacak bilgilendirme süreç yönetimi bakımından yeterlidir.

Örnek 2: (II. Grup)

27.03.2026 tarihinde doğum yapan çalışanımız, yürürlük tarihi itibarıyla yeni düzenleme kapsamında sayılarak 16 haftaya tamamlamak için 8 hafta (56 gün) daha analık izni kullanabilecek midir? Bu süreler de iş göremezlik kapsamında sayılacak mıdır?

7578 sayılı Kanun, henüz doğum izni başlamayanlar (birinci grup) ve 1 Nisan itibarıyla doğum izni bitip henüz 24 haftayı tamamlamayanlar (üçüncü grup) için açık düzenleme yapmaktadır.

Somut örneğimizde yer alan II. Grup çalışanlar bakımından sürecin ne şekilde işleyeceği açık olmasa da kanunun ruhu gereği ikinci grup çalışanların da doğum sonrası süresinin 16 haftaya tamamlayacağı kanaatindeyiz. Fakat II. Grup'ta yer alan kadın işçiler bakımından iş göremezlik sürecinin ne şekilde işleyeceği hususu Sosyal Güvenlik Kurumu genelgesiyle netlik kazanacaktır.

Örnek 3: (III. Grup)

10 Ekim 2025 tarihinde doğum yapan kadın işçinin, ilave 8 haftalık izin hakkından faydalanması mümkün müdür?

15 ekim ve öncesinde doğum yapan kadın işçi, ilave 8 haftalık analık izninden faydalanamayacaktır.

Örnek 4: (III. Grup)

10 Aralık 2025 tarihinde doğum yapan kadın işçinin, ilave 8 haftalık izin hakkından faydalanması mümkün müdür? Eğer verilecekse bu süre için iş göremezlik ödeneği verilecek midir? Bu süre kıdem ve yıllık izin hesabında dikkate alınacak mıdır?

Doğum tarihi, 16 Ekim 2025 ve sonrasında olduğundan, 01.05.2026 tarihinden itibaren 10 işgünü içerisinde talep etmesi durumunda ilave 8 haftalık analık izni kullanabilecektir. İzin mahiyeti “analık izni” kapsamında olduğundan kıdem ve yıllık izin bakımından çalışılmış gibi değerlendirilecektir.

Fakat iş göremezlik sürecinin ne şekilde işleyeceği hususu Sosyal Güvenlik Kurumu genelgesiyle netlik kazanacaktır.

Örnek 5: Babalık İzni

01.05.2026 tarihi öncesinde eski düzenlemeye göre babalık izni biten çalışanlar için izin süresi 10 güne tamamlanacak mıdır?

01.05.2026 tarihi öncesinde babalık izni biten çalışanlar için ilave izin verilmesi zorunlu değildir; benzer durumdaki çalışanlara emsal uygulanması kaydıyla ilave izin verilmesi işverenin takdirindedir.

Örnek 6: Babalık İzni

01.05.2026 tarihinde babalık izni içerisinde olan çalışanın izin süresi 10 güne tamamlanacak mıdır?

Hakkaniyet ölçüsü gereği, 01.05.2026 tarihinde babalık izni içerisinde olan çalışanın, izin süresi 10 güne tamamlanması gerektiği kanaatindeyiz..(işyeri uygulamasında işçi lehine başka düzenleme yoksa)

Örnek 7: Babalık İzni

İşyerimiz uygulamasında babalık izni süresi 7 iş günüdür. 15.05.2026 tarihinde eşi doğum yapan işçiye 7 iş günü mü yoksa 10 takvim günü mü babalık izni verilmelidir? İşyerimizde Cumartesi günü tatil, Pazar günü ise hafta tatilidir.

Kanuni düzenlemelerle işyeri uygulaması arasında yapılacak tercih, işçi lehine olanın uygulanmasıdır. Dolayısıyla somut örneğimizi takvim düzenine getirdiğimizde, 7 iş günü babalık izni, işçi lehine olan uygulama olacaktır.

Doğumun 15.05.2026 Tarihinde Gerçekleştiği Durum		
	10 Takvim Günü	7 iş günü
15 Mayıs 2026 Cuma	1	1
16 Mayıs 2026 Cumartesi	2	Akdi Tatil
17 Mayıs 2026 Pazar	3	Hafta Tatili
18 Mayıs 2026 Pazartesi	4	2
19 Mayıs 2026 Salı	5	Ulusal Bayram ve Genel Tatil
20 Mayıs 2026 Çarşamba	6	3
21 Mayıs 2026 Perşembe	7	4
22 Mayıs 2026 Cuma	8	5

23 Mayıs 2026 Cumartesi	9	Akdi Tatil
24 Mayıs 2026 Pazar	10	Hafta Tatili
25 Mayıs 2026 Pazartesi		6
26 Mayıs 2026 Salı		7
27 Mayıs 2026 Çarşamba		Ulusal Bayram ve Genel Tatil
28 Mayıs 2026 Perşembe		Ulusal Bayram ve Genel Tatil
29 Mayıs 2026 Cuma		Ulusal Bayram ve Genel Tatil
30 Mayıs 2026 Cumartesi		Ulusal Bayram ve Genel Tatil
31 Mayıs 2026 Pazar		Hafta Tatili
1 Haziran 2026 Pazartesi		İş Başı Tarihi

Örnek 8: Koruyucu Aile Ve Evlat Edinme

Koruyucu aileye verilen ile evlat edinme izni arasındaki farklar nelerdir? Evlat edinme, çocuğun velayet haklarının evlat edinene mahkeme kararı ile devredilmesidir. Koruyucu aile çocuğun bakım, yetiştirme ve eğitim sorumluluğunu devlet ile paylaşılırken çocuğun velayeti biyolojik ailesinde kalır.

Bu farklılığın iş mevzuatı bakımından yansımaları ise şöyledir; Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık hâli izni,

Bir veya daha fazla çocuğa eşiyile birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin, verilmektedir.

Bilgilerinize sunulur. Saygılarımızla.

İHSAN AKAR
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR
ULUDAĞ BAĞIMSIZ DENETİM VE Y.M.M A.Ş.

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız Mehmet KOÇAK Danışmanlık Grubu sirkülerinden alınmış olup konuya ilişkin genel bilgiler içermekte olup konu hakkında ek bilgi gerektiğinde bizimle temasa geçmenizi önerilir.