

DENET DUYURU

Vergi

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Duyuru Tarihi : 10.08.2022
Duyuru No : 2022/086
Yayımlandığı Yer : MALİ ÇÖZÜM DERGİSİ -
TEMMÜZ - AĞUSTOS 2022

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

İŞ HUKUKUNDAKİ MAZERET İZİN SÜRELERİNİN TÜM YÖNLERİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Halit BAŞBUĞA¹

ÖZ

İzin hakkı, sadece işçilere değil memurlar dahil tüm çalışanlara verilmekle Anayasanın 50.maddesiyle temel hak seviyesine çıkartılmıştır. İzin hakkının özel bir görünümü olan mazeret izinleri ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun² Ek-2 maddesinde düzenlenmektedir. Ayrıca basın ve deniz iş kanunlarında da hafta tatili başlığı altında mazeret izin sürelerine benzer düzenlemelerde yer almaktadır. Mazeret izin süreleri, yıllık ve haftalık izin sürelerinden ayrıksı hükümlere tabi olup, uygulamada sürelerinin nasıl kullanılacağı, kullanılmaması halinde uygulanacak idari yaptırımlar ve hukuki süreçler konusunda farklı uygulamalar mevcuttur. Bu itibarla mazeret izinlerinin ne zaman kullanılması gerektiği, gün hesabının yapılması, kullandırılmaması halinde uygulanacak idari yaptırımlar, ile iş hukuku bağlamındaki sonuçları değerlendirilecektir.

Anahtar Sözcükler: İzin, Mazeret İzni, hafta tatili, yıllık izin.

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2021 yılında 11,8 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'dan fazla ülkede bulunan 1.728 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 97.292 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

¹ E-SGK Denetmeni

² 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

1. GİRİŞ

İzin hakkı, T.C. Anayasasının 50/3 ve 4. maddelerinde, “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir*” şeklinde genel hükümlerle güvence altına alınmış, ayrıntılı düzenlemeler kanun koyucuya bırakılmıştır.³ İzin hakkı, bu anlamda sadece işçilerin değil tüm çalışanlara verilmesi gereken bir hak niteliğinde olup, aynı zamanda kamu düzenine ilişkindir.⁴ Çalışanların izin hakkından feragat etmesi söz konusu olamayacağı gibi, bu hakkı engelleyici veya ortadan kaldırmaya yönelik iş veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler de kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacaktır. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun⁵ 27.maddesinde: “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür*” ifade edildiği üzere de izin hakkına aykırı olacak şekilde kurulacak sözleşmelerin de kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacağı ifade edilmiştir.

Anayasada öngörülen hükme paralel olacak şekilde başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere diğer iş kanunlarında da izin haklarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu bakımından izin kavramını, kendi içinde dört alt başlığa ayırarak incelemek mümkündür. Bunlardan ilki yıllık ücretli izin, ikincisi ücretsiz izin, üçüncüsü mazeret izni ve dördüncüsü ise diğer izinler şeklinde belirtilebilir.⁶ İzin hakkının alt görünümünden biri olan mazeret izni ise dinlenme hakkından daha çok çalışanların evlenmeleri, eşlerinin doğum yapması, yakınlarının vefat etmesi gibi hallerde çalışmalarından insani olarak kullanılması gereken hallerde verilen bir izin türüdür. Mazeret izni bu anlamda, bazen ölüm gibi insanı üzen olaylarda bazen de evlenme, doğum gibi kişisel durumlarda meydana gelen değişiklik hallerinde verilen özel bir izin türüdür. Mazeret izninin iki farklı özelliği olup bunlar mazeret izninin ücretli izin olması ve işveren tarafından verilmesinin zorunlu olmasıdır. Başka bir deyişle, işverenin izin verip vermeme konusunda bir takdir hakkı bulunmamaktadır.⁷

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları, 2015, s.838.

⁴ Mehmet Onan Öztürk, Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, s.77

⁵ 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

⁶ Mustafa Baysal, İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 9 /24 (2020), s.270.

⁷ Mustafa Baysal, 2020, s.281.

Mazeret izinlerine ilişkin düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek-2 maddesinde mazeret izinleri başlığında, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun⁸ 19.maddesi ile Deniz İş Kanunu'nun⁹ 42.maddesinde düzenlenen mazeret izinleri ise "*Haftalık İzin, Hafta Tatili Ücreti*" başlıkları altında kendine yer bulmuştur.¹⁰ Bu bağlamda iş kanununda düzenlenen mazeret izinleri, deniz ve basın iş kanunlarında hafta tatili başlığı altında yer almıştır. Mazeret izin günleri, 4857 sayılı yasanın 46/ b maddesi gereğince hafta tatili bakımından, 55/1 maddesi gereğince de yıllık izin süreleri bakımından çalışılmış gibi hesaba katılmaktadır.¹¹

2. MAZERETİN İZİNLERİNİN KULLANILMASINDAKİ USUL VE ESASLAR

6645 sayılı Kanunun 35.maddesinde¹² yapılan düzenlemeyle 4857 sayılı İş Kanunu'na ek madde 2 olarak eklenen hükmü ile mazeret izinleri; işçinin evlenmesi, evlat edinmesi halinde 3 gün, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapması halinde ise 5 gün olarak hüküm altına alınmıştır. Ayrıca işçinin en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuklarının tedavisinde çalışan eşlerden biri tarafından kullanılmak kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar da ücretli mazeret izin talep etme hakkı da verilmiştir.¹³

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 19.maddesinde ise; gazetecinin çocuğunun dünyaya gelmesi halinde 3 gün, eşi, çocuğu, babasının ölümü halinde 4 gün, çocuğunun evlenmesi, kardeşi, büyük anne veya büyük baba, torununun ölümü halinde 2 gün olağanüstü ücretli izine hak kazanacağı belirtilmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun gemiadamının evlenmesi halinde 3 gün, anne, baba, eş, kardeş ve çocuklarının ölümü halinde 2 güne kadar verilen izinlerin fiilen çalışılan günler gibi hesaba katılacağı belirtilmiştir.

⁸ 20.06.1952 tarih, 8140 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

⁹ 29.04.1967 tarih, 12586 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

¹⁰ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s.160.

¹¹ Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara: Yetkin Yayınları, 2020, s.196-200.

¹² 23.04.2015 tarih, 29335 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

¹³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022, s.1417.

Mazeret İzinleri, her 3 kanun açısından aşağıdaki şekilde şematize edilebilir:

İzin/Kanun Türleri	Evlenme	Doğum	Ölüm	Engellilik
4857 sayılı Kanun	3 gün	5 gün	3 gün	10 gün
5953 sayılı Kanunu	-	3 gün	2 veya 4 gün	-
854 sayılı Kanun	3 gün	-	2 gün	-

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

İş Kanunu'nda yer aldığı şekilde mazeret izni adı altında düzenlenmese de basın ve deniz iş kanununda yer alan bu sürelerin mazeret iznine benzer şekillerde olduğu söylenebilir. İş kanununda olduğu gibi diğer kanunlarda ücretli olarak verilen bu izin süreleri esasen aynı amaca hizmet etmekte, kanun koyucu tarafından başka farklı adlı altında belirtilmektedir.

Mazeret izin sürelerinin hesabında kanunlarda açıkça iş günü olduğuna ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Kanun hükmünü lafzi olarak yorumladığımızda, mazeret izin sürelerinin madde metninde gün olarak belirtildiği, yıllık izin müessesinde olduğu gibi izin günlerine denk gelen hafta tatili veya genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağına yönelik bir norma da yer verilmediğinden, izin sürelerinin hesabında da takvim esasının benimsenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Örneğin; eşinin doğum yapması nedeniyle 18 Mayıs 2022 Çarşamba günü itibariyle mazeret iznine ayrılan bir işçinin izin günü 22 Mayıs 2022 Pazar günü sona erer ve işçinin bu ihtimalde 23 Mayıs 2022 Pazartesi günü işbaşı yapması gerekmektedir. Bu bağlamda mazeret iznine denk gelen (19 Mayıs 2022 Perşembe ile 22 Mayıs 2022 Pazar) genel tatil ve hafta tatili (işyeri uygulaması saklı kalmak kaydıyla) günleri de izin gününden sayılmıştır.

3. MAZERET İZİNLERİNİN YILLIK VE HAFTALIK İZİNDEN AYRILAN YÖNLERİ

Yıllık ve haftalık izin süreleri de esasen işçilerin dinlenmesine hizmet eden bir müessese olmakla birlikte mazeret izinlerine ilişkin hükümlerden farklı koşullara tabi tutulmuştur. Yıllık izin süreleri başta 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi vd. düzenlenen ücretli bir izin hakkıdır. Yıllık izin süreleri en az bir yıl çalışan işçilerin kıdemine bağlı olarak değişen, işverenin yönetime hakkı

kapsamında olan, bir bölümü en az 10 günden az olmamak kaydıyla yılda toptan veya bölümler halinde verilen ücretli bir izindir. Haftalık izin ise, işçilere tatil günlerinden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları kaydıyla yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat verilen ücretli izin türüdür.¹⁴

Yıllık izin sürelerine rastlayan hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil süreleri 4857 sayılı yasanın 56. maddesi gereğince, izin süresinden sayılmaz.¹⁵ Dolayısıyla da yıllık izin süresinden hesabından takvim esası değil iş günü esası benimsenmiştir. Ancak mazeret izin sürelerinin hesaplanmasında gün esası benimsenmiş olup, mazeret izin günlerine denk gelen hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günleri de dikkate alınarak izin süresinden sayılmaktadır. Kanun koyucu yıllık izin sürelerinin hesaplarırken işçilerin dinlenmeleri gereken hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden saymayarak işçilerin daha fazla dinlenmelerine olanak tanımıştır. Ancak mazeret izinleri yapısı gereğince işçilerin söz konusu olay/durumların meydana gelmesi halinde hemen kullanmaları gereken, ertelenemeyen özelliği nedeniyle işgünü yerine takvim esasını benimsenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde: "... *Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri*" çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı ifade edilmiştir. Bu bağlamda hafta tatili hesaplanırken mazeret izinlerine denk gelen sürelerin çalışılmış gibi dikkate alınması gerekir. Örneğin; haftada 6 gün, 45 saat çalışılan (Pazar günleri hafta tatili kullanılmaktadır) bir işyerinde 20-26 Haziran 2022 haftasında, 24 Haziran Cuma günü babasının vefatı nedeniyle 3 gün mazeret izni kullanan bir işçinin, 26 Haziran Pazar günü hak etmesi gereken hafta tatili ücreti bakımından 24-26 Haziran 2022 tarihleri arasında kullanılan mazeret izinleri de çalışılan iş günleri gibi hesaba katılarak işçiye hafta tatili ücretinin ödenmesi gerekir. Bu durumda mazeret iznine denk gelen 26 Haziran 2022 Pazar gününde de izin gününde sayılarak, işçinin 27 Haziran 2022 Pazartesi gün işbaşı yapması gerekmektedir.

4. MAZERET İZİNLERİNİN SÜRESİNDE KULLANDIRILMAMASI HALİNDE UYGULANACAK İDARİ YAPTIRIMLAR VE HUKUKİ SONUÇLAR

Mazeret izin sürelerinin denk gelen günlerde işçi çalışmasa dahi ücrete hak kazanmaktadır. Dolayısıyla mazeret izin süreleri, ücretli izin türüdür. Mazeret izin günlerinin işçiye kullanılması ancak işçiye ücretinin ödenmemesi/eksik ödenmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. Maddesine istinaden işçinin kanundan doğan ücretinin tam olarak ödenmediği/eksik ödendiği değerlendirilerek işverenlik hakkında aynı kanunun 102/a maddesi uyarınca işçi başına ve her ay olmak üzere 2022 yılı itibarıyla 429,00-TL idari para cezasının uygulanacaktır. Mazeret izin süresinin zamanında ve usulüne uygun kullanılmaması hali İş Kanunu'nda ayrıca düzenlenmediğinden kanunilik ilkesi

¹⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınları, 2015, 2.513.

¹⁵ Necati Kayhan, Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye'de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması, Çalışma İlişkileri Dergisi, 1/1 (2010), s.130.

gereğince idari para cezası uygulanamayacaktır. Diğer yandan Basın İş Kanunu'nun "Ceza hükümleri" başlıklı 26. maddesine hafta tatili izinlerine ilişkin herhangi bir idari yaptırıma yer verilmediğinden, Basın İş Kanunu'nda yer alan mazeret izin sürelerine ilişkin idari para cezası da uygulanamayacaktır. Ancak Deniz İş Kanunu'nun 42. maddesinde yer alan "Hafta tatili ücreti" başlığı altındaki mazeret izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmemesi halinde aynı kanunun 53/d. maddesine istinaden işveren veya vekiline 2022 yılı itibariyle 2.356,00-TL idari para cezası uygulanacaktır.

Mazeret izin sürelerinin kullandırılmaması aynı zamanda çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geleceğinden bu durumda işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f maddesi gereğince iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Mazeret izin süreleri kanunda asgari nisbi emredici norm olarak düzenlenmiştir. Başka bir deyişle bu sürelerin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine olacak şekilde artırılması mümkündür. Ancak belirlen asgari sürelerin altında anlaşma yapılması kanunun emredici hükümlerine aykırılıktan dolayı kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacaktır. Diğer yandan, yukarıda iş akdi devam ederken mazeret izin sürelerinde geçen günlerin hafta tatili bakımından dikkate alınmayarak hafta tatili ücretinin eksik ödenmesi durumunda yine işçiye ücretinin eksik ödenmesi şeklinde yorumlanacaktır.

Mazeret izin sürelerinin, İş Kanunu'nda düzenlenen yıllık izin sürelerindeki gibi fesihle ücrete dönüşmesi söz konusu olmayacağından da iş akdi sona erdikten sonra ödenmeyen mazeret izin sürelerinin ücret dönüşmeyeceği de değerlendirilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi¹⁶ verdiği bir kararında; mazeret izinlerinin kural olarak doğduğu anda kullanılması gerektiği, kullanılmadığı takdirde yıllık ücretli izne dönüşmeyeceği, işçinin de bu izni açıkça kullanmayacağına dair beyanın olmasından bahisle mazeret iznine ilişkin ücret talebinin reddine karar vermiştir. Başka bir kararında Yargıtay'ın¹⁷, Mazeret izinleriyle ilgili şu tespitleri dikkat çekicidir: "*Belirli olayların veya durumların gerçekleşmesine bağlı olduklarından genel anlamda dinlenme hakkı kapsamında ele alınmamalıdır...Yıllık ücretli izin dışındaki yasal diğer izinlerin, izni gerektiren olgunun, gerçekleştiği anda kullanılması gerekir. İşçi bu izni, izni gerektiren olay bittikten sonra işverene talepte bulunarak kullanamayacağı gibi, ilerde kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücretin ödenmesini talep edemez. Bir başka anlatımla, bu izinler ilerde alacağı dönüşmez. Mazeret izinlerinin kullanılabilmesi için kural olarak işçinin bu yönde talepte bulunması gerekir.*" Söz konusu yargı kararında mazeret izinleri; yıllık izinlerden farklı olarak doğduğu anda kullanılması gereken, ücret dönüşmeyen, talep halinde kullandırılan bir izin türü olduğu ifade edilmiştir.

¹⁶ Yargıtay 9. H.D. 09.03.2016 gün, 2014/30441 E., 2016/5377 K. (Corpus İçtihat Bankası)

¹⁷ Yargıtay 9. H.D. 02.05.2013 gün, 2011/6774 E., 2013/13240 K. (Corpus İçtihat Bankası)

5. İŞ KANUNU'NDA DÜZENLENEN ENGELLİK İZİNİNİN KULLANDIRILMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek-2 maddesinde; işçiye en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı bulunan çocuğunun tedavisinde hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılan, toptan veya bölümler halinde bir yılda 10 güne kadar ücretli izin verilmektedir. Bu kapsamda mazeret izinin koşulları;

- İşçinin en az %70 oranında engelli çocuğu veya orana bakılmaksızın süreğen hastalığın olması,
- Hastalık raporunun bulunması,
- İşçi tarafından talep edilmesi,
- Mazeret izni talep eden işçinin eşinin de çalışıyor olması, hallerinde verilmesi gerekmektedir.

Süreğen hastalık, doğum öncesi veya doğum sonrası herhangi bir nedenle, vücut yapı ve fonksiyonlarında bir zorluğa neden olan, gelişim çağındaki bebek/çocuklarda yetersizliklerle sonuçlanan, bu nedenle de uzun süreli bakım ve tedavi gerektiren ve dolayısıyla, eğitim, mesleki ve sosyal yaşantılarda da olumsuz etkilere sebep olan klinik durumlar olarak tanımlanmaktadır. Süreğen hastalıklar genelde kronik hastalık olarak adlandırılmaktadır.¹⁸ Dolayısıyla da süreğen hastalığı olduğu sağlık raporuyla belgelen işçilerin çocukları için kanunda belirtilen mazeret iznini talep etmesi mümkündür. Bu izin kullanılabilmesi için işçinin talebi gerekmekte olup, işverenin izin talep eden işçinin eşinin de çalışıyor olduğuna dair belgenin ibrazını isteyebilir. Yine gerekli sağlık raporu ve izne ilişkin diğer belgelerin Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. Maddesine uygun şekilde işçi özlük dosyasında muhafaza edilmesi gerekmektedir. Kanununda izin süresi 10 gün değil de 10 güne kadar denildiğinden işçi isterse 10 gün isterse de daha az sürede izin hakkını kullanabilecektir.

6. SONUÇ

İzin hakları arasında farklı türden hükümler içeren mazeret izinleri, başta 4857 sayılı İş Kanunu'nun mazeret izinleri başlıklı Ek-2 maddesinde, Basın ve Deniz İş Kanunlarında da haftalık izin/hafta tatili ücreti adı altında düzenlenmiştir. Mazeret izinleri yapısı gereğince, kanunda belirtilen olguların meydana gelmesi halinde kullanılması gereken, ertelenemeyen bir izin türüdür. Bu nedenle de mazeret izin işverenin takdirinde bulunmayan ve kanunda öngörülen koşulun gerçekleşmesi halinde verilmesi gereken izin uygulamasıdır. Ancak yine de söz konusu olgunun makul süre içerisinde işçi tarafından belgelendirilmesi gerekmektedir. İşçinin evlenme, ölüm, doğum gibi hallerinde meydana gelmesi halinde mazeret izinin kullanılmaktan sarfınazar etmesi de mümkündür. Yıllık izin ve haftalık izin süreleri bu anlamda mazeret izinlerinden farklı olarak kanunda öngörülen şartların yerine gelmesi halinde işçinin rızasına bağlı

¹⁸ <https://evdes.anadolu.edu.tr/yetersizlik-grubu/10-suregen-hastaliklar> (Erişim: 09.06.2022)

olmadan işveren tarafından kullandırılması gereken izinlerdir. Bu anlamda mazeret izin süreleri, yıllık ve haftalık izin sürelerinden ayrılmaktadır. Mazeret izin kullandırılmasında işgünü esas değil takvim esas kabul edilmiştir. Bu kapsamda izin süresine denk gelen günlerinde sayılması gerekmektedir. Mazeret izin sürelerinin ne zaman ve nasıl kullandırılacağı da önem taşımaktadır. Kanununda öngörülen şartların ve olguların ortaya çıkması halinde ve işçinin de talebiyle mazeret izinlerinin belirlenen günlerde işçilere kullandırılması gerekmektedir. Bu kapsamda iznin söz konusu mazeret halinin gerçekleşmesi gününden itibaren kullandırılması gerekmekte olup, başka bir günde kullandırılması mümkün değildir. Mazeret izni yapısı gereğince meydana gelen olayın hemen ardında işçinin yararlanması gereken bir izin türü olup, bu izin başkaca bir gün veya tarihte ikamesi de söz konusu değildir. Mazeret izni, ücretli bir izindir. İşçi bugünler de çalışmasa dahi ücrete hak kazanır. Mazeret izinlerine denk gelen süreler, gerek iş kanunu gerekse de basın ve deniz iş kanunda çalışılmış gün gibi hesaba katılmaktadır. Mazeret izin süreleri hafta tatiline hak kazanma bakımında dikkate alınmalı ve işçiye hak kazanması halinde hafta tatili ücretinin de ödenmesi gerekmektedir.

Mazeret izin sürelerinin işçiye kullandırılmaması, 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesi gereğince çalışma koşullarının uygulanmaması olarak işçiye haklı fesih imkanı vermektedir. Ayrıca mazeret izinlerinin kullandırılıp bugünlere ilişkin ücretinin işçiye ödenmemesi veya eksik ödenmesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanununun 32. Maddesine muhalefeten aynı kanununun 102/a maddesi uyarınca bu durumdaki işveren veya vekiline idari para cezasının uygulanması gerekecektir. İş Kanunu Ek-2 maddesinde düzenlenen en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı bulunan çocuğunun tedavisi kapsamında verilen mazeret izinin ise bu durumun belgelendirilmesi ve diğer eşin çalışması halinde verilmesi gerekli bir izindir.

KAYNAKÇA

- 1- Baysal, Mustafa. (2020). İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 9 (24), 270-285.
- 2- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2015.
- 3- Günay, Cevdet İlhan. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- 4- Kayhan, Necati. (2010). Ulusal Ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması, Çalışma İlişkileri Dergisi, 1/1, 119-149.
- 5- Mollamahmut oğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku. Ankara: Lykeon Yayıncılık, 2022.
- 6- Öztürk, Mehmet Onan. (2012). Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, 73-98.

- 7- Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- 8- Süzek, Sarper. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, 2015.
- 9- İş Kanunu (4857). T.C. Resmi Gazete, 25134, 10.06.2003.
- 10- Basın Mesleğinde Çalışanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun (5953). T.C. Resmi Gazete, 8140, 20.06.1952.
- 11- Deniz İş Kanunu (854). T.C. Resmi Gazete, 12586, 29.04.1967.
- 12- Türk Borçlar Kanunu (6098). T.C. Resmi Gazete, 27836, 04.02.2011.
- 13- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6645). T.C. Resmi Gazete, 29335, 23.04.2015.
- 14- <https://evdes.anadolu.edu.tr/yetersizlik-grubu/10-suregen-hastaliklar> (Erişim: 09.06.2022)
- 15- Yargıtay 9. H.D. 09.03.2016 gün, 2014/30441 E., 2016/5377 K. Erişim: 09.06.2022 (Corpus İçtihat Bankası)
- 16- Yargıtay 9. H.D. 02.05.2013 gün, 2011/6774 E., 2013/13240 K. Erişim: 09.06.2022 (Corpus İçtihat Bankası)