

İŞ KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER SONRASI MAZERET İZİNLERİ

ÖZET

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 4857 sayılı İş Kanununa tabi çalışan işçilerin, kullandıkları bazı mazeret izinlerinin ücretli olduğu belirtilmiş, bu kapsamdaki işçilere iki yeni ücretli mazeret izin hakkı daha tanınmıştır. Bu değişiklikler Aile Sosyal Destek Programı çerçevesinde aile kurumunu güçlendirmeyi de amaçlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Mazeret İzinleri, 6645 sayılı Kanun, Aile Sosyal Destek Programı, Ücretli İzin.

1. GİRİŞ

04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla İş Kanunundaki işçilerin mazeret izinleriyle ilgili düzenleme değiştirilmiş, yeni izinlerin yanında tereddüt yaratan bazı hususlara da açıklık getirilmiştir.

04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanununun 35 inci maddesi aynen: "4857 sayılı Kanununun 46 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendi ile 55 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi "Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri," şeklinde değiştirilmiş, 104 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ve 65 inci" ibaresi madde metninden çıkarılmış ve Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Mazeret izni EK MADDE 2- 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.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı[1] 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."

Söz konusu yeni düzenleme sonrasında 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan işçilerin mazeret izin hakları artırılmış, maddede geçen mazeret izinlerinin ücretli olduğu açıklığa kavuşmuştur.

2. DEĞİŞİKLİK SONRASI MAZERET İZİNLERİ

2.1. Değişiklikten Önceki Düzenleme ve Aile Sosyal Destek Programı

4857 sayılı İş Kanununda bulunan mazeret izinlerini genel olarak sıralayacak olursak: Evlenmelerde 3 güne kadar evlilik izni, (md.46,55), ana, baba, eş, kardeş veya çocukların ölümünde 3 güne kadar ölüm izni (md.46,55), yıllık ücretli iznin işyerinin kurulu olduğu yer dışında geçireceklere istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri şartıyla gidiş ve dönüşlerindeki yolda geçecek süreler

için toplam 4 güne kadar ücretsiz yol izni (md. 56), bildirim süresi içinde işverenin işçiye yeni bir iş bulması için günde 2 saatten az olmamak üzere (işçinin talebiyle iş arama izni toplu olarak da kullanılabilir) yeni iş arama izni (md. 27), kadın işçilere kural olarak doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için verilen doğum izni (md.74), hamileliği süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen ücretli muayene izni (md.74), isteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar verilen ücretsiz bebek bakım izni (md.74), kadın işçiye bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat verilen süt izni (md.74), işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme (md. 46), izinleridir.

Göç ve kentleşme, kültürel değerlerdeki aşınma, aile eğitimindeki eksiklikler, yeni iletişim teknolojileri gibi nedenlerle zayıflayan aile içi iletişimi ve dolayısıyla aile kurumunu güçlendirmek sağlıklı bir toplumun devamlılığını sağlamak açısından hayati önem taşımaktadır. Ülkemizde yaşanan demografik dönüşüm sürecinin sonucunda gelecekte genç nüfus yapısından, yaşlı bir nüfus yapısına yönelik bir değişim yaşanacaktır. Genç nüfusumuzun payı azalırken, yaşlı nüfusumuzun payı artacaktır. Bu amaçla, ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması için Aile Sosyal Destek Programı (ASDEP) kabul edilerek uygulamaya konulmuştur. Program çerçevesinde belirlenen 66 yeni eylemi içeren paket kapsamında, bu mazeret izinleri ile ilgili yeni hakların tanınması söz konusu olmuştur.

Bu programdaki temel amaç, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişmesini desteklemek üzere dinamik nüfus yapısının korunması, aile kurumunun güçlendirilmesi ve böylece sosyal refah ve sosyal sermayenin artırılmasıdır.

Bu kapsamda, özel sektörde çalışanlar için babalık izni bulunmamasından dolayı, eşin doğum yapması veya evlat edinilmesi hâlinde üç gün izin verilmesi gündeme gelmiş ayrıca, işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun hastalanması halinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izinli sayılması uygulaması kabul edilmiştir. Böylece, Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10'uncu maddesinin gereğine uyulmuş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ve 4857 sayılı İş Kanununun uyumlaşması sağlanmıştır[2].

2.2. Yeni Düzenleme

6645 sayılı Torba Kanununun 35 inci maddesi, 4857 sayılı İş Kanununda 3 maddeyi değiştirmiş ve 1 ek madde ilave etmiştir. Değişiklikle, mazeret izinlerinden bir kısmı Ek Madde 2'de düzenlenerek İş Kanununa ilave edilmiş, daha önce 4857 sayılı İş Kanununda mazeret izinlerinin haftalık izin (md.46-3/b) ve yıllık izin (md.55-1/ı) kıdeminde çalışılmış gibi hesaba katılacağına ilişkin hükümler kaldırılarak "Ek 2 nci maddede sayılan izin sürelerinin" haftalık ve yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı belirtilmiştir.

6645 sayılı Torba Kanununun 35 inci maddesiyle, İş Kanununun 104 üncü maddesinde yapılan değişikliğin mazeret izinleri ile bir ilgisi yoktur. 5763 sayılı Kanunla mülga olan 65 inci maddenin uygulama imkanı kalmayan cezai hükmü yürürlükten kaldırılmıştır

Değişiklik sonrasında:

2.2.1. Maddede Belirtilen Mazeret İzinlerinin Ücretli Olduğu Hüküm Altına Alınmıştır.

İş Kanununda ücretsiz iznin ne olduğu açık bir şekilde belirtilmiş değildir. 4857 sayılı Kanunda, kadın işçilerin doğumdan sonraki isterlerse kullanabilecekleri 6 aylık bebek bakım izninin, 4 güne kadar verilen yol izni gibi izinlerin ücretsiz olduğu belirtilmiştir. Bazı izinlerin ücretsiz izin olduğu ise doktrinle, Yargıtay kararlarıyla şekillenmiştir.

Ücretsiz iznin hukuki sebebi iki şekilde olabilmektedir. Birincisi, taraf iradeleri ile doğan ücretsiz izin halidir; diğeri ise tarafların karşılıklı iradelerine bağlı kalmaksızın somut olgunun varlığı halinde işçiye ücretsiz izin kullanma imkanı veren yani işveren iradesine ihtiyaç duyulmayan kanundan doğan ücretsiz izin halleridir. İki ücretsiz izin şekli arasındaki fark, irade beyanlarının niteliğinde kendini göstermektedir. Kanundan doğan ücretsiz izinler, tek taraflı irade beyanı ile kullanılabilirken; iradi ücretsiz izinde, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarının olması gerekmektedir[3].

6645 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapıncaya kadar evlenme ve ölüm mazeretlerinden dolayı izin kullanan işçilere bu günler için ücret ödenip ödenmeyeceği belli değildi. Kimi işverenler bu mazeret izinlerinde ücret öderken kimileri ise ödemezdi. İşverenlerin yasal tek yükümlülüğü bu mazeretlere dayalı olarak izin vermektir. 6645 sayılı Kanunla artık işçiye; evlenmesi, evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün, özürü ya da kronik hastalığı olan çocuğunun tedavisi için 10 güne kadar ücretli izin verilecektir.

2.2.2. Mazeretler Artırılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun gerek 46 gerekse de 55 inci maddelerinde mazeret izinleri "evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç gün..." olarak belirtilmişti. Mevcut olan bu izinlere eşin doğum yapması, evlat edinilmesi, engelli veya süregen hastalığı olan çocukların tedavisi durumları da ilave edilmiştir.

2.2.2.1. Babalık İzni

Eşin doğum yapması durumunda, çalışan eşe yani babaya bu izin verilecektir. Yasa, "eş" ifadesini kullandığı için arada resmi bir nikahın bulunması gereği açıktır. Çalışan eş, 5 günlük babalık iznini doğumun gerçekleşmesinden sonra makul bir süre sonra talebi doğrultusunda kullanmalıdır.

Yasanın kabulünden önce eşi doğum yapmış olan işçilerle ilgili bir husus düzenlemede belirtilmediğinden, babalık izninin, Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra eşi doğum yapacak olan işçilere verilmesi gerekir.

2.2.2.2. Evlat Edinme İzni

Evlat edinme, durumu evlat edindirilmeye uygun bir çocukla, durumu evlat edinmeye uygun kişi/eşler arasında hukuki bağlar sağlanarak çocuk ebeveyn ilişkisinin kurulması olarak tanımlanır.

Ancak evlat edinme durumunda kime mazeret izni verileceği belirtilmemiştir. Medeni Kanuna göre, evli ya da bekar kimseler evlat edinebilirler. Evli olmayan kişi otuz yaşını doldurmuş ise tek başına evlât edinebilir. Bu durumda mazeret izni sadece bu bekar işçiye verilecektir. Evli bir kimse ancak eşinin rızasıyla evlât edinilebilir, ayırt etme gücüne sahip olmayan küçüklerin nüfus kaydına ana ve baba adı olarak evlât edinen eşlerin adları yazılır. Dolayısıyla, evlat edinmeden dolayı mazeret izni hem anneye hem de babaya verilecektir. Bazen de eşlerden biri diğerinin çocuğunu evlat edinebilir. Bu durumda ise evlat edinerek çocuğun annesi ya da babası olan kişiye bu izin verilecektir.

2.2.2.3. Özürlü, Süregelen Hastalığı Olan Çocuğun Tedavi İzni

Bu düzenleme memurlara verilen mazeret izni ile birebir aynıdır. Zira 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (e) fıkrası aynen: "memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir. Anne ve babanın her ikisinin de memur olması durumunda, izin aynı anda sadece birisi tarafından kullanılabilir ve yıl içerisinde her ikisinin bu sebeple kullanacağı mazeret izni süresi toplamı 10 günü geçemez." hükmünü içermektedir. Aynı düzenleme parantez içi hariç İş Kanununa da girmiştir.

Engelli veya süregelen bir hastalıktan dolayı bakıma muhtaç çocuk için verilecek izin hasta ya da engelli kişinin tedavisi için çalışan ebeveyne verilecektir. Çocuğun en az %70 oranında engelli olduğunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi gerekir. Aynı şekilde kronik rahatsızlığın da hastalık raporuyla işveren tarafından bilinmesi sağlanmalıdır. 657 sayılı Kanunda aynı düzenlemede bu iznin verilmesi için "çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması" şartı aranırken kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanununa bu şartı koymadığı için, çocuğun evli olup olmaması arasında fark olmayacaktır.

2.2.3. Mazeret İzin Gün Sayısı Korunmuş, Eklenen Yeni Mazeretler İçin Daha Fazla İzin Verilmiştir.

İşçinin annesi veya babasının, eşinin, kardeşinin veya çocuklarının ölümünde, 3 güne kadar izin verilmesine ilişkin kural korunarak "evlat edinme" hali ilave edilmiş, daha önce verilmeyen babalık izninin ise 5 gün olacağı belirtilmiştir. Bir yıl içinde toptan veya parça parça en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisi için 10 gün izin verileceği de kabul edilmiştir.

2.3. Belirtilen Mazeret İzinleri İle İlgili Ortak Hükümler

Bu süreler yıllık izin süresinden düşürülemez ve normal çalışılmış günler gibi hesaba katılır. 3, 5 ve 10 güne kadar olan izin süreleri, hem yıllık izin hesabında

hem de hafta tatili ve ücretinin hesaplanmasında çalışılmış gibi dikkate alınacaktır.

Verilen mazeret izinleri yıllık ücretli izinden düşülmeyecektir. Yıllık izinlerin kullanılması başlıklı 56 ncı maddeye göre, yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık ücretli izinden mahsup edilemez.

Bu düzenleme sonrasında artık; işçinin evlenmesi, eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü durumunda üç gün ücretli izin verileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, engelli veya süregelen hastalığı olan çocuklarının hastalıkları ile ilgilenmelerini temin etmek amacıyla işçi olan anne veya babaya bir yıl içinde on güne kadar ücretli izin verilmesi hüküm altına alınmıştır.

3. SONUÇ

İşçilerin, işin gereklerinden kaynaklanmayan, kendi özel ve sosyal yaşamlarından kaynaklı nedenlerle işe gelmeme/gelememe durumlarına mazeret, bu günler için kullanılan izinlere de mazeret izni, denilmektedir.

6645 sayılı Kanununun 35 inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun bazı maddeleri değiştirilmiş, işçilere verilen bazı mazeret izinlerinin (evlenmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde kullanılan 3 günlük) ücretli olduğu açıklığa kavuşturulmuş, yine ücretli olmak kaydıyla işçilere evlat edinmelerde 3 günlük, eşin doğum yapması halinde 5 günlük, özürlü ya da kronik hastalığı olan çocuğunun tedavisi için 10 güne kadar mazeret izin hakkı getirilmiştir.

KAYNAKÇA

-4857 sayılı İş Kanunu

-6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

- Burçin BAYINDIR, İş Kanununa Göre Ücretsiz İzin Uygulaması, İstanbul 2013.

[1] Tıbbi tedavi ve rehabilitasyona rağmen hastalığın, sakatlığın veya herhangi bir özrün giderilememesi sonucunda rahatsızlığın süreklilik arz etmesidir. Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (kan hastalıkları, kalp- damar hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV).

[2] Bu uyum pek de sağlanmış gözükmemektedir. Zira 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesine göre, örneğin, memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir. Yine kadın memurlara çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat...süt izni verilir. Öte taraftan memurlara verilen bu izinden işçilerin de yararlanması bu Kanunsa sağlanmıştır: En az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

[3] Burçin BAYINDIR, İş Kanununa Göre Ücretsiz İzin Uygulaması, İstanbul 2013, s. 5.