

MAZERET İZNI

Dr. Ulaş BAYSAL & Dr. Muhittin ASTARLI

“Mazeret izni” kavramı Türk iş hukuku bakımından iki noktada kullanılır. Birincisi İş Kanunu Ek Madde 2’de düzenlenen ücretli izinlerdir. İkincisi ise özel bir kanuni dayanağı bulunmayan ancak yargı kararlarında işverenin MK m. 2’de bulunan dürüstlük kuralı gereği vermekle yükümlü tutulduğu mazeret izinleridir.

1) İş Kanunu EK Madde 2 uyarınca verilen mazerete izinleri nelerdir?

4857 sayılı İş Kanunu Ek madde 2’ye göre, “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir (f.1). 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 (f.2)”. Söz konusu düzenlemede yer alan izinler, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil günü izinleri ve hafta tatili izinleri haricinde işveren tarafından işçinin çalışması olmaksızın işçiye ücret ödenmesi gereken hallerdir. Kanunda ifade edilen süreler işçiye verilmesi gereken asgari süreler olup, bu sürelerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılması mümkündür. Ayrıca bu izinlerin, izni gerektiren olgunun, gerçekleştiği anda kullanılması gerekir. Olgunun gerçekleştiği anda kullandırılmayan izinler işçi bakımından ileride paraya dönüşen bir alacak oluşturmaz, işverenin bu izinleri kullandırmaması halinde sadece çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle işçinin haklı fesih imkânı doğar.

2) Dürüstlük kuralı gereği verilen mazeret izni nedir?

Kanunda sayılan mazeret halleri dışında bazı durumlarda işverenin işçiye mazeret izni vermesi gerektiği, işçinin geçerli bir mazeret ile işe devam etmemesinin devamsızlık oluşturmayacağı da Türk iş hukukunda yargı kararları ile kabul edilmiştir. Yargı kararlarında mazeret izinlerden “meşru mazerete dayanan ve sosyal amaçlı izinler” olarak bahsedildiği görülmektedir. Yargıtay kararlarında ayrıca mazeret izinlerinin, belirli olayların veya durumların gerçekleşmesine bağlı olduklarından genel anlamda dinlenme hakkı kapsamında ele alınmaması gerektiği ifade edilmektedir (Yargıtay 9. HD. E. 2011/6774 K. 2013/13240 T. 2.5.2013). Aynı yaklaşımla Yargıtay 2018 yılında verdiği bir kararında, mazeret izinlerinin birer gün yıllık izinden düşürülmesini diğer sebepler yanında, işçi bakımından bir haklı fesih sebebi olarak kabul etmiştir (Yargıtay 9. HD. E. 2015/19319 K. 2018/12077 T. 29.5.2018).

İşverenin hangi durumlarda işçiye mazeret izni vermesi gerektiği konusunda Yargıtay Medeni Kanun m. 2’de yer alan dürüstlük kuralını esas almaktadır. Yargıtay’a göre “Devamsızlığı haklı kılan nedenlerin ise önceden sayımı ve tespiti mümkün olmayıp, her somut olayın özelliğine göre belirlenmesi gerekir. Devamsızlığa dayanak yapılan olayın, haklı nitelik taşıyıp taşımadığı, mahiyeti, işçinin durumu, işyerinin özellikleri ve gerekleri, gelenekler gibi hususlar dikkate alınarak objektif iyi niyet kurallarına göre tespit edilmelidir”. Bu durumda işçinin mazeret iznine hakkı olup olmadığı:

a) Olayın mahiyeti,

b) İşçinin içinde bulunduğu durum,

c) İşyerinin özellikleri ve gerekleri, gelenekler gibi hususlar dikkate alınarak objektif iyi niyet kurallarına göre tespit edilmelidir.

Durumu daha somutlaştırmak için Yargıtay kararlarından örnekler vermek mümkündür. Örneğin Yargıtay yakın tarihli bir kararında, işçinin kardeşinin sezaryanla doğuma alındığı bilgisi üzerine işten erken çıkmak için izin talep etmesi sonrasında, işveren vekilinin işçiye giderse bir daha gelmemesi yönündeki beyanını haksız fesih saymıştır. Dolayısıyla bu durumda Yargıtayın işçinin devamsızlığının geçerli bir mazerete dayandığını kabul ettiğini söylemek mümkündür. (Yargıtay 9. HD. E. 2017/6027, K. 2020/18789, T. 16.12.2020). Yine başka bir uyuşmazlıkta, işçi cenazesi olduğundan bahisle mazeret iznine gittiğini iddia etmiş ve dinlettiği tanık da iddiayı doğrulayıcı yönde beyanda bulunmuştur. Yargıtay ise kararında, geçerli bir mazeretin söz konusu olup olmadığını belirlemek için, işçinin kimin cenazesine gittiğinin, cenaze ile olan yakınlığının mazeret iznini gerektirip gerektirmediği yönlerinin açıklığa kavuşturulması gerektiğini ifade etmiştir (Yargıtay 22. HD. E. 2013/2453 K. 2014/1292 T. 03.02.2014).

Yukarıdaki kararlar çerçevesinde kısaca, işçinin yakın aile üyelerinden, örneğin ikinci dereceye kadar akrabalarından (eş, anne, baba, çocuk, kardeş, dede ve torun vb.) birinin acil bir sağlık problemi halinde mazeret izni hakkına sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca İş Kanunu Ek madde 2’de sayılanlar (anne, baba, eş, kardeş, çocuk) haricinde vefatlar halinde de, örneğin üçüncü dereceye kadar (dede, babaanne, torun, amca, teyze vb.) vefatlar halinde, işçi mazeret izni talep edebilir. Burada mazeret izni süresinin İş Kanunu Ek madde 2’de belirtilen üç günden daha az olması mümkün ve makuldür.

Yukarıda belirtilenler haricinde Türk hukukunda ceza mahkemelerinde Ceza Muhakemeleri Kanunu m. 43 vd. hukuk mahkemelerinde Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 245 uyarınca tanıklık için çağırılanların, mahkemelerin bildiği gün ve saatte mahkeme huzurunda olmaları zorunludur. Yine kolluk kuvvetleri tarafından çağırılma veya mahkemeler tarafından bilirkişi olarak atanma gibi hallerde kişilerin kanunen söz konusu davetlere icabet yükümlülükleri vardır. Dolayısıyla bu hallerde işçiler işverenden mazeret izni talep edebilirler, talep edildiğinde de işveren mazeret sahibi işçiye mazeret izni vermekle yükümlüdür.

Söz konusu mazeret izinlerini işverenin vermesi yükümlülüğü karşısında, işçi izin talep ettiği mazeretin varlığını işverene ortaya koymakla yükümlüdür. Özellikle mazereti konusunda bir resmi evrak, özel belge vs. mevcutsa bunu işverenle paylaşmalıdır.

Dürüstlük kuralı gereği verilmesi gereken mazeret izinlerinde, saatlik ve günlük ücret ile çalışan işçiler bakımından mazeret izni süresince işverenin ücret ödeme borcu söz konusu olmaz. Ancak bunun aksi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Maktu aylık ücretle çalışan işçiler bakımında ise işveren mazeret izinli olunan döneme ilişkin ücreti ödemekle yükümlüdür. Çünkü İş Kanunu m. 49/4 “Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçiler” ifadesini içermek suretiyle, maktu aylık ücrete ilişkin bu konudaki temel esası ortaya koymaktadır.

İşverenin dürüstlük kuralı gereği vermesi gereken mazeret izinleri konusunda, işyerinde yeknesaklık ve öngörülebilirliğin sağlanması bakımından hangi hallerde mazeret izni verileceğine ve mazeret izni sürecinin ne şekilde işleyeceğine dair olarak yukarı verilen bilgiler ışında bir insan kaynakları prosedürü hazırlanabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus Yargıtay kararları da dikkate alınarak çok kesin ve kısıtlayıcı düzenlemeler yapılmamasıdır.

Detaylı bilgi için lütfen iletişime geçiniz:



Dr. Ulaş BAYSAL
ulas@baysaldemir.com



Dr. Muhittin ASTARLI
muhittin@baysaldemir.com