

Bektaş KAR

Seracettin GÖKTAŞ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri

1. GİRİŞ

İş Hukukunda yıllık ücretli izin dışında evlenme, doğum, hastalık ve belirli derecedeki yakınların ölümü gibi çeşitli nedenlerle işçinin izne ihtiyaç duyması doğaldır. İşçiye belirtilen nedenlerle izin hakkının tanınması, kendisi veya aile bireylerinin sağlığının ve özel yaşamının korunması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Yıllık ücretli izin ve hafta tatilinden amaç ve kullanılış şekli itibarıyla farklılık arz ettiklerinden bu yasal izinlerin, "mazeret izinleri" olarak adlandırılmasını uygun buluyoruz.

İş hukuku mevzuatımızda işçinin devamsızlığını haklı gösteren bu haller ayrıntılı olarak düzenlenmiş olmamakla beraber, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1, 46, 53, 55, 56 ve 74. maddelerinde işçinin evlenme, doğum, ölüm, analık, süt, yol ve diğer mazeret izinleri adı altında yasal izinlerden söz edilmiştir. Bunların bir kısmı açıkça (doğum, yol, süt izni gibi) yasa da düzenlenmiştir. Açıkça düzenlenmeyen izinler ise (evlilik, ölüm izni, bir haftalık süre içinde kalmak kaydı ile işverence verilen diğer izinler gibi) hafta tatili, yıllık ücretli izin hükümleri içerisinde yer almaktadır. Kadın işçinin süt ve analık izinlerine ilişkin hükümler ile hafta tatili ve yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde çalışmış gibi sayılan sürelerle ilişkin düzenlemelerde işçinin bu tür izin hakkının varlığına değinilmiştir. Ne var ki, ayrıntılı olarak düzenlen-

medikleri için anılan izinleri vermesi noktasında işverenin yönetim hakkının sınırı, işçi açısından bir hak olup olmadığı, süreleri ve çalışılmış gibi sayılıp sayılmayacakları ve dolayısıyla ücretli olup olmadıkları gibi hususlar çözülmesi gereken önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk İş Hukuku öğretisinde söz konusu izinleri tüm yönleri ile ele alan bir çalışmanın henüz yapılmamış olduğunu belirtmek gerekir.

Aslında, mazeret izinleri konusundaki yaygın uygulama, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde düzenlenerek yapılmaktadır. İşyerinde uygulanan ve iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayılan iç yönetmeliklerde de mazeret izinlerine yer verilmektedir. Bu şekilde yasal ya da sözleşmesel dayanağı olan mazeret izinlerinin yıllık ücretli izinden düşülmesi doğru değildir.

Bu çalışmamızda işçinin yıllık ücretli izin dışında çeşitli nedenlerle ihtiyaç duyduğu mazeret izinlerinin hukuki özellikleri, yasa da öngörülen mazeret izinleri, süreleri, kullanılma biçimleri ve ücretli olup olmadıkları üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

II. GENEL OLARAK İZİNLER

a. Yıllık Ücretli İzin

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde ve

devamı maddelerinde yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmiştir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süreleri, işçinin hizmet süresine göre belirlenmiştir.

Buna göre;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 (on dört) günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 (yirmi) günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 (yirmialtı) günden, az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Aynı Yasa'nın 56. maddesinde, "yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemeyeceği, iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesinin zorunlu olduğu, ancak izin sürelerinin, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinlerin veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı ve evlilik izninin ayrıca verilmesinin gerektiği, yıllık ücretli izin ile iç içe geçemeyeceği", 57. maddesinde "işverenin, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olduğu", 59. maddede "iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği" hükümlerine yer verilmiştir.

Cumartesi günü kural olarak işgünü olduğundan izin süresine dahildir. Ancak işyerinde haftada 5 gün çalışma var ise, Cumartesi günü de izin süresinden sayılmayacaktır.

b. Mazeret İzinleri

a. Evlenme İzni

Evlenme izni konusunda iş hukuku mevzuatı-

mızda ayrıntılı ve açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatili ile ilgili 46. maddesinde ve yıllık ücretli izinle ilgili 53 ve 55. maddelerinde evlenme izninden söz edilmiştir.

46. ve 55. maddelerde, "evlenmede 3 güne kadar, ana, baba, eş, kardeş ve çocuğun ölümünde 3 güne kadar olan izinler ile bir haftalık süre içinde kalmak kaydıyla işverence verilen diğer izinlerin çalışılmış günler gibi hesaba katılır" şeklindeki düzenlemeye paralel olarak, 53. maddede evlilik izninin ayrıca verilmesi gerektiği, yıllık ücretli izin ile iç içe geçemeyeceği belirtilmiştir.

Yasada belirtilen süre evlenme izninin azami sınırını değil, hafta tatili ve yıllık ücretli iznin belirlenmesinde çalışılmış gibi hesaba katılacak asgari süreyi ifade etmektedir. Bu nedenle, yasada öngörülen sürenin en az süreyi ifade ettiği, tarafların daha uzun bir süreyi evlenme izni olarak kararlaştırabilecekleri kanısındayız.

Evlenme izninin işçinin evliliğinde söz konusu olduğu konusunda şüphe yoktur. Ancak, örneğin çocuğunun evlenmesinde işçinin sözü edilen izne hak kazanıp kazanmadığı açık değildir. Bize göre, bu durumun da izin verilmesi gereken bir mazeret olarak kabul edilmesi ve İş Kanunu'nun 46 ve 55. maddelerinde belirtilen "diğer izinler" kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

b. Ölüm İzni

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 55. maddelerinde, işçinin annesi, babası, eşi, kardeşi veya çocuğunun ölümü halinde izin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu izin için yasada öngörülen 3 günlük süre de ölüm izninin azami sınırını değil, hafta tatili ve yıllık ücretli iznin belirlenmesinde çalışılmış gibi hesaba katılacak asgari süreyi ifade etmektedir. Bu nedenle, yasada öngörülen sürenin en az süreyi ifade ettiği, tarafların daha uzun bir süreyi ölüm izni olarak kararlaştırabilecekleri kanısındayız.

Yasada ölüm izninin verilmesini gerektiren mazeretler işçinin annesi, babası, eşi, kardeşi veya çocuğunun ölümü olarak belirtilmiştir. Belirtilen yakınların dışındaki kişilerin ölümü halinde işçiye izin verilmesi için mazeretin işveren açısından kabul edilebilir haklı nitelikte olması gerekir. Kuşkusuz burada göz önünde bulundurulması gereken

husus, toplumun değer yargıları olmalıdır. Bu nedenle, işçinin eşinin anne ve babası ile kardeşlerini bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. İşçinin dedesi, amca, dayı gibi yakınlarının ölümü halinde ise İş Kanunu'nun 46 ve 55. maddesinde öngörülen "diğer izinler" kapsamında düşünülmesi ve ülkemizin sosyal ve kültürel değerleri dikkate alınarak işçiye bu nedenle izin verilmesi icap eder.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında nişanlısının anneannesinin ölümünü işçi için haklı bir mazeret olarak değerlendirmemiş, bu nedenle yapılan devamsızlığı fesih için haklı bir neden olarak kabul etmiştir¹. Bu anlamda mazeretin kabul edilebilir olması önem arz etmektedir.

c. Analık İzni

Analık izni 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, kadın işçilere doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için izin verilmesi gerekir. Çoğul gebelik halinde doğum öncesi izin süresi ilave olarak 2 hafta olmak üzere 10 hafta olarak belirtilmiştir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Belirtilen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Analık izni için belirtilen sürelerin hekim raporu ile belgelendirilmesi gerekir.

Analık iznini kullanan kadın işçiye ücretinin ödenmesi gerekir. Bu hem 74. maddede, hem de 25. maddenin 1. fıkrasının b bendinden açıkça anlaşılmaktadır. Keza bu süre çalışılmış günlerden sayıldığı gibi, yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında da dikkate alınmalıdır (4857/55. md).

Bu süreler dışında, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi zorunludur.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesinde, aynı kanunun 74. maddesi hükmüne aykırı olarak "doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran" veya (onlara)

"ücretsiz izin vermeyen" işveren veya işveren vekiline idari para cezası öngörülmüştür. Görüldüğü gibi analık izni verilmesi zorunlu olup, verilmemesi halinde işveren veya vekilinin cezai sorumluluğu bulunduğu anlaşılmaktadır.

Basın İş Kanunu'nun 16/son maddesine göre kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğin 7. ayından itibaren doğumunun ikinci ayına kadar izinli sayılacağı ve bu müddet zarfında son aldığı ücretin yarısının ödeneceği, doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücretin ödeneceği, gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardımın bu ödemeye tesir etmeyeceği belirtilmiştir.

d. Ücretsiz İzin hakkı

Analık izni ile ilgili düzenlemede, kadın işçinin yasa ile belirlenen analık izin süresine ilave olarak, isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Doğumdan sonraki sekiz haftalık süre doktor raporu ile veya işçinin isteği üzerine analık izni süresi arttırılmış ise, altı aylık ücretsiz izin süresi bu arttırılmış sürelerin bitiminden itibaren başlar². Analık izninde açıklandığı gibi, analık izni sonrası, işçinin istemi halinde ücretsiz izin verilmesi zorunlu olup, verilmemesi halinde işveren veya vekilinin cezai sorumluluğu bulunduğu anlaşılmaktadır.

Analık izninden sonra kullanılan ücretsiz izin dışında, uygulamada, ekonomik nedenlerle işveren ve işçinin anlaşması ile ücretsiz izin uygulaması da bulunmaktadır. Bu tür izin uygulaması bir hak niteliğinde değildir. Bir nevi iş sözleşmesinin karşılıklı olarak askıya alınması işleminden ibarettir.

e. Süt İzni

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin son hükümlerinde analık izni hükümleri içinde düzenlenmiştir.

Buna göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Süt izninin süresi günlük çalışma

süresinden sayılır. Söz konusu iznin kullanılma şekli günde birkaç saat işten ayrılmadır³. İşçi süt iznini toplamak suretiyle toplu olarak kullanma talebinde bulunamaz. İşveren de sözü edilen iznin toplu olarak kullandırıldığını belirterek sorumluluktan kurtulamaz.

Süt izni, yasa hükmü gereği küçük çocuğun bir yaşına basması ile sona erer.

f. Yol izni

4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinle ilgili hükümler içinde 56. maddesinde yer almıştır. Azami 4 gündür. Buna göre, "Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır." Bu süre belirtildiği gibi ücretsizdir.

Yol iznini kullanmak için, işçinin iznini işyerinin bulunduğu yer dışında başka bir yerde geçirmesi ve bunu belgelemesi gerekir. Gidiş dönüşü göre yolda geçen süre belirlenecek ve en çok 4 güne kadar verilecektir. Bu izin, yıllık ücretli izin geçirilen yerin, iş yerine uzaklığı esas alınarak, (örneğin bir gün gibi) belirlenmelidir.

Deniz İş Kanunu'nun 40/5. maddesinde bu kanun kapsamındaki işçiye talebi halinde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verileceği düzenlenmiştir.

g. Diğer İzinler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 55. maddelerinde, ölüm ve evlilik izni dışında, "bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerden" söz edilmektedir. Bir anlamda, evlilik ve ölüm izni dışında, bazı mazeretlere, örneğin işçinin kendisi dışında bir yakınının evliliği, ölüm izni gerektiren yakınlarının dışında amca, dede, yeğen gibi yakınlarının ölümü, sınava girme, eşinin veya çocuğunun hastalığının tedavisi ile ilgilenme, refakat etme gibi nedenlere dayanan izinlerdir. Bunun dışında işveren işçisine, evlilik veya ölüm izninin yetmediği durumlarda bir haftaya kadar izin verebilir. Bir başka anlatımla işveren evlenen ya da yakını ölen bir işçiye yasal olarak öngörülen 3 günü de kapsayacak ve bir haftayı geçmeyecek şekilde izin verdiğinde, bu izin diğer izinler kapsamında sayılmalıdır.

İşveren elbette, işçinin mazeretini dikkate ala-

Yol iznini kullanmak için, işçinin iznini işyerinin bulunduğu yer dışında başka bir yerde geçirmesi ve bunu belgelemesi gerekir.

rak yıllık ücretli izin dışında bir haftayı aşacak şekilde izin de verebilir. Ancak, bu durumda bir haftalık süreyi aşan kısım, yasanın düzenlemesi karşısında, çalışılmış gün gibi sayılmayacaktır.

III. MAZERET İZİNLERİNİN HUKUKİ ÖZELLİKLERİ

a. Yasal Hak Olma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1, 46, 53, 55, 56 ve 74. maddelerindeki düzenlemelere göre işçinin talebi halinde söz konusu izinlerin işverence kullandırılması zorunluluğu vardır. Anılan Yasa'nın 46. maddesinin (b) bendinde evlenme ve ölüm izinleri için "verilmesi gereken", 55. maddenin (i) bendinde "verilecek izinler" denilmesi bu tür izinlerin işverence verilmesi zorunluluğuna ve işçi yönünden yasal bir hak olduğuna işaret etmektedir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 19.09.2005 gün ve 365-30290 sayılı kararında;

"Dosya içeriğinden 1.8.2000-18.8.2000 tarihleri arasında izinli bulunan davacının 18.8.2000 tarihinde işbaşı yapmadığı 20.8.2000 tarihinde evlendiği anlaşılmaktadır. Davacı evlilik sebebiyle hizmet akdini feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı talep etmiş, davalı ise 18-19-20/8/2000 tarihinde işe devamsızlık yaptığı gerekçesiyle bakılı olarak hizmet akdini feshettiğini savunmuştur.

İşveren davacının hizmet akdini feshettiğine dair ifadesini açıklamamış ve davacıya yöneltmemiştir. Diğer taraftan akdinin feshi tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51/b maddesine göre evlilik halinde davacının üç günlük evlenme izni çalışılmış sürelerden sayılır. İşveren tarafından evlilik izni verilmediği savunulmuş ise de bu izin yasal bir hak olduğundan ve evlilik de bu süre içerisinde gerçekleştirildiğinden devamlılığın haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Bu izin bitmeden davacı 20.8.2000 tarihinde evlenmiş ve bu tarihten sonra iş yerine gelmeyip

Yargıtay istikrarlı olarak, evlilik izni gibi mazeret izinlerinin yasal bir hak ve bu tür izinlerin verilmesinin zorunlu olduğunu açıkça belirtmektedir.

baklı olarak hizmet akdini sona erdirmiştir. Bu durumda kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.9.1990 gün ve 1990/5336 Esas, 1990/5454 Karar sayılı bir kararında, yine evlilik izni hakkında şöyle bir karar vermiştir.

“İşçinin evlendiği kayıtlı sabittir. TİS. hükmü de göz önünde tutularak, evlenmeden önce kendisine izin istemesi üzerine gerekli izinin verilmemesi doğru değildir. Bu nedenle, işçinin evlenmesinden birkaç gün sonra iş akdini işveren tarafından devamsızlık nedeniyle feshedilmesi baklı görülemez. Bu durumda ihbar tazminatına karar vermek gerekirken, bu isteğinde reddine karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirir.”

Görüldüğü gibi Yargıtay istikrarlı olarak, evlilik izni gibi mazeret izinlerinin yasal bir hak ve bu tür izinlerin verilmesinin zorunlu olduğunu açıkça belirtmektedir.

Yasada belirtilen mazeret izinleri işçi açısından yasal bir hak olduğundan, bu hakkın kullanılması sözleşmenin diğer tarafına fesih hakkı vermez. Başka bir anlatımla, söz konusu izinlerden dolayı meydana gelecek devamsızlık, haklı nedene dayandığından fesih nedeni yapılamayacaktır. Yargıtay eşi hasta olan ve yanında bulunması gereken işçinin devamsızlığının mazerete dayandığını ve fesih nedeni yapılamayacağına karar vermiştir⁴.

Mazeret izinleri, yıllık ücretli izin ve hafta tatili gibi, çalışma hakkı kapsamında ele alınmalıdır. Yıllık ve haftalık ücretli izinlerle, belli bir süre işçinin dinlenerek ruhi ve bedeni güç kazanması amaçlanmıştır. Mazeret izinleri, belirli olayların veya durumların gerçekleşmesine bağlı olduklarından genel anlamda dinlenme hakkı kapsamında ele alınmamıştır⁵. İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamına giren yıllık ve haftalık ücretli izinler de olduğu gibi, sözü edilen izinlerin kullanılmasında da sadece işçinin değil, işverenin de çıkarı söz konusudur.

Gerçekten, uygulamada işe devamsızlığa haklılık niteliği kazandıran söz konusu izinler, işçinin maddi ve manevi yönünden gelişimi ile ilgilidir. İşçinin maddi ve manevi yönden işgücünü koruyabilmesi hem kendi, hem de işveren yönünden gerekli olduğu gibi, aile ve dolayısıyla toplum sağlığının korunmasına ve geliştirilmesine de hizmet eder⁶. Bu açıdan bakıldığında işçiye ihtiyaç duyduğu mazeret iznini kullandırmak işverenin koruma ve gözetme borcunun gereğidir.

İşçiye hak ettiği mazeret iznini kullandırmayan işveren, gözetme borcuna ve dolayısıyla sözleşmeye aykırı hareket etmiş olur. Belirtilen akdi sorumluluğun en somut sonuçlarından biri kuşkusuz işçinin bunu haklı fesih nedeni yapabilmesidir. İşverenin mazeret iznini vermediği işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi ile ortaya çıkacak hukuki sonuçlardan başka hukuki veya cezai bir yaptırım yasada öngörülmemiştir.

İşçi iznini mazeretine uygun olarak kullanması gerekir. Örneğin, babası ölen işçinin, bu nedenle aldığı mazeret iznini cenaze defin işlerinin bulunduğu yerde kullanması beklenir. İstirahat raporu alan işçinin rapor süresi içinde başka bir işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranış olur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında raporlu süre içinde başka bir işyerinde çalıştığı tespit edilen işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı yönünde hüküm vermiştir⁷. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da işçinin raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde fiilen çalışmasının doğruluk ve bağlılık kuralları ile bağdaşmadığına, işverence bu nedenle yapılan feshin haklı olduğuna karar vermiştir⁸.

b. Kural Olarak Ücrete Tâbi Olma

İş hukukunda temel kural, ücretin çalışma karşılığı olmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca, “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 29. maddesinde de “ücret gemiadamına işi karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır” hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü gibi, ücret ancak çalışma karşılığı ödenmelidir. Açıkça düzenleme olmadığı durumlarda, karşılığında çalışma olmadığı için işçiye bu günler karşılığı ücret öden-

memesi gerektiği düşünülebilir. Bu kapsamda yıllık ücretli izin dışındaki diğer izinlerden, açıkça hüküm olduğu için, ücretsiz izin ve yol izninin ücretsiz olduğu, analık izninde ücretin ya da işgöremezlik ödeneğinin ödenmesi ve süt izninde ücretin ödenmesi gerektiği söylenebilir. Ancak sorun, açıkça düzenleme olmayan evlilik, ölüm izni ile işverence verilen diğer izinlerde çıkmaktadır.

Bununla birlikte, iş hukuku mevzuatımızda işverenin temerrüdü (BK. m. 325), işin ifasında geçici imkânsızlık (BK. m. 328, İK. m. 48) ve ifayı kabulde geçici imkânsızlık (İK. m. 40) hallerinde işçi fiilen çalışmamasına rağmen işveren ücret ödemekle yükümlü tutulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 49/son maddesinde yer alan "hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir." hükmü aylık ücretli-maktu aylıklı işçilerin hasta, izinli veya mazeretli oldukları durumda kural olarak ücretlerinden fiilen çalışmadıkları günlerin karşılığı ücretin mahsup edilemeyeceği sonucuna götürmektedir. Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 48/2. maddesinde "hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir" şeklinde ifade edilen hükme göre, işçiye sigortadan ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin maktu aylıktan mahsup edilmesi gerekir.

İş Kanunu'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında, maktu aylıklı işçiler için mazeret izinleri ücretlidir. Bu durumda, mazeret izninin tatil gününe rastlaması sonucu değiştirmez⁹. İşçinin aylık ücretli olmadığı durumlarda ise, yasada belirtilen mazeret izinlerinin bir kısmı (ölüm ve evlenme izinleri gibi) konusunda İş Kanunu'nda bir boşluk olduğu söylenebilir. Bu durumda, boşluğun Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi ile doldurulması gerekir¹⁰.

Borçlar Kanunu'nun "iş ifa edilemediği halde ücret" başlığını taşıyan 328. maddesinde "uzun

müddet için yapılan hizmet akdinde, işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır" kuralı yer almaktadır. Öğretide MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Kanunu'nun Borçlar Kanunu'nun 328. maddesini karşılayan özel hükümlere yer verdiği ve Borçlar Kanunu'nun anılan hükmünün İş Kanunu'nun özel hükümleri karşısında genel hüküm niteliği taşıdığı gerekçesi ile Borçlar Kanunu'nun 328. maddesinin İş Kanunu'na tâbi işçilere uygulanamayacağını ileri sürmüştür¹¹. Ancak, yukarıda belirtildiği gibi, maktu aylıklı olmayan işçiler için mazeret izinlerinin bir kısmının (evlenme izni, ölüm izni gibi) ücretli veya ücretsiz olacağı noktasında İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye rastlanmamaktadır¹². Bir boşluk olduğu söylenebilir. Bu durumda, boşluğun Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi ile doldurulması gerektiği görüşündeyiz.

Borçlar Kanunu'nun "iş ifa edilemediği halde ücret" başlığını taşıyan 328. maddesine göre, "uzun müddet için yapılan hizmet akdinde, işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır". Görüldüğü gibi, iş sözleşmesinde işçinin hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın, kısa bir süre iş görme edimini yerine getirmediği durumda, işe gelmediği kısa günler karşılığı ücreti isteyebileceği belirtilmiştir. Evlilik, ölüm ve işveren tarafından bir haftalık süre içinde kalmak kaydı ile verilen diğer izinler gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın kısa bir süre işi ifa etmeme şeklinde değerlendirme yerinde olacaktır. O halde, bu tür mazeret izni alan işçiye gelmediği günler için ücreti ödenmelidir.

Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi işçinin maktu aylıklı olup olmasına göre bir ayırma gitmeksizin "uzun müddet için yapılan hizmet akdinde, işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde" işçinin ücret isteme hakkının bulunduğu öngörmüştür. Maddede geçen "... bu gibi sebepler..." ifadesinin geniş yorumlanması gerektiği, sadece hastalık veya askerliğe benzer sebepleri değil, işçinin doğrudan kendisi ile ilgili olmamakla beraber, çevresin-

Maktu aylıklı işçiler için mazeret izinleri ücretlidir.

İş Kanunu'na tâbi sözleşmeler bakımından ücrete tâbi mazeret izni süresi, yasadaki düzenlemeye göre en az 3 gün, en çok bir haftadır.

de çalışmasını etkileyen objektif nedenlerin de (trafik tıkanıklığı, cenaze törenine katılmak, kaza, hamilelik v.s. gibi) işin ifasını engelledikleri ölçüde dikkate alınması gerektiği öğretide kabul edilmektedir¹³.

Söz konusu hükme göre öncelikle, uzun müddet için yapılmış bir iş sözleşmesinin bulunması gerekir. "Uzun süre"den kastedilen, tarafların uzun süreli bir iş sözleşmesi yapmaları veya uzun süreli bir sözleşme yapılmamış olmakla beraber, yapılan sözleşmenin uzun süre devam etmiş olmasıdır¹⁴. Kararlaştırılan veya çalışılan sürenin uzun süreli sözleşme niteliğini kazandırıp kazandırmadığı bir görüşe göre hâkimin takdirine bırakılmıştır¹⁵. Diğer bir görüşe göre ise, sürenin bir yıldan fazla olması veya işçinin bir yıldan fazla çalışmış olması "uzun süre" koşulu için yeterlidir¹⁶.

Borçlar Kanunu'nun 328. maddesinin ikinci uygulanma koşulu, geçici ifa imkânsızlığı doğuran olayın işçinin kusurundan kaynaklanmamasıdır. İşçinin kusurunun bulunup bulunmadığı objektif iyniyet kurallarına göre belirlenecektir. İşçi hafif kusuru olsa bile anılan düzenlemeden yararlanacaktır¹⁷. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I-a bendine göre işçinin kusuru ile bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi halinde işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğar. Belirtilen sürelerde işçinin bir tür "izinli" sayıldığı görülmektedir. Ancak, devamsızlık işçinin kusurundan kaynaklanan hastalık veya sakatlıktan kaynaklandığı için izin süresinin ücretli olacağı söylenemez.

Ücret talep hakkının doğumu için üçüncü şart, işi ifa edememenin nispeten kısa bir süre olması gerektiğidir. Sürenin kısa olması koşulu, ifa imkânsızlığının geçici nitelikte olması gerektiğini ifade eder. Öğretide sürenin kısa olup olmadığının sözleşmenin süresi veya süre kararlaştırılmamışsa çalış-

şılan süre ile oranlama yapılarak belirlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁸. Ancak, bu görüş Borçlar Kanunu'na tâbi sözleşmeler yönünden kabul edilmektedir. Kanaatimizce, İş Kanunu'na tâbi sözleşmeler bakımından ücrete tâbi mazeret izni süresi yasadaki düzenlemeye göre en az 3 gün, en çok bir haftadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi (İş K. m. 40); evlenme ve ölümlerde verilen 3 günlük izin süreleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerin (İş K. m. 46/c) hafta tatili ücretinin belirlenmesinde çalışılmış gibi sayılması (m. 46. bent b ve c) yukarıda vardığımız sonucu destekleyen düzenlemelerdir. Kuşkusuz, mazeret izninin belirtilen sürelerden daha fazla süre için ve ücretli olarak kararlaştırılması mümkündür.

İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinin (III) numaralı bentlerinde belirtilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bir haftalık süre için ödenmesi gereken günlük yarım ücret, işçinin zorlayıcı sebebin ortadan kalktığı andan itibaren çalışmaya devam etmesi şartına bağlıdır. İşçinin iş sözleşmesi feshedilmiş ise, feshin kendine özgü yaptırımını saklı kalmak üzere, işçi bu yarım ücrete hak kazanamaz¹⁹.

Basın İş Kanunu'nun 16/son maddesine göre kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğin 7. ayından itibaren doğumunun ikinci ayına kadar izinli sayılacağı ve bu müddet zarfında son aldığı ücretin yarısının ödeneceği, doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücretin ödeneceği, gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardımın bu ödemeye tesir etmeyeceği belirtilmiştir.

Yine Basın İş Kanunu'nun 16. maddesinde talim veya manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteciye bu süre içinde ücretinin ödeneceği, yedek subay olarak veya sair suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylığının gazetecilikten aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemesi gerektiği düzenlenmiştir. Aynı maddede kısmi veya umumi seferberlik dolayısıyla silah altına alınan gazetecinin bu suretle geçirdiği üç aylık süreye ait ücretin

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz iken, mazeret izinlerinde böyle bir kural yoktur.

de işverence ödenmesi gerektiği, ayrıca ilk muvazaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücret yarı oranında ücret ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Yine Basın İş Kanunu'nun 17. maddesine göre gazetecinin mensubu olduğu mevkuhtedeki bir yayının dolayısıyla hürriyetinin tahdide uğramadığı süre içinde ücretinin işverence ödenmesi gerekir. Aynı hükme göre her ne sebeple olursa olsun, yayını tatil edilen mevkuhte çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay süre ile ücretlerini alırlar.

c. Çalışılmış Gibi Sayılma

Mazeret izinleri kural olarak, çalışılmış sayılır (İş K. m. 46, 55, 74). Kanaatimizce mazeret izninin tamamı değil, kural olarak, sadece ücrete tâbi kısmı çalışılmış gibi sayılmalıdır. İş Kanunu'nun 46 ve 55. maddelerinde evlenme ve ölüm izninin 3 güne kadarı, diğer izinlerde (analık, süt, yol vb.) ise bir haftaya kadarı çalışılmış gibi sayılacağı belirtilmiştir. Taraflarca yasada belirtilen süreden daha fazla mazeret izni süresi öngörüldüğü durumlarda aksi kararlaştırılmamış ise İş Kanunu'nun 46 ve 55. maddesinde belirtilen süreler kadar çalışılmış sayılacaktır.

İş Kanunu'nda işin zorlayıcı sebepler yüzünden bir haftadan çok tatil edilmesi durumunda çalışılmayan bir haftalık süre için günlük yarım ücret ödenmesi gerektiği öngörülmesine (m.40) rağmen, yıllık ücretli izin hesabı bakımından bu sebeple çalışılmayan onbeş günlük süre, işçinin yeniden işe başlaması şartıyla, çalışılmış gibi sayılır (m. 55/d).

Çalışılmış sayılan söz konusu süre sadece hafta tatili ve yıllık ücretli izin açısından değil, hizmet süresine bağlı diğer alacaklar yönünden de geçerlidir. Bu bağlamda ihbar ve kıdem tazminatının belirlenmesinde de çalışılmış sayılan mazeret izin süresi göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca belirtil-

melidir ki, çalışılmış sayılan mazeret izin süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21 maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından gerekli olan altı aylık kıdem hesaplanmasında da dikkate alınacaktır.

d. Ertelenememe Özelliği

Yıllık ücretli izin ile hafta tatilinin süresi İş Kanunu'nda nispi emredici olarak düzenlenmiş olup, işçinin belli bir süre çalışması durumunda hak edeceği yıllık izin ve hafta tatilinin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisi yönetim hakkı kapsamında işverene tanınmıştır. Başta Anayasamızın 50/2. maddesi ve Medeni Kanun'un 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı olmak üzere kanunlarımızda işverenin yönetim hakkını sınırlayan çeşitli hükümlere yer verilmiştir. İşçinin hukuki açıdan mazeretli sayılmasını gerektiren inceleme konusu izinlerde ise işverenin yönetim hakkı yıllık izin ve hafta tatiline göre nispeten sınırlıdır. Örneğin, babası ölen, hastalanan, evlenen veya doğum yapan bir işçiye verilmesi gereken iznin kullanılması kural olarak ileri bir tarihe ertelenemez. Bununla beraber, tarafların mazeret izinlerinin sonraki bir tarihte kullanılabileceğini kararlaştırmaları mümkündür. İş hukuku mevzuatımızda mazeret izinlerinin işverence kullandırılmamasının işçi tarafından haklı nedenle fesih sebebi yapılmada hukuki ya da cezai yaptırıma bağlanmadığını da belirtmek gerekir.

Yıllık ücretli izin, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye yılın herhangi bir zaman diliminde yada daha sonraki bir dönemde kullandırılabilir. Kullandırılmadığı takdirde sonuçta, iş sözleşmesinin feshi ile bu hak izin alacağına dönüşmektedir. Oysa yıllık ücretli izin dışındaki yasal diğer izinlerin, izni gerektiren olgunun, örneğin evliliğin gerçekleştiği anda kullanılması gerekir. İşçi bu iznini, izni gerektiren olay bittikten sonra işverene talepte bulunarak kullanamayacağı gibi, ileride kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücretin ödenmesini talep edemez. Bir başka anlatımla, bu izinler ileride alacağı dönüşmez.

Yıllık ücretli izinler iş günü üzerinden kullanılırken, diğer yasal izinlerde bu durum söz konusu değildir. Bir başka anlatımla yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süre-

sinden sayılmaz iken, mazeret izinlerinde böyle bir kural yoktur. Diğer izinlerde izne neden olan olay iş günü dışında gerçekleşmiş ise, bu tatil günü, kullanılan izinden sayılmalıdır.

Mazeret izninin ertelenememe özelliğinin bir diğer sonucu da işçinin söz konusu izinlerinin yıllık ücretli izinden mahsup edilememesidir. Başka bir anlatımla, yıllık ücretli izin süresi mazeret izni süresi kadar uzamış sayılmaz. Bu nedenle, işçi mazereti doğuran olay sırasında yıllık ücretli izinde ise daha sonra ayrıca mazeret iznini talep edemeyecektir. Nitekim Yargıtay da bir kararında *“mahkemece davacı işçinin kullandığı 12 günden az olan izinlerin, 1475 Sayılı İş Kanununun 52. maddesi uyarınca yıllık izinden sayılamayacağı gerekçesiyle istek konusu izin ücretine karar verilmiştir. Davacı işçinin imzasını taşıyan izin talep formlarında kaç gün izin kullanmak istediği belirtilmiş ve bu sürenin bazı belgelerde mazeret izninden sayılması hususu açıklanmış bazılarında ise yıllık izinden mahsup edilmesi istenmiştir. Mazeret izni olarak talep edilen günlerin yıllık izin süresinden mahsubunun yapılmamış oluşu isabetlidir. Ancak, yıllık iznin 12 günden az olarak kullanılmasına dair işçi tarafından imzalanan bu tür talep dilekçesi üzerine verilen izinlerin, yıllık izinden sayılması gerekir. Karar bu yönden de hatalı olmuştur.”* demek suretiyle mazeret izinlerinin yıllık ücretli izinden mahsup edilemeyeceğini kabul etmiştir²⁰.

IV. MAZERET İZİNLERİNİN KULLANILMASI

a. İşçinin Talep veya Bildirimde Bulunması

Mazeret izinlerinin kullanılabilmesi için kural olarak işçinin bu yönde talepte bulunması gerekir. Söz konusu izinler belli olayların gerçekleşmesine bağlı olduklarından, mesai saati dışında ve talepte bulunma imkanının bulunmadığı bir durumda olay (ölüm, kaza veya hastalık gibi) gerçekleşmiş ise,

Mazeret izninin tamamı değil, kural olarak, sadece ücrete tâbi kısmı çalışılmış gibi sayılmalıdır.

işçi içinde bulunduğu şartlar ölçüsünde ve kısa bir süre içinde durumu işverene bildirmelidir. Böylece işveren geçici ifa imkânsızlığının ortaya çıktığı bu durumlarda işin akışının bozulmaması için gereken tedbirleri alabilmelidir. Çalışma hayatı içinde bazen işçi hastalığı nedeni ile işe gelememesine rağmen, durumu işverene bildirmemekte doktor tarafından verilen istirahat süresi sona erdikten sonra işyerine gelip raporu sunmaktadır. Çoğu zaman işveren durumdan haberdar olmadığı için, çıkış işlemlerini yapmakta ve işgücü ihtiyacını karşılamak için yeni bir işçi işe almaktadır. Belirtmek gerekir ki, işçinin durumu işverene bildirme olanağı bulunmasına rağmen, işvereni devamsızlık nedeni konusunda haberdar etmemesi dürüstlük kuralına uymaz. Nitekim Yargıtay, mazeretini bildirdiğini kanıtlayan işçinin, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz nedene dayandığını belirtmiştir²¹.

b. Mazeretin Belgelenmesi

Mazeretin belgelenmesi, hem işin ifa edilememesine rağmen ücret ödeme ile ilgilidir, hem de devamsızlığın haklı olduğunun kanıtlanması bakımından gereklidir. İşçi, devamsızlığının yasa da belirtilen haklı nedenlere dayandığını ispatlayamadığı takdirde işverence devamsızlık nedeni ile yapılan fesih işlemi diğer koşulları da mevcut ise haklı fesih olarak kabul edilecektir.

Yargıtay bir kararında *“Davacının hizmet akdi 27-30.1.2003 tarihleri devamsızlık yapması sebebiyle 1475 Sayılı Yasa'nın 17/2-f maddesi gereğince davalı tarafından feshedilmiştir. Davalı ibraz ettiği tutanaklar ve dinlettiği tanıkların davacının devamsızlığını kanıtlamıştır. Davacı devamsızlık yapılan tarihlerde işe devam ettiğini veya mazeretli olduğunu ileri sürüp bu konuda delil ibraz etmemiştir. Buna rağmen mahkemenin davacıdan duyularını intikal ettiren davacı tanıklarının beyanlarına itibar ederek ve varsayımla davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”* demek suretiyle devamsızlığı sabit olan ancak haklı bir mazeret ileri sürüp kanıtlamayan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilmiştir²². Yine Yargıtay diğer bir kararında *“...Davalı işverence 2.4.2001 tarihinde düzenlenen işten ayrılma bildirim formunda davacının 29, 30 Mart 2001 tarihlerinde işe gelmediği belirtilmiştir. Ayrıca*

Mazeretin belgelenmesi, hem işin ifa edilememesine rağmen ücret ödeme ile ilgilidir, hem de devamsızlığın haklı olduğunun kanıtlanması bakımından gereklidir.

işyerinde kart basma saatlerini gösteren devam kontrol çizelgesinde de davacının anılan tarihlerde işyerine girişine rastlanmadığı anlaşılmaktadır. Devamsızlıkla ilgili işverenin bu tespitlerinden sonra devamsızlığın nedenini araştırmak işçinin savunmasını almak gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu konuda devamsızlığın geçerli bir mazerete dayandığını ispat yükü davacı işçiye düşmektedir. Somut olayda davacı işçi böyle bir mazereti kanıtlamamıştır.... davacının iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-f bendine uygun düştüğünden...” gerekçesi ile davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir²³. Mazeretini belgelendiren bir işçi ile ilgili kararında ise, “Davacı ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuş, mahkemece bu istekler reddedilmiştir. Dosyadaki Bölge Çalışma Müdürlüğü raporu ve tanık beyanlarında davacının annesinin hasta olması nedeniyle işe gelemediğini belirtmişlerdir. Dosyada mevcut 2-3/6.2001 tarihli tutanaklardan davacının işe gelmediği belirtilmiş ise de; 3.6.2001 tarihli doktor reçetesinden davacının annesinin hastalığı nedeniyle işe gelmediği, bu durumda mazeretin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Mahkemenin yazılı şekilde isteklerin reddine dair kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir²⁴.”

V. SONUÇ

Beşeri bir varlık olan işçinin çeşitli nedenlerle mazeret iznine ihtiyaç duyduğu, çalışma hayatı içinde sıkça rastlanan bir durumdur. Konu ile ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde yasal düzenleme yetersizliği açık bir şekilde hissedilmektedir. Ayrıca yaygın olarak uygulanan bu tür izinlere öğretilde yeteri kadar değinilmemiştir. Zaman zaman toplu iş sözleşmeleri veya personel yönetmeliklerinde bu tür izinlere yer verilmekte ise de, süreleri ve ücretli olup olmadıkları açıkça ka-

rarlaştırılmadığından oluşabilecek anlaşmazlıkların çözümünde zorluklar yaşanmaktadır. Ayrıca bir kısım mazeret izinlerinin işverence kullandırılmaması halinde uygulanacak hukuki ve cezai yaptırımlar yasada öngörülmediği için, tarafların kararlaştırdıkları izinlerin uygulanmasında önemli ölçüde sorunlar çıkmaktadır. Gerçekten, mazeret izinlerinin süreleri ve ücretli olup olmadıkları konusundaki tartışmalar da göz önünde bulundurulduğunda, çalışma barışının temini ve iş güvencesinin sağlanması açısından bu konuda yasal düzenlemelerin bir an önce yapılması gereği ortaya çıkmış bulunmaktadır. Yapılacak düzenlemelerde sözü edilen izlerin süresi, ücretli olup olmadıkları ve izlerin kullanılacağı zamanı belirleme konusunda işverenin yönetim hakkının sınırı gibi hususlar açıkça belirtilerek, mevcut ve olası uyuşmazlıkların önüne geçilmelidir.

DİPNOTLAR

- 1 Yargıtay 9. HD, 03.10.2000, 2000/9309-12891 (Kişisel Arş.).
- 2 Narmanlıoğlu, Ünal.; İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir 1998, s.568; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, s.704.
- 3 Yargıtay 9. HD 18.11.1996, 12721-21296 (Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Ankara 2005, s.1754).
- 4 Mahkemece davacı işçinin 5.7.1999-19.7.1999 tarihleri arasındaki işe devamsızlığı konusunda haklı bir mazereti olduğunu kanıtlamadığı gerekçesiyle ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiştir. Dosya içinde bulunan Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nin 26.7.2001 tarihli yazısına göre davacının eşinin “psikotik” özellikli mani tanısı ile 2.7.1999-8.7.1999 tarihleri arasında yatarak tedavi gördüğü anlaşılmaktadır. Davacı işçi işverenliğe verdiği 14.9.1999 tarihli dilekçede hasta olan eşini anılan hastaneye tedavi için yatırdığını açıkça belirtmiştir. Dosya içeriğine göre davacının eşinin uzun süre psikolojik tedavi gördüğü anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının anılan tarihlerdeki devamsızlığının haklı nedene dayandığının kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde anılan tazminatların reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Yargıtay 9. HD 10.6.2003, 2003/291-10513 (Kişisel Arşiv).
- 5 Mollamahmutoglu, Hamdi, İş Hukuku, 2.Bası, Ankara 2005, s.722.
- 6 Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, Cilt 1, 3.Bası, İstanbul 1984, s.314.
- 7 Yargıtay 9. HD 13.5.1991, 457-18358 (Akyiğit, Ercan, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2006, s.1035); Aynı Daire'nin benzer kararı, 9.7.1996, 7565-15521 (Akyiğit, Aynı yer, s. 1039).
- 8 Yargıtay HGK 29.5.1991, 1991/9-223, 1991/315 (Kılıçoğlu, M, İş Kanunu Şerhi, 1.Bası, Ankara 1999, s.579).
- 9 Akyiğit, Ercan, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 2.Bası, Ankara 2006, s.1580.

- 10 Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, Cilt 1, 3.Bası, İstanbul 1984, s.201.
- 11 Mollamahmutoğlu, aynı yer, s.409.
- 12 Aksi görüş Mollamahmutoğlu, aynı yer, s. 409, Yazara göre, İş Kanunu'na göre hastalık, askerlik ve benzeri nedenlerden (kaza, doğum, gebelik, kanundan doğan çalışma yükümlülükleri) doğan geçici ifa imkânsızlığı hallerinde işçi ücret talep hakkına sahip değildir. Zira, İş K.nun 25/I. maddesinin son fıkrasında hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi geçici ifa imkânsızlığı hallerinde sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesinin koşulları belirtildikten sonra "Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez" hükmü ile bu hallerde ücret talep edilemeyeceği açıkça ifade edilmektedir.
- 13 Mollamahmutoğlu, aynı yer, s.407.
- 14 Mollamahmutoğlu, aynı yer, s.406.
- 15 Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.22 Mollamahmutoğlu, aynı yer, s.406-407.
- 16 Reisoğlu, S, Hizmet Akdi, Ankara 1968, s.178.
- 17 Bkz. Mollamahmutoğlu, aynı yer, s. 408.
- 18 Mollamahmutoğlu, s.407-408.
- 19 Çenberci, M, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.799.
- 20 Yargıtay 9. HD 28.09.2004, 2003/23099, 2004/20821 (Kişisel Arş.).
- 21 "Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde çalışan davacının rahatsızlığı nedeni ile 28.11.2005 tarihinde 3 günlük istirahat raporu aldığı ve evinde dinlendiği, rapor sonrası ardi ardına mazeretsiz ve izinsiz işyerine gelmediği gerekçesi ile iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı rapor sonrası rahatsızlığının devam etmesi nedeni ile işyerine gidemediğini ve bu durumu işverene bildirdiğini iddia etmiş, bu iddiasının dinlettiği tanıklarla doğrulanmıştır. Davacı tanıklarından biri halen işyerinde çalışan işçidir. Dinlenen davalı tanıklarından biri de, davacının rapor bitimi davacının hasta olduğunu gelemeyeceğini bildirdiği halde vizite kağıdı istemediğini, bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiğini beyan etmiştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacının rapor bitimi devamsızlığı rahatsızlığı devam ettiğinden, mazerete dayanmaktadır. Davalı işverene bu mazeretini bildirmiştir. Davacının iş sözleşmesi haklı ve geçerli nedenle feshedilmediğinden, davanın kabulü gerekir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.01.2007. 2006/30017. 2005/1039" (Kişisel Arş.).
- 22 Yargıtay 9. HD. 21.2.2005, 2004/16476-2005/5572 (Kişisel Arş.); Aynı Dairenin benzer yöndeki kararı: 24.1.2007, 2006/16636-2007/743 (Kişisel Arş.).
- 23 Yargıtay 9. HD 10.2.2004, 10635-1799 (Kişisel Arş.).
- 24 Yargıtay 9. HD 22.11.2004. 2004/9659-25782 (Kişisel arş.).
- Tunçomağ, K, İş Hukuku, Cilt 1, 3. Bası, İstanbul 1984.
- Akyiğit, E, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2006.
- Kılıçoğlu, M, İş Kanunu Şerhi, 1. Bası, Ankara 1999.
- Oğuzman, K, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Reisoğlu, S, Hizmet Akdi, Ankara 1968.
- Çenberci, M, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- Kişisel Arşiv.

KAYNAKÇA

- Narmanlıoğlu, Ü, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998.
- Süzek, S, İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s.704.
- Mollamahmutoğlu, H, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 2005.
- Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Ankara 2005.