

## İş Kanunu Kapsamında Analık ve Babalık İzin Sürelerinde Yapılan Değişiklikler

### A. Giriş

7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“Değişiklik Kanunu”), 1 Mayıs 2026 tarihli ve 33240 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Değişiklik Kanunu ile analık ve babalık hâli izin süreleri uzatılmış, ücretsiz doğum izni yeniden düzenlenmiş ve koruyucu aile olan çalışanlara izin tanınmıştır.

Değişiklik Kanunu’na [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

### B. İzin Sürelerine İlişkin Değişiklikler

Değişiklik Kanunu’nun 15’inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun (“İş Kanunu”) 74’üncü maddesinde düzenlenen analık iznine ilişkin sürelerde değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda doğumdan önce kadın çalışana kullanılacak sekiz haftalık izin süresi korunarak, doğumdan sonra kullanılacak izin süresi sekiz haftadan on altı haftaya çıkarılmıştır. Söz konusu değişiklik ile kadın çalışanın çalıştırılmamasına esas alınacak süre yirmi dört hafta olarak düzenlenmiştir.

Değişiklik Kanunu öncesi dönemde kadın çalışan, sağlık durumunun uygun olması ve doktorun onayı ile isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmekteyken, yapılan değişiklikte bu süre iki haftaya düşürülmüştür.

Değişiklik Kanunu’nun aynı maddesi ile İş Kanunu’nun 74’üncü maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenen ücretsiz doğum izni süreleri de uzatılmıştır. Buna göre ücretli analık izninin sona ermesinin ardından kadın çalışanın talep edebileceği ücretsiz izin süreleri; tek doğumlarda on altı haftadan yirmi dört haftaya, çoğul doğumlarda ise on sekiz haftadan yirmi altı haftaya çıkarılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yapılan paralel değişiklikte, doğum sonrası için ödenen geçici iş göremezlik

ödeneği süresi sekiz haftadan on altı haftaya çıkarılmıştır. Çoğul gebelik hâlinde daha önce uygulanan ayrı süre hesabına ilişkin hüküm ise yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Kanunu Ek Madde 2’de düzenlenen erkek çalışanın eşinin doğum yapması halinde kullanılacak olan beş günlük ücretli izin süresi ise Değişiklik Kanunu’nun 16’ncı maddesi ile on güne çıkarılmıştır.

### C. Koruyucu Ailelere İlişkin Yeni Düzenleme

Değişiklik Kanunu’nun getirdiği önemli bir yenilik ise koruyucu ailelere ilişkindir. Buna göre bir veya daha fazla çocuğa eşiyile birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan çalışana, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verileceği hüküm altına alınmıştır.

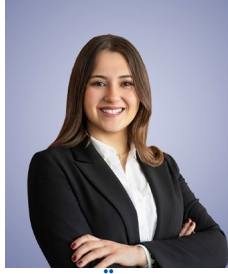
### D. Geçiş Dönemi

Değişiklik Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 1 Mayıs 2026 tarihi itibarıyla ilgili mevzuat uyarınca analık izin süresi sona ermiş olmakla birlikte, 1 Nisan 2026 tarihi itibarıyla doğum tarihinden itibaren hesaplanan yirmi dört haftalık süreyi henüz tamamlamamış olan çalışan, yeni düzenlemeden yararlanabilecektir. Bu kapsamda, söz konusu çalışanın 1 Mayıs 2026 tarihinden itibaren 10 iş günü içerisinde işverene talepte bulunması halinde, sekiz hafta ilave analık izni kullanılacaktır.

### E. Sonuç

7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile analık ve babalık halinde çalışana kullanılacak olan izin süreleri uzatılmış, ücretsiz doğum izni yeniden düzenlenmiş ve koruyucu aile olan çalışanlara ilk kez izin hakkı tanınmıştır. Söz konusu değişiklikten yararlanmak isteyen çalışanların işverene başvuruları gerekmektedir.

**Daha fazla bilgi ve destek için bizimle iletişime geçebilirsiniz.**



**Ece Özçelik**  
Kıdemli Avukat  
[e.ozcelik@lbfpartners.com](mailto:e.ozcelik@lbfpartners.com)



**Birce Önkan**  
Stajyer Avukat  
[b.onkan@lbfpartners.com](mailto:b.onkan@lbfpartners.com)