

Yazar/Author

Duygu ERKAN ŞAHİN*

Makale Adı/Article Name

4857 Sayılı İş Kanunu Ek Madde 2’ye Göre Mazeret İzni Hakkı

The Right To Excused Leave According To Additional Article 2 Of The Labor Law No. 4857

ÖZ

İş ilişkileri süresince işçilerin dinlenme ihtiyaçlarının yanı sıra evlenme, evlat edinme, doğum, ölüm gibi birtakım olay ya da durumlar nedeniyle izin gereksinimleri doğabilmektedir. İşçilerin bu dönemlerde mazeretli kabul edilerek işe devamsızlıklarının haklı görülmesi çalışma hayatının sürdürülebilirliği yönünden bir gerekliliktir. Mazeret izinleri ilk defa 2015 yılında 4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikle açık bir şekilde mevzuatımızda yer almıştır. İş Kanunu ek madde 2’ye “mazeret izni” adı altında getirilen düzenlemeyle işçilere, madde metninde sayılan sebeplerin gerçekleşmesi halinde işveren tarafından kullanılması zorunlu olan ücretli bir izin hakkı tanınmıştır. Buna göre işçi yasal olarak sınırlı sayıda belirlenmiş mazeretlerin varlığı halinde işe devamsızlık yapabilecek ve bu devamsızlık süresince de ücret almayı sürdürecektir. Bu çalışmada ilk olarak bahsi geçen düzenlemenin genel esasları incelenmiş; daha sonra uygulamaya ilişkin ilkeler, sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, öğretilerde yer alan farklı görüşlere başvurulduğu gibi kişisel fikir ve önerilerimize de yer verilmiştir. Ayrıca konu ile ilgili Yargıtay kararlarından da yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mazeret, İzin, Ücretli

ABSTRACT

Throughout the course of employment, employees may require leave not only for rest but also for specific events or situations such as marriage, adoption, childbirth, or bereavement. Recognizing employees' justified absence during these periods as legitimate is essential for maintaining the sustainability of working life. Excused leave was explicitly incorporated into Turkish labor legislation for the first time through an amendment to Labor Law No. 4857 in 2015. With the regulation introduced under the name of “excused leave” to Additional Article 2 of the Labor Law, employees have been granted the right to a paid leave entitlement if the reasons specified in the article occur, which must be provided by the employer. Accordingly, the worker will be legally allowed to be absent from work in the presence of a limited number of specified reasons, and will continue to receive wages during this period of absence. This study first examines the general principles of the aforementioned regulation and then explores the principles of its implementation, associated challenges, and proposed potential solutions. In this context, different perspectives from the academic literature, as well as personal insights and recommendations, are included. Additionally, relevant rulings of the Court of Cassation have been utilized.

Keywords: Excused, Leave, Paid

Extended Abstract

The first clear regulation of the "excused leave" in our labor legislation is the provision introduced in 2015 as Article 2 of the annex to the Labor Law No. 4857. According to this provision, employees are entitled to three days of leave in the event of their own marriage, adoption, or the death of their mother, father, spouse, sibling, or child. Additionally, an employee whose spouse gives birth is granted five days of leave. Furthermore, the same provision grants employees leave of up to ten days per year for the treatment of a child with at least 70% disability or a chronic illness. These leaves are paid, and the employer is obligated to grant them when the need arises.

This study aims to outline the general principles regarding the excused leaves regulated in Article 2 of the annex to the Labor Law No. 4857. In this regard, the cases accepted as "excused" in the aforementioned regulation have been examined in detail. Then, the procedures, principles, and shortcomings related to its application have been discussed. Although the scope of the study is primarily limited to the Labor Law No. 4857, references have been made to the Press Labor Law No. 5953 and the Maritime Labor Law No. 854 for specific issues.

While the clear regulation of excused leave fills an important gap in the legislation, there are areas where the provision needs to be developed. For instance, one of these areas concerns the scope of the marriage leave provided in the law. According to the current regulation, employees can only use this leave for their own marriage. However, it is not realistic to expect an employee to perform their work when their sibling, parent, or child, with whom they have a close blood relationship, gets married. The same issue applies to an employee's engagement. It has been concluded that extending the scope of this right would be necessary and appropriate.

Another point of hesitation in the provision concerns adoption leave. Due to the procedure in our legal system, the date when the adopted child is physically handed over to the adopter and the date when the legal adoption relationship is established are different. However, the regulation in the Labor Law does not clarify which of these dates the adoption leave should be used from. This causes different practices in the application. Therefore, a regulation in this regard is clearly needed.

The right to leave in the event of the death of an employee's close relatives is another aspect that needs development. According to the regulation, employees are entitled to three days of leave in the event of the death of their mother, father, spouse, sibling, or child. As seen, the legislator has specified the same duration for all these relatives. However, it has been concluded that a longer and different duration should be specified for the employee's child. Additionally, it is believed that the employee's in-laws, fiancée, as well as their grandparents and grandchildren should also be included in this scope.

Moreover, the provision that refers to "the birth of the employee's spouse" should be changed to "the birth of the employee's child." This is because, under the current regulation, the employee can only use this leave if they have a child with their spouse in a legal marriage. It is clear that the legislator did not have such an intent when introducing this right.

The nature of the leave periods prescribed by the law is also an issue that needs to be evaluated. In this context, it should be investigated whether the specified durations can be applied as working days. To answer this, other provisions where the legislator has specified durations can be referenced. Upon examining these, it can be seen that when the legislator wants the duration to be considered as working days, this is explicitly stated. Therefore, since there is no clear indication of such an intention in excused leaves, it can be said that the durations cannot be considered as working days.

As previously mentioned, salary is one of the key features of excused leaves. There is no doubt that these leaves are paid, but there is no clear regulation regarding the scope of the salary. It should be examined whether the salary includes bonuses, premiums, family allowances, and clothing benefits. It would be helpful to rely on the general principles of labor law in this regard. According to this, unless otherwise explicitly stated in the employment contract or collective bargaining agreement, the employee's base wage should be taken as the basis for salary payments. Therefore, it would not be wrong to conclude that the "base salary" should be considered here.

As is known, the employer's discretion regarding excused leaves is quite limited. In this sense, a request for excused leave made by the employee must be granted by the employer. However, it is not always possible to say that the application develops in this way. In fact, there may be situations where the employer acts contrary to this obligation. In such cases, the legal avenues available to the employee and whether any sanctions can be applied to the employer should be examined. In this regard, it should be accepted that the employee can terminate the employment contract for just cause if the request is not met. On the other hand,

sometimes the unjustified use of excused leave may occur. The employee might benefit from leave under misleading information or use it for purposes other than intended. This situation, which is not in accordance with the spirit of the regulation, should be considered as an abuse of the right. In such cases, the employer's recourse would be to immediately terminate the employment contract for just cause.

In conclusion, based on all this information, it has been determined that the regulation has filled a significant gap in working life, but there are also areas that require revision. In this regard, constructive criticism has been presented, along with proposals for solving the existing problems.

Giriş

Türk Dil Kurumu tarafından “Bir kimseye çalıştığı yerce verilen tatil” olarak tanımlanan izin kavramı, çalışma hayatının önemli konularından biri olup mevzuatımızda farklı kademelerde çeşitli şekillerde düzenlenmiştir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2025). Gerçekten de Anayasanın çalışma şartları ve dinleme hakkını düzenleyen 50. maddesinde “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” hükümlerine yer verilerek konunun hukuk düzenine ait piramidin en üst noktasında güvence altına alındığı ve detaylara ilişkin düzenlemeler için de alt kademelere işaret edildiği görülmektedir.

Bu doğrultuda, 4857 sayılı İş Kanununda işçiler için çeşitli dinlenme sürelerine yer verilmiştir. Bunlar genel olarak; ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izinler olarak sıralanabilir. Ancak bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, işçilerin izin talepleri yalnızca dinlenme ihtiyaçlarından kaynaklanmamakta, bunun dışında kalan sebeplerle de doğabilmektedir. Bu duruma evlenme, evlat edinme, doğum ve ölüm gibi nedenler örnek gösterilebilir. İş sözleşmesinden doğan sorumlulukların yerine getirilmesini doğrudan engellemeyen fakat dürüstlük kuralı gereği çalışmanın beklenemeyeceği bu hâllerde işçinin mazeretli sayılması bir gerekliliktir (Çelik vd., 2021: 868).

İşçinin birtakım mazeretleri nedeniyle izinli sayılması hususu, çalışma ilişkilerinin sürdürülebilirliği açısından oldukça önem arz etse de 2015 yılında 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla (RG., 23 Nisan 2015, 29335) getirilen düzenlemeye kadar iş mevzuatımızda konu hakkında açık bir düzenleme mevcut değildi. 1475 sayılı eski İş Kanununda işçinin bazı mazeret hâllerinde kullanabileceği izin süreleri, hafta tatili ve yıllık ücretli izin hakkının kazanılması yönünden ele alınmıştı. Bu anlamda, Kanunun 41. maddesinde “Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin sürelerinin hafta tatiline hak kazanma koşulu yönünden çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı” hüküm altına alınmaktaydı. Keza, 51. maddede de “İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinlerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış günler gibi kabul edileceği” ifade edilmekteydi. Buradan yola çıkılarak da, işverenin, işçiye sayılan hâllerde belirtilen süreler kadar bir izin kullandırması gerektiği yorumuna ulaşılmıyordu. Aynı Kanunun 52. maddesinde ise “İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.” hükmüne yer verilmişti. Böylece kullandırılan mazeret izinlerinin daha sonra işçinin yıllık ücretli izin sürelerinden düşülmesi mümkün olmuyordu. O hâlde, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, her ne kadar açıkça düzenlenmiş olmasa da, işçiler yukarıda sayılan mazeretlerin gerçekleşmesi durumunda izin kullanabilmekte ve kullandıkları bu izinler sonradan yıllık ücretli izin haklarından mahsup edilememekteydi. Ancak söz konusu izin süreleri için işçilere ücret ödenmesi gerekip gerekmediği konusunda tereddütler mevcuttu. Kanun koyucunun bu noktada işçi lehine bir irade ortaya koymamış olması bu süreler için herhangi bir ücret ödenmemesi sonucunu doğurmakta; bu da doğum, ölüm, evlilik gibi önemli ve ekonomik açıdan zorlayıcı sebeplerle izin kullanan işçiler açısından mağduriyet yaratmaktaydı.

2015 yılında yapılan değişikliğe kadar, 4857 sayılı İş Kanunun mazeret izinleri hakkındaki düzenlemesi de 1475 sayılı İş Kanununda yer alan hükümlerin tekrarı niteliğindeydi. İki kanun arasındaki tek fark; anne, baba, eş, kardeş ya da çocukların ölümü hâlinde işçiye verilen izin

süresine ilişkindi. Buna göre, 1475 sayılı eski İş Kanunu, sayılan sebeplerle işçiye verilecek izin süresini iki gün ile sınırlı tutmuşken; 4857 sayılı İş Kanunu bu süreyi üç gün olarak belirlemişti. Konunun açıkça ve detaylı olarak düzenlenmemesinin ortaya çıkardığı tereddütlerin zaman içerisinde belirginleşmesi iş mevzuatımızda bir değişikliği gerekli kıldı ve nihayet 2015 yılında çıkarılan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun vasıtasıyla bu eksiklik giderildi.

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının genel gerekçesinde, mazeret izinlerinin 4857 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmediği için uygulamada tereddütlerin mevcut olduğu ve bu sebeple konuya açıklık getirilmek istendiği ifade edilmiştir (T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü, 2014). Bu anlamda 4857 sayılı Kanuna “Mazeret izni” başlıklı ek 2. madde olarak “(1) 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. (2) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen 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.” ifadeleri dahil edilmiş; Kanunun konuyla ilişkili eski düzenlemeleri de ek 2. maddeye atıfta bulunulacak şekilde değiştirilmiştir.

Bu çalışmayla, 4857 sayılı İş Kanunu ek madde 2’de düzenlenen mazeret izinlerine ilişkin genel esasların ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu anlamda öncelikle bahsi geçen düzenlemede mazeret olarak kabul edilen hâller detaylı olarak incelenecek, daha sonra uygulamaya ilişkin usul ve esaslar ile aksayan yönler ortaya konulmaya çalışılacaktır. Çalışmamızda literatürde yer alan tespitlerin yanı sıra kişisel görüş ve önerilerimize de yer verilecektir. İnceleme konumuz temel olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile sınırlandırılmış olmakla birlikte özellik arz eden hususlar yönünden 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) (RG., 20/6/1952, 8140) ile 854 sayılı Deniz İş Kanununa (RG., 29/4/1967, 12586) da başvurulacaktır.

1. Ek Madde 2’de Sayılan Mazeret Halleri

1.1. Evlenme İzni

6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 35. maddesiyle yapılan değişiklik ile birlikte mazeret izni konusu, 4857 sayılı İş Kanununun ek 2. maddesinde müstakil olarak düzenlenmiştir. Hükmün ilk fıkrasında “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.” ibaresine yer verildiği görülmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, Kanunun ilk hâlindeki düzenlemelerden, “İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar” izinli sayılacakları sonucuna ulaşılmaktaydı. Burada göze çarpan ilk husus, işçilerin evlenmeleri hâlinde kullanabilecekleri izin sürelerine ilişkindir. Düzenlemenin güncel hâlinde bu süre için herhangi bir değişikliğe gidilmediği; eski sürenin aynen kabul edildiği dikkati çekmektedir. O hâlde, işçinin evlenmesi hâlinde kullanabileceği izin süresi geçmişte olduğu gibi şimdi de üç gün ile sınırlıdır. Bu noktada değinilmesi icap eden bir başka husus ise evlilik ile kastedilmek istenenin ne olduğudur? Başka bir söyleyişle, işçinin dinsel ya da geleneksel nitelikte bir törenle gayri resmi olarak evlenmesi hâlinde de bu izinden yararlanması mümkün müdür? Konuya ilişkin Türk Medeni Kanununun (RG., 8/12/2001, 24607) 141. maddesinde “Evlenme töreni, evlendirme dairesinde evlendirme memurunun ve ayırt etme gücüne sahip ergin iki tanığın önünde açık olarak yapılır.” hükmü yer almaktadır. O hâlde, işçinin evliliğinden söz edebilmek için bu işlemin resmi makamlar önünde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Aksi yönde bir uygulama, evliliğin yokluğu sonucunu doğuracaktır ve bu durumda işçinin, iş mevzuatında öngörülen sürede izinli sayılması da mümkün olmayacaktır. Mazeret izinlerinin işçi tarafından kullanılabilmesi ancak olgunun gerçekleşmesi ile mümkün olabilmektedir. Diğer bir anlatımla, mazeret gerçekleşmeden bu izinlerin kullanılma imkânı

bulunmamaktadır. Bu durumun istisnalarından birini evlenme izni oluşturmaktadır. Bilindiği gibi evlilik ani değil, planlı bir eylemdir. Ülkemizde yürürlükte olan mevzuat gereği evliliğin müracaat ile eş anlı olarak gerçekleşme ihtimali yoktur. Zira Evlendirme Yönetmeliğinin (RG., 7/11/1985, 18921) 24. maddesinde “Evlenme dosyası hazırlanırken evlenme gününden önceki günün mesai saati bitimine kadar ilgililerce, tarafların evlenmeye ehil olmadıkları veya evlenme manilerinden birinin bulunduğunu ileri sürerek evlenmenin yapılmasına yazılı olarak itiraz edebilirler.” ifadesine hükmedilmiştir. Buradan çıkarılacak sonuca göre evlilik en erken, başvurudan yirmi dört saat geçtikten sonra yapılabilecektir. Aksinin kabulü, evlenmeye itirazı imkânsız kılacaktır. O hâlde evlilik, en az yirmi dört saat öncesinden bilinebilen bir mazerettir ve hakkın getiriliş amacı göz önünde bulundurulursa, henüz gerçekleşmese de gerçekleşeceğine dair kuvvetli ihtimalin varlığı bu iznin kullanılabilmesi için yeterli görülmelidir. Elbette ihtimalin gerçekleşmediği hâller de söz konusu olabilmektedir. Daha açık bir anlatımla, planlanan tarihte taraflara ilişkin özel ya da genel bir sebeple evlilik gerçekleşmeyebilir. Örneğin taraflardan biri ya da her ikisi birden son anda evlilik kararından vazgeçebilir. Böyle bir durumda, beklenen mazeret gerçekleşmemiş olacaktır. Bu hâlde, işçinin kalan iki günlük yasal evlilik iznini kullanamayacağı açıktır. İşçiye evleneceği düşüncesiyle verilen ancak işçinin evlen(e)memesi nedeniyle mazeretten yoksun kalan bir günlük iznin ise işveren tarafından verilen diğer izinler olarak kabul edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Öte yandan önemle vurgulamak gerekir ki, izne konu olan evliliğin gerçek bir evlilik olması gerekmektedir. Hiç şüphesiz üçüncü kişileri yanıltmak ya da yasaların sağladığı birtakım avantajlardan yararlanmak için yapılan evlilikler, hakkın doğumuna engeldir. Örneğin, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun (RG., 12/6/2009, 27256) 16. maddesi evlenme yoluyla Türk vatandaşlığının kazanılması halini düzenlemektedir.¹ Söz konusu hüküm ile evliliğin, vatandaşlığın kazanılmasında yabancılara mutlak ve doğrudan bir hak vermediği ancak başvuru imkânı tanıdığı açıkça ortaya konulmuştur. O hâlde Türk vatandaşı ile evlenen bir yabancı, kanunda sayılan şartları taşıması hâlinde başvuruda bulunabilecek; yetkili makamlarca uygun görülmesi hâlinde de vatandaşlığa kabul edilecektir (Tanrıbilir, 2020: 3034). Bu hakkın uygulamada salt vatandaşlığın elde edilmesi için yapılan danışıklı evlilikler yoluyla sıklıkla suiistimal edildiği bilinmektedir. Söylenmelidir ki, böyle bir durumun varlığı hâlinde işçinin anılan izne hak kazanması mümkün olmayacaktır.

Kanunda, bahsi geçen iznin kullanılabilmesi için “işçinin evlenmesi” yeterli görülmüştür. Öyleyse işçi, hukuken geçerli olan her evliliği için bu haktan yararlanabilmelidir. Bu doğrultuda, izin talebinde bulunan işçinin söz konusu evliliğinin kaçınıcı evliliği olduğu önem taşımamaktadır. İşçi yaptığı evliliklerin her biri için aynı sürede izin kullanabilecektir (Özer, 2022: 57). Benzer şekilde, daha önce boşandığı eşiyle tekrar evlenen işçinin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

Konu ile ilgili, iş mevzuatımızın diğer iki Kanunundaki -5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu- düzenlemelere bakıldığında bu alanda bir uygulama birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Esasen, 854 sayılı Deniz İş Kanununun çalışanlara evlenmeleri hâlinde öngördüğü izin süresi, 4857 sayılı İş Kanunu ile uyumludur. Söz konusu hak, Kanunun 42. maddesinin 2. fıkrasında, “çalışanlara evlenmelerde üç güne kadar verilen izinlerin hafta tatiline hak kazanmada fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı” ifadeleri kullanılarak

¹ 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 16. maddesi şu şekildedir:

“(1) Bir Türk vatandaşı ile evlenme doğrudan Türk vatandaşlığını kazandırmaz. Ancak bir Türk vatandaşı ile en az üç yıldan beri evli olan ve evliliği devam eden yabancılar Türk vatandaşlığını kazanmak üzere başvuruda bulunabilir. Başvuru sahiplerinde;

a) Aile birliği içinde yaşama,
b) Evlilik birliği ile bağdaşmayacak bir faaliyette bulunmama,
c) Millî güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmama, şartları aranır.

(2) Başvurudan sonra Türk vatandaşı eşin ölümü nedeniyle evliliğin sona ermesi hâlinde birinci fıkranın (a) bendindeki şart aranmaz.

(3) Evlenme ile Türk vatandaşlığını kazanan yabancılar evlenmenin butlanına karar verilmesi hâlinde evlenmede iyiniyetli iseler Türk vatandaşlığını muhafaza ederler.”

düzenlenmiştir. O hâlde, iki Kanunun süreler yönünden benzer bir uygulama benimsediği söylenebilir. Bununla birlikte hükümden anlaşılabileceği gibi Deniz İş Kanunu da, tıpkı 4857 sayılı İş Kanununun ilk hali gibi, mazeret izinlerini tereddüde yer bırakmayacak bir açıklıkla sunmak yerine başka hakların içerisinde yorumla ulaşılabilecek biçimde düzenlemeyi tercih etmiştir. 2015 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişiklik diğer İş Kanunları yönünden geçerli olmadığı için de söz konusu hak, mevcut haliyle varlığını sürdürmektedir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu incelendiğinde ise tamamen farklı bir uygulamanın söz konusu olduğu göze çarpmaktadır. İlgili Kanunda mazeret izni adı altında bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte 19. maddenin 2. fıkrasında, çalışanların izin kullanabilecekleri bazı hâller ve buna ilişkin süreler açıkça düzenlenmiştir. Bu izinler için de genel olarak “*olağanüstü ücretli izin*” ibaresi tercih edilmiştir. Bahsi geçen hüküm, “... gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz.” şeklindedir. Görüldüğü gibi Basın İş Kanununda, gazeteciye evlenmesi hâlinde kullandırılması gereken özel nitelikte bir izin hakkı tanınmamıştır. Buna karşın, çocuğu evlenen gazeteci iki gün ücretli izin kullanabilecektir. Öyleyse kanun koyucu gazeteciye kendi evliliği için tanımadığı hakkı, çocuğunun evliliği için gerekli görmüştür. Şüphesiz ki böyle bir düzenleme yapılırken ulaşılmak istenen amacın ne olduğunun anlaşılması ve konuya akla uygun bir gerekçe getirilmesi oldukça güçtür.

Konunun bir başka boyutunu ise evlenme izninin kapsamı oluşturmaktadır. Daha önce açıklandığı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu işçinin anılan izni yalnızca kendisinin evliliğinde kullanmasına imkân tanımaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanununa göre çalışanlar ise bu izni kendi evliliklerinde değil; çocuklarının evliliğinde kullanabilmektedir. Öncelikle İş Kanunlarındaki bu farklılıkların ortadan kaldırılarak uygulama birliğine gidilmesi gerektiği açıktır. Zira farklı İş Kanunlarına tabi çalışanların bu konuda farklı bir uygulamaya tabi tutulmasını gerektirecek haklı bir sebep bulunmamaktadır. Akabinde, her üç Kanuna tabi çalışanlar için de iznin kapsamının genişletilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bilindiği gibi mazeret izinleri, çalışanın kendisinin ya da aile üyelerinin sağlığının ve özel hayatının korunması fikrine dayanmaktadır (Kar ve Göktaş, 2007: 27). Öyleyse, çalışana kendi evliliğinin yanı sıra yakın kan bağı ilişkisi içerisinde bulunduğu kardeşi, annesi, babası ve çocuğunun evlenmesi hâlleri için de bu iznin verilmesi hakkın ruhuna uygun olacaktır.

Bu kapsama ilave edilmesi gerektiği düşünülen son bir sebep ise nişanlanma hâlidir. Taraflar arasında kurulan duygusal bir ilişkiye dayanan nişanlanma, birçok toplumda karşılaşılan sosyal bir olgudur (Ertekin, 2024: 35). Hukuk düzenince de tanınan bu müessese, Türk Medeni Kanunumuzun “Aile Hukuku” kitabını oluşturan maddeleri arasında “Nişanlanma, evlenme vaadiyle olur.” şeklinde ifade edilmiştir. Mevzuatımızda söz konusu hâl için herhangi bir şekil şartı öngörülmediğinden, geçerli olması için tören vb. bir merasime de ihtiyaç yoktur (Abık, 2005: 77). Buna karşın Türk kültüründe nişanlanmanın, evlenmenin önemli bir adımı olarak görüldüğü; bu amaçla yapılan törenlerin de kadın ve erkek arasındaki ilişkinin resmî olarak topluma duyurulması ve toplumun onayının alınması yönünden önemli bir ritüel olarak kabul edildiği bilinmektedir (Kartal, 2023: 742). O hâlde bu anlamda getirilecek bir iznin, işçiye özel hayatını organize edebilme imkânı vereceği gibi kültürel mirasın devamlılığı açısından da faydalı olacağı söylenmelidir.

Diğer yandan, işçilere verilecek hakların sınırsız bir şekilde genişletilmesinin mümkün olmadığını da eklemek gerekmektedir. Bu yöndeki çabalar başta işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden, yapılacak yasal düzenlemelerde çalışma hayatının tarafları arasındaki hassas denge göz ardı edilmemelidir. Neticede tüm hukuk dallarında olduğu gibi iş hukukunda da nihai amaç toplum yararındır. Öyleyse iş hukukunun en geleneksel ilkesi olan işçinin korunması prensibinin, günümüzde değişen ve gelişen koşullarla birlikte iş ilişkilerine mutlak anlamda uygulanmasını beklemek doğru değildir. Çağdaş iş hukuku “sosyal olan” ile “ekonomik olan” arasındaki dengenin kurulması ve işçinin hak ve yetkilerinin sınırının doğru şekilde belirlenmesi ile ilgilenmektedir (Süzek, 2022: 21). O hâlde, yukarıda söz edilen kapsam

genişletilmesinin de bu doğrultuda yapılması uygun olacaktır. Örneğin, işçinin kardeşinin, anne-babasının, çocuğunun evlenmesi ya da kendisinin nişanlanması hâlleri için tavsiye edilen mazeret izinlerinin süresinin, işçinin kendi evliliği için öngörülen süreye nazaran daha sınırlı tutulması hâlinde işçi açısından bir kazanım elde edilirken; işveren yönünden de önemli bir ekonomik zorluğa sebebiyet verilmesinin önüne geçilebileceği değerlendirilmektedir.

1.2. Evlat Edinme İzni

4857 sayılı İş Kanunu ek madde 2'ye göre mazeret izni gerektiren bir diğer durum, evlat edinme hâlidir. Hükme göre, işçiye evlat edinmesi durumunda üç gün mazeret izni verilmesi gerekmektedir. Öncelikle söylenmelidir ki, çalışma hayatını düzenleyen diğer kanunlarda yer almayan böyle bir hakkın, 2015 yılında 4857 sayılı Kanunda yapılan düzenleme esnasında unutulmayarak mevzuata kazandırılması oldukça isabetli olmuştur.² Zira bu nitelikteki bir iznin, insan hayatında epeyce önem taşıyan böylesi bir kararın uygulanması esnasında taraflara kolaylık sağlayacağı, ebeveynin/ebeveynlerin evlat edinilen çocukla arasında kurulacak bağın gelişmesine ve yeni kazanılan rollerin daha hızlı benimsenmesine destek olacağı açıkça ortadadır.

Ancak düzenlemenin uygulama yönünden önemli bir eksiklik taşıdığı da belirtilmelidir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun küçüklerin evlat edinilmesinin genel koşullarını düzenleyen 305. maddesine göre “Bir küçüğün evlât edinilmesi, evlât edinen tarafından bir yıl süreyle bakılmış ve eğitilmiş olması koşuluna bağlıdır.” Uygulamaya göre, bu bir yıllık sürenin bitimini takiben Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından yapılan kontroller neticesinde olumlu görüş beyan edilmesi hâlinde evlat edinme davası açılabilmekte; davanın olumlu sonuçlanması ile de evlat edinme hukuken gerçekleşmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2025). O hâlde, evlat edinilmek istenen küçüğün fiilen teslim edildiği tarih ile hukuken evlat edinme işleminin gerçekleştiği tarih birbirinden farklılık göstermektedir. Bu durum, İş Kanunda öngörülen mazeret izninin söz konusu tarihlerden hangisinde kullanılabileceği konusunda tereddüde neden olmaktadır. Öğretide, anılan iznin çocuğun fiilen teslim edilme tarihinde kullanılmasının daha uygun olacağı ifade edilmekte olup tarafımızca da bu görüş desteklenmektedir (Özer, 2022: 65).

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükmünde evlat edinme nedeniyle kullanılacak mazeret izninde, evlat edinilenin yaşı yönünden herhangi bir sınırlamaya yer verilmediği görülmektedir.³ Bu hâlde, ergin bir kişinin evlat edinilmesi durumunda da işçi bu haktan yararlanabilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, ergin bir kişinin evlat edinilme koşulları ile küçüklerin evlat edinilme koşulları arasında birtakım farklılıklar mevcuttur. Öncelikle söylenmelidir ki, yürürlükte olan mevzuat gereği her erginin evlat edinilmesi mümkün değildir. Ergin bir kişinin evlat edinilebilmesi için Türk Medeni Kanununun 313. maddesinde sayılan hâllerden birinin gerçekleşmesi gerekmektedir.⁴ Küçüklerin evlat edinilmesinde olduğu gibi burada da söz konusu mazeret izni hakkının bakım, gözetim yükümlülüğünün ya da birlikte yaşamın fiilen başladığı tarihte mi yoksa evlatlık ilişkisinin mahkeme kararıyla kurulduğu anda mı kullanılacağı hususu duraksamalara neden olmaktadır. Üstelik bu noktada ergin kişinin bakım, gözetim yükümlülüğünün ya da birlikte yaşamın fiilen başladığı tarihin belirlenmesinde ve kanıtlanmasında ortaya çıkabilecek muhtemel güçlükler, uygulamadaki belirsizlikleri önemli

² Yürürlükte olan iş mevzuatı gereği evlat edinme nedeniyle mazeret izni uygulaması yalnızca 4857 sayılı İş Kanununda yer almakta olup 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu tabi çalışanlar yönünden böyle bir düzenleme mevcut değildir.

³ Oysaki, İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile 74. maddesinde düzenlenen analık hâli izni, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ve altı aya kadar verilecek ücretsiz izin haklarının kullanımı evlat edinilenin yaşı yönünden sınırlandırılmıştır. Buna göre, evlat edinenin anılan izinlerden yararlanabilmesi için evlatlığın üç yaşını doldurmamış olması gerekmektedir.

⁴ Bu koşullar kanun hükmünde şöyle sıralanmıştır:

“Evlât edinenin altsoyunun açık muvafakatiyle ergin veya kısıtlı aşağıdaki hâllerde evlât edinilebilir:

1. Bedensel veya zihinsel engeli sebebiyle sürekli olarak yardıma muhtaç ve evlât edinen tarafından en az beş yıldan beri bakılıp gözetilmekte ise,
2. Evlât edinen tarafından, küçükken en az beş yıl süreyle bakılıp gözetilmiş ve eğitilmiş ise,
3. Diğer haklı sebepler mevcut ve evlât edinilen, en az beş yıldan beri evlât edinen ile aile hâlinde birlikte yaşamakta ise.”

ölçüde artırmaktadır. Bu itibarla, İş Kanunundaki bu hakkın kullanılma zamanının -küçük ve erginlerin evlat edinilme prosedürü de göz önünde bulundurularak- açıkça düzenlenmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir.

Hukukumuzda evlat edinme; tek başına evlat edinme ya da eşlerin birlikte evlat edinmesi şeklinde gerçekleştirilebilmektedir. Bu noktada, işçinin tek başına evlat edinmesi halinin mazeret izninin uygulanması bakımından daha az tereddüt barındırdığı bilinmelidir. Zira eşlerin birlikte evlat edinmesi halinde eşin çalışma durumunun hakkın kazanılması üzerinde herhangi bir etki yaratıp yaratmayacağı sorusu akla gelebilmektedir. Oysaki tek başına evlat edinmelerde böyle bir tereddüde yer olmadığı aşîkârdır. Daha önce de ifade edildiği gibi, ek madde 2’de evlat edinme nedeniyle verilecek izin için öngörülen tek şart, evlat edinmenin kendisidir. Başka bir söyleyişle, işçinin anılan izne hak kazanması için evlat edinmesi dışında yerine getirmesi gereken başka bir yükümlülük mevcut değildir. Öyleyse, hükmün lafzından yola çıkılarak işçinin anılan haktan yararlanabilmesinin eşinin çalışma durumuyla bir ilgisinin olmadığı sonucuna varılmalıdır. Bu durumda, eşin ekonomik anlamda gelir getirici bir işte çalışıp çalışmaması işçinin hakkı kazanması üzerinde bir etki yaratmayacaktır. Daha açık bir anlatımla, eşi çalışmayan işçi de böyle bir hâlde izin hakkından yararlanabilecektir. Aynı doğrultuda, her ikisi de 4857 sayılı İş Kanununa tabi çalışan ve birlikte evlat edinen eşlerin de bu haktan ayrı ayrı istifade edebilecekleri söylenmelidir (Özer, 2022: 66).

Son yıllarda yapılan değişikliklerle, iş mevzuatımızın doğum nedeniyle getirdiği izin haklarının kapsamına evlat edinenlerin de dahil edildiği görülmektedir. Gerçekten de gerek 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından gerekse de 74. maddesinde düzenlenen çeşitli analık hali izinlerinden evlat edinenlerin de yararlanabilme imkânı bulunmaktadır. Üstelik kanun koyucu oldukça isabetli bir şekilde doğum ve evlat edinme nedeniyle verilen izin süreleri arasında -haklı bir gerekçe olmadıkça- bir ayırım da gözetmemiştir. Ancak aynı yaklaşımın ek madde 2 yönünden geçerli olduğunu söylemek güçtür. Zira bahsi geçen maddede işçinin eşinin doğum yapması hâlinde kullanabileceği izin süresi beş gün olarak belirlenmişken, evlat edinmesi durumunda üç güne indirilmiştir. Burada belirlenen farklı sürelerin, doğumu esas alacak şekilde beş günde eşitlenmesinin kanun koyucunun son dönemde benimsediği esaslara daha uygun düşeceği değerlendirilmektedir.

1.3. Ölüm İzni

4857 sayılı İş Kanunu işçiye bazı yakınlarının ölümü hâlinde devamsızlık hakkı tanımıştır. Buna göre işçi; ana, baba, eş, kardeş ya da çocuğunun ölümü durumunda üç gün süreyle ücretli izin kullanabilecektir. Görüldüğü üzere kanun koyucu bu hakkı işçinin en yakınları ile sınırlı tutmuş ve bahsi geçen kişilerin tamamı yönünden aynı süreyi öngörmüştür.

Bu yakınlardan bazılarının durumu, uygulamada birtakım soruların ortaya çıkmasına neden olduğundan detaylı olarak incelenmelidir. Bunlardan ilki, eştir. Daha önce de ifade edildiği üzere burada kastedilen eş, resmi makamlar önünde gerçekleştirilen bir evliliğin tarafı olan eştir. Öyleyse dinî nikah veyahut fiili birliktelikten doğan eşlik ilişkilerinde işçinin bu haktan yararlanması mümkün görünmemektedir (Özer, 2022: 59-60). Üzerinde durulması gereken bir diğer yakın ise kardeştir. Hukukumuzda kardeş kavramının tanımına yer verilmemiştir. Türk Dil Kurumu ise kardeşi “Aynı anne babadan doğmuş veya anne babalarından biri aynı olan çocukların birbirine göre adı; karındaş” olarak tanımlamıştır (TDK, 2025). Bu durumda işçinin, anne ve/veya babasından doğan tüm çocuklar yönünden bu hakkı kullanabileceği söylenmelidir. Bununla birlikte, üvey kardeşin ölümü hâlinde bu hakkın kullanılıp kullanılamayacağı da sorgulanmalıdır. Üvey kardeşler hem anneleri hem de babaları ayrı kişilerdir. Bu kişiler hukuken birbirlerinin hısımlı olmazlar (Balaban, 2014: 14). Yani bu kişiler arasında hukuken bir yakınlık söz konusu değildir. Buradan hareketle, düzenlemenin işçinin üvey kardeşi yönünden geçerli olmadığı çıkarımında bulunmak yanlış olmayacaktır. Öte yandan, Türk Medeni Kanununa göre kardeş, ikinci derece kan hısımları arasında yer almaktadır. Aynı yakınlık derecesinde olan diğer kişiler ise büyükanne, büyükbaba ve torundur (Gözler, 2023: 131). 4857 sayılı İş Kanunu işçiye kardeşinin ölümü hâlinde tanıdığı mazeret izni hakkını hukuken aynı yakınlık derecesine haiz

olan büyükanne, büyükbaba ve torun için tanımamıştır. Oysaki daha sonra ifade edileceği üzere, 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi çalışanlar, bahsi geçen kişilerin tamamı için bu haktan yararlanabilmektedirler. Bu anlamda, 4857 sayılı Kanunun ilgili hükmünün kapsamının anılan kişiler yönünden genişletilmesine ilişkin bir talebin yersiz olmayacağı gibi çalışma hayatını düzenleyen farklı Kanunlar arasında bir uygulama birliği oluşturulması bakımından faydalı olacağı da gözden kaçırılmamalıdır.

Son inceleme işçinin çocuğu yönünden yapılmalıdır. Belirtmek gerekir ki, Kanunun lafzında yer alan çocuk kavramı ile belli bir yaşın altındaki kişiler kastedilmemektedir. Daha açık bir söylemle izin hakkı, çocuğun yaşından bağımsız olarak kullanılabilecektir (Özer, 2022: 60).

Ek olarak ifade edilecek bir husus ise işçiye ölüm hâlinde verilecek izinde öngörülen sürenin, sayılan yakınların tamamı için aynı uzunlukta olması ile ilgilidir. Bilindiği üzere işçi; ana, baba, eş, kardeş ya da çocuğu arasından herhangi birinin ölümü hâlinde -hangisi olduğu fark etmeksizin- üç gün süreyle izin kullanabilmektedir. Kanımızca hükümde sayılan tüm yakınlar açısından aynı sürenin benimsenmiş olması doğru bir yaklaşım değildir. Elbette burada işçinin bu kişilere karşı duyduğu yakınlığa göre yapılacak bir farklılaştırmadan söz edilmemektedir. Zira böyle bir derecelendirme ve karşılaştırma uygun olmayacaktır. Burada kastedilen, işçinin bu kişilere karşı taşıdığı mesuliyetlere ilişkin genel kabullere dayanan bir farklılaştırmadır. Nitekim, işçinin çocuğu ile ilgili konularda üstlenmesi gereken sorumlulukların diğerlerine nazaran çok daha fazla olduğu ve bu sorumlulukların paylaşılması noktasında da aynı dezavantajlı durumunun devam ettiği söylenebilir. Öyleyse işçiye verilen bu hakta, çocuğu ve diğer yakınları arasında eşit bir tutum benimsenmesinin hakkaniyetli olmadığı açıktır. Bu itibarla, anılan hükümde yer alan sürenin işçinin çocuğu yönünden artırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

İlgili düzenlemede eksik olarak kabul edilebilecek hususlardan bir diğeri de işçiye ana, baba ve kardeşin ölümü nedeniyle getirilen izin hakkının aynı konumdaki kayın hısımları yönünden geçerli olmamasıdır. Gerçekten de işçinin, yürürlükte olan mevzuat gereği eşinin annesi, babası ya da kardeşinin ölümü hâlinde bu haktan yararlanma imkânı bulunmamaktadır. Oysaki bu durumu, toplumumuzun genel değer yargıları ile bağdaştırmak güçtür (Kar ve Göktaş, 2007: 28-29). İlaveten kanımızca hükme eklenmesi gereken taraflardan biri de işçinin nişanlısı olmalıdır. Geleneklerimizin ve kültürel yapımızın nişanlılığa biçtiği sosyal rol, böyle bir düzenlemeyi gerekli kılmaktadır. Ancak burada kastedilenin hakkın kapsamının sınırsızca genişletilmesi olmadığı da vurgulanmalıdır. Zira böyle bir durum, çalışma hayatının tarafları arasındaki dengenin işçi lehine bozulması anlamına gelecektir ki sürdürülebilirliğin amaçlandığı hiçbir sistemde böyle bir kabul mümkün görünmemektedir. Yargıtay da bir kararında benzer şekilde hüküm tesis etmiş ve işçinin nişanlısının anneannesinin ölümünün devamsızlığı açısından haklı bir mazeret oluşturmayacağını kabul etmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 03.10.2000 tarih, 2000/9309-12891 sayılı karar; Kar ve Göktaş, 2007: 29).

Diğer İş Kanunlarında işçinin yakınının ölümü hâlinde kullanabileceği izin hakkının kapsamı ve süreleri, 4857 sayılı İş Kanunundan oldukça farklı şekillerde düzenlenmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanununa bakıldığında çalışanın ölüm izni kullanabileceği yakınlarının 4857 sayılı İş Kanunu ile benzerlik gösterdiği ancak sürenin farklı şekilde belirlendiği görülmektedir. Buna göre 854 sayılı Kanuna tabi çalışanlar, yakınlarının ölümü hâlinde yasal olarak iki gün izin kullanabileceklerdir. 5953 sayılı Basın İş Kanununa bakıldığında ise neredeyse tamamen farklı bir uygulamanın benimsendiği dikkati çekmektedir. Anılan Kanunun 19. maddesine göre gazeteci; eşinin, çocuğunun, ana veya babasının ölümü hâlinde dört; kardeşi, torunu, büyükanne veya büyükbabasının ölümü hâlinde ise iki gün izin kullanabilecektir. Daha ilk bakışta 5953 sayılı Kanunda uygulamanın gerek kapsam gerekse de süre yönünden diğer İş Kanunlarından daha geniş tutulduğu fark edilebilmektedir. Şüphesiz ki bu noktada, bahsi geçen Kanunlar arasında oluşturulacak bir uygulama birliğine ihtiyaç duyulmaktadır.

1.4. Eşin Doğum Yapması

4857 sayılı İş Kanununa 2015 yılı itibariyle dahil edilen eşin doğum yapması nedeniyle izin hakkı, Türk İş Hukukunda doğrudan erkek ebeveynleri hedefleyen ilk ve tek izin olma özelliğini

taşımaktadır (Ezer, 2019: 494). Gerçekten de 6645 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğe kadar iş mevzuatımızda bu yönde bir düzenleme bulunmamaktaydı. Konu ile ilişkili eski düzenlemelere bakıldığında, işçiye verilebilecek mazeret izinlerinin evlilik ve ana, baba, eş, kardeş ya da çocuk ölümü ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Mazeret izinlerinde genel olarak işçinin özel hayatı ve aile içi ilişkilerinden kaynaklanan önemli kabul edilebilecek durumların hedef alındığı göz önünde bulundurulursa, eşin doğum yapması halinin de bu kapsama dahil edilmesinin mevcut bir ihtiyacın giderilmesi olarak değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Burada ele alınması gereken hususlardan biri, kanun koyucunun anılan hakkı düzenlerken kullanmayı tercih ettiği ifadeye ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanununun ek 2. maddesinde işçinin bu hakkı kazanabilmesi “eşinin doğum yapması” şartına bağlı kılınmıştır. Hükmün lafzından kolaylıkla anlaşılacağı gibi işçi yalnızca resmen evlilik birliği içerisinde bulunduğu eşi için bu haktan yararlanabilecektir. Başka bir söyleyişle, aralarındaki ilişki yasal bir evliliğe dayanmayan bir kişiden çocuk sahibi olan işçinin bu haktan yararlanması olası değildir (Çalışkan, 2017: 57). Oysaki başta Avrupa ülkeleri olmak üzere genel olarak dünyanın büyük bir kısmında evlilik dışı doğan bebeklerin oranının yıllar itibarıyla artış gösterdiği istatistiksel olarak bilinmektedir. Söz konusu istatistikte her ne kadar ülkemiz açısından anlamlı bir artış gözlenmiş olmasa da bu durumun tamamen göz ardı edilmesi de doğru değildir (Euronews, 2018). Bu nedenle hükmün, eşin doğum yapması odağından çıkarılarak işçinin çocuğunun doğması noktasına taşınmasının daha isabetli olacağı değerlendirilmektedir.

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için mutlaka çocuğun sağ doğması gerekip gerekmediği hususu cevaplanması gereken sorulardan biridir. Hükmün lafzından yola çıkılarak bu sorunun, gerekmediği şeklinde yanıtlanması uygun olacaktır. Bilindiği gibi kanun koyucu hakkı yalnızca eşin doğum yapması şartına bağlamıştır. Bu noktada çocuğun mutlaka sağ doğması gerektiği yönünde kısıtlayıcı bir yorumla sonuca varılması doğru bir yaklaşım değildir. Zira böyle bir kabul, hukukun temel yorum ilkelerinden biri olan “kaidelerin geniş yorumlanması prensibine” aykırılık teşkil edecektir (Gözler, 2012: 56). Bu itibarla, anılan hakkın kullanımının çocuğun sağ doğmasıyla bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir. Kaldı ki böyle bir iznin, çocuğun hayatta olması hâlinde bakımı ve yeni düzene alışılması için gerekli olduğu kadar ölü doğması hâlinde cenaze, defin gibi işlemler için de gerekli olduğu aşıkardır. Öte yandan, gebeliğin erken dönemde düşük nedeniyle sona ermesi hali için de benzer sorular sorulabilecektir. Kanımızca, söz konusu durumun doğum olarak nitelendirilmesi mümkün olmadığından işçinin anılan haktan yararlanabilme imkânı da bulunmamaktadır. Ancak bu duruma ilişkin özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu da açıktır (Özer, 2022: 64).

Konu, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 19. maddesinde gazetecinin, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç gün ücretli izne hak kazanacağı şeklinde ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi burada, 4857 sayılı İş Kanunundan farklı bir ifade biçimi benimsenmiştir. Hatırlanacağı üzere 4857 sayılı Kanunda aynı izin “eşin doğum yapması” şartına bağlanmış ve seçilen bu ifade ile işçinin yasal evlilik birliği dışında dünyaya gelen çocukları yönünden bu hakka erişimi imkânsız kılınmıştır. Oysaki Basın İş Kanununda kullanılan ifade çok daha kapsayıcı ve ihtiyaca uygundur. 854 sayılı Deniz İş Kanununa bakıldığında ise bu mazerete ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Bu durum, çalışma hayatını düzenleyen farklı Kanunlarımız arasında bir uygulama birliğine varılması noktasından ne kadar uzakta olduğumuzun önemli bir göstergesidir.

1.5. Engelli veya Süreğen Hastalığı Olan Çocuğun Tedavisi

4857 sayılı İş Kanununun ek 2. maddesinin 2. fıkrasında, diğer İş Kanunlarında olmayan bir mazeret hali düzenlenmiştir. Buna göre, “İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen 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 verileceği” hüküm altına alınmıştır. O hâlde bahsi geçen hakkın kullanılabilmesi için işçinin çocuğunun en az % 70 oranında engelli olması ya da süreğen bir hastalığının bulunması ve mazeret talebinin hastalık raporuna dayanması gerekmektedir.

Öncelikle, daha önce de açıklandığı gibi, “işçinin çocuğu” ifadesinden yaşından bağımsız olarak işçi ile arasında soybağı kurulmuş olan çocuğun anlaşılması gerektiği söylenmelidir (Özer, 2022: 68). Bu husus bilhassa çocuğun belli bir engel oranının arandığı durum için özellik arz etmektedir. Zira 2019 yılından beri yürürlükte olan mevzuat gereği erişkinler (18 yaşını doldurmuş kimse) ile çocukların (18 yaşını doldurmamış kimse) engel durumlarının belirlenme usulleri farklılık göstermektedir. Bu anlamda, 18 yaşını doldurmuş kişiler hakkında uygulanan “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” (RG., 20.02.2019, 30692) gereği düzenlenecek sağlık kurulu raporlarında erişkinin engel oranının açıkça yazılması gerekmektedir. Oysa, henüz 18 yaşını doldurmamış kişiler yönünden farklı bir uygulama benimsenmiştir. “Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” (RG., 20.02.2019, 30692) ile bunlar adına tanzim edilecek raporlarda engel oranlarının gösterilmesi uygulaması kaldırılmış; bunun yerine özel gereksinim düzeyleri üzerinden bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Bu sınıflar; “özel gereksinimi vardır”, “hafif düzeyde özel gereksinimi vardır”, “orta düzeyde özel gereksinimi vardır”, “ileri düzeyde özel gereksinimi vardır”, çok ileri düzeyde özel gereksinimi vardır”, “belirgin özel gereksinimi vardır” ve “özel koşul gereksinimi vardır” şeklinde belirlenmiştir. Güncel uygulamanın diğer mevzuatlar ile uyumu düşünülerek, bu sınıfların hangi engel oranlarına denk geldiğine ilişkin bir tabloya da yine bu Yönetmeliğin ekleri arasında yer verilmiştir. Buna göre, inceleme konumuz olan % 70 ve üzeri engel oranlarına karşılık gelen özel gereksinim düzeyleri; “çok ileri düzeyde özel gereksinimi vardır”, “belirgin özel gereksinimi vardır” ve “özel koşul gereksinimi vardır” biçiminde saptanmıştır. Daha açık bir anlatımla, artık 18 yaşını doldurmamış kişiler yönünden engel oranını gösteren bir sağlık kurulu raporu alınması mümkün değildir. Bunun yerine işçiler, yukarıda sayılan üç ibareden birini taşıyan rapora sahip çocukları yönünden 4857 sayılı Kanunun bahsi geçen hükmünden yararlanılabileceklerdir.

Hükümde yer verilen bir diğer özel durum ise süreğen hastalık ile ilgilidir. Kronik hastalık olarak da ifade edilebilecek bu durum Dünya Sağlık Örgütü tarafından “Sürekli devam eden ve zamanla artış göstererek kişinin sağlığını bozan ve kalıcı hasara sebep olan, uzun süreler bakım, koruma ve rehabilitasyon ihtiyacı olan durumlar” şeklinde tanımlanmıştır (Sütçü, 2023: 51). Ülkemizde bu kapsamda değerlendirilen birçok hastalık yaygın şekilde görülmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, 2013: 3). İşte bu nitelikte hasta çocuğu olan işçi, 4857 sayılı Kanunun ilgili hükmü gereği yılda on güne kadar izin hakkından yararlanabilecektir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin anılan izne hak kazanabilmesi için yukarıda açıklanan iki farklı durumdan birinin mevcut olması yeterli değildir. Zira kanun hükmünde bahse konu iznin kullanılabilmesi için bir şartın daha yerine getirilmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Buna göre en az % 70 engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğu için bu haktan yararlanmak isteyen işçinin ayrıca bir hastalık raporu ile bu durumu belgelendirmesi gerekmektedir.

Diğer yandan, kanun hükmünde “çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla” ifadesine yer verildiği görülmektedir. Öğretide bu ibarenin, hakkı eşlerin her ikisinin de çalışması şartına bağlamak için getirildiğini ileri süren görüşler mevcuttur (Özer, 2022: 69). Ancak kanımızca, böylesi bir yorumdan ziyade hakkın taraflarca ayrı ayrı kullanılmasının önüne geçmek amacıyla bu ifadelerin tercih edildiği şeklinde bir değerlendirmede bulunmak çok daha uygun olacaktır.

Nihayet üzerinde durulacak son bir husus, bahsi geçen iznin “bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar” kullanılabileceği yönündeki ifadedir. Madde metninde, işçinin ihtiyacı hâlinde her defasında ne kadar izin talep edebileceği konusunda açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu noktada, çocuk adına düzenlenen hastalık raporunda belirtilen sürelerin ölçüt olarak kabul edilmesinin isabetli bir çözüm olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, kanun koyucunun süreyi belirlerken tercih ettiği “on güne kadar” şeklindeki ifadenin öğretide haklı şekilde eleştirildiği de bilinmelidir. Gerçekten de on günden az izni mümkün hale getiren bu ifade yerine, doğrudan “on gün” şeklinde bir düzenlemeye gidilmesinin daha amaca yönelik olacağı değerlendirilmektedir (Şakar, 2022: 139).

2. İzne İlişkin Özellikli Durumlar

2.1. Genel Olarak Uygulama İlkeleri

4857 sayılı İş Kanununun ek 2. maddesinde düzenlenen mazeret izinlerinin önemle vurgulanması gereken iki temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; söz konusu izinlerin ücretli olduğu ve madde metninde sayılan mazeretlerin ortaya çıkması hâlinde işveren tarafından kullanıdırılma mecburiyetinin bulunduğuudur. O hâlde işveren, kullanılması üzerinde takdir yetkisi bulunmayan bu izinler süresince işçiye ücret ödemeye devam edecektir (Baysal, 2020: 281). Bunun birlikte, işveren yönünden verilme zorunluluğu bulunan bu izinlerin, işçi tarafından kullanılma mecburiyetinin bulunmadığı da söylenmelidir (Özer, 2022: 78).

Uygulamada işçinin; boşanma, yas, taşınma, eğitim, resmî işler gibi birtakım haklı nedenlerle de izin talebi olabilmektedir. Hayatın olağan akışı içerisinde oldukça haklı görülebilecek bu taleplerin -toplu sözleşme ya da iş sözleşmesiyle aksi kararlaştırılmadığı sürece- işveren tarafından karşılanma ya da ücretinin ödenme zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira işverenin bu şartlarla bağlı olduğu hâller ek madde 2’de sınırlı olarak sayılmıştır. Öyleyse bu izinler, İş Kanununun 46 ve 55. maddelerinde sözü edilen “diğer izinler” kapsamında yer almaktadır ve işverenin yasal olarak karşılama ve ücretlendirme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Ek madde 2 ile mazeret izninin uygulamasına ilişkin temel hususlar derli toplu ve açık bir şekilde düzenlenmiş olmakla birlikte birtakım hususlar duraksamalara neden olmaya devam etmektedir. Bunlardan bazılarına daha önceki açıklamalarda yer verilmiştir. Burada farklı olarak değinilecek nokta, yasada öngörülen izin sürelerinin niteliğine ilişkindir. Gerçekten de anılan hükümde belirlenen sürelerin işgünü olarak uygulanıp uygulanamayacağı sorusuna cevap aranmalıdır. Bunun için kanun koyucunun süre öngördüğü diğer hükümler referans olarak alınabilecektir. Nitekim bunlara bakıldığında işgünü olarak uygulanması istenen süreler için bunun özel olarak belirtildiği görülmektedir. O hâlde, bu yönde bir iradenin açıkça ortaya konulmadığı mazeret izinlerinde, sürelerin işgünü olarak değerlendirilemeyeceği söylenebilir (Çelik vd., 2021: 868). Sürelere ilişkin bir diğer önemli mesele, uzunluklarının tarafların iradesiyle değiştirilmesinin mümkün olup olmadığı hususudur. Bilindiği üzere, iş hukukunda işçinin korunması düşüncesiyle emredici nitelikteki kurallara ağırlık verilmiştir. Bunlar arasında az sayıda da olsa hiçbir surette değiştirilmesi mümkün olmayan mutlak emredici hukuk kuralları vardır. Ancak iş mevzuatımızdaki düzenlemelerin büyük çoğunluğu işçi lehine değiştirilebilmesi mümkün olan nispi emredici hukuk kurallarından oluşmaktadır. Bir kuralın mutlak ya da nispi emredici nitelikte olup olmadığı ise ancak o kuralın amacından yola çıkılarak belirlenebilir (Uşan ve Erdoğan, 2020: 40). İlgili hükmün, sayılan sebeplerin ortaya çıkması hâlinde kullanıdırılması gereken izin sürelerinin alt sınırının belirlemeyi amaçladığı değerlendirildiğinden, nispi emredici nitelikte olduğu söylenebilir. Öyleyse, bu nitelikteki tüm hükümler gibi ek madde 2 de işçi lehine değiştirilebilecektir. Daha açık bir söylemle, taraflar aralarında anlaşmak suretiyle ilgili süreleri kısaltamayacak ancak uzatabileceklerdir (Kar ve Göktaş, 2007: 28).

Genel olarak mazeret izninin kullanılmasının ön şartı, taleptir. Demek oluyor ki, işçinin bu haktan yararlanabilmesi için öncelikle hakkı talep etmesi gerekmektedir. Yargıtay’ın da çeşitli kararlarında bu hususu önemle vurguladığı görülmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.01.2010 tarih, 2009/32740-2010/247 sayılı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.05.2013 tarih, 2011/6774-2013/13240 sayılı kararlar). Bununla birlikte mazeret hâlleri, doğası gereği genellikle gerçekleşeceği zamanın önceden bilinmesi mümkün olmayan durumlardır. Bu hâller, mesai saatleri dışında ve objektif koşullara göre işçiden talepte bulunmasının beklenemeyeceği şekilde gerçekleşebilir. İşte bu nedenle her koşulda, hakkın kullanılmasından önce talep edilmesini beklemek makul değildir. Bazı özel durumlarda işçinin talebi yerine, hakkı kullanmaya başladıktan sonra duruma ilişkin bildirim yeterli görülmelidir. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken bir husus, bu bildirimin mümkün olan en kısa sürede yapılması gerektiğidir. Zira işveren de işin aksamadan devam edebilmesi için gerekli tedbirleri alabilmeli; işçinin kendisine tanınan bir hakkı kullanması işverenin mağduriyetine sebep olmamalıdır (Kar ve Göktaş, 2007: 35). Yargıtay’ın da “işin aksamadan icra edilebilmesi için işverenin mazeretten

haberdar edilmesi gerektiğini” ifade ettiği isabetli bir kararı mevcuttur (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.10.2019 tarih, 2019/2687-18483 sayılı karar; Şahin, 2022: 77).

Mazeret izinleri, işverenin üzerinde yönetim hakkını oldukça sınırlı şekilde kullanabileceği bir işçi hakkıdır. Gerçekten de işverenin söz konusu hakkı ileri bir tarihte kullanılmak üzere ertelemesi mümkün değildir. İznin, izni gerektiren olayın gerçekleştiği anda kullanılması icap etmektedir. İşçi de anılan izinleri olay bittikten sonra talep edemeyeceği gibi kullanmadığı izinlere ilişkin ücretin ödenmesini de isteyemeyecektir (Baysal ve Astarlı, 2025: 1; Kar ve Göktaş, 2007: 34). Yargıtay da konu ile ilişkili kararlarında kullandığı “Yıllık ücretli izin dışındaki yasal diğer izinlerin, izni gerektiren olgunun, 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.” ifadeleriyle bu kanıda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.01.2010 tarih, 2009/32740-2010/247 sayılı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.05.2013 tarih, 2011/6774-2013/13240 sayılı kararlar). Diğer yandan, anılan iznin mazerete uygun şekilde kullanılması işçinin ödevidir. Söz gelimi, Kanunda sayılan yakınlarından birinin ölümü nedeniyle mazeret izni kullanan işçiden beklenen, bu izni cenaze defin işlerinin yapıldığı yerde kullanmasıdır (Kar ve Göktaş, 2007: 31).

Mazeret izni talebi olan işçinin bir diğer yükümlülüğü, mazeretin mevcut ve haklı olduğunu işverene kanıtlamaktır. Bilhassa mazeretin resmî bir evrak ile ispatının mümkün olduğu durumlarda bu belge mutlaka işverene paylaşılmalıdır (Baysal ve Astarlı, 2025: 3). Yargıtay’ın görüşü de bu yöndedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.01.2010 tarih, 2009/32740-2010/247 sayılı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 03.02.2014 tarih, 2013/2453-2014/1292 sayılı kararlar). Burada hemen belirtmek gerekir ki, her ne kadar konuyla ilgili Kanun’da açık bir hüküm yer almasa da, iznin talep ve onay aşamalarının da yazılı şekilde yapılmasının ileride taraflar arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklarda ispat yönünden değerli olacağı kuşkusuzdur.

Hatırlanacağı gibi ücret, mazeret izinlerinin temel özelliklerinden biridir. Bu izinlerin ücretli olduğu konusunda tereddüt bulunmamakla birlikte ücretin kapsamı konusunda açık bir düzenleme mevcut değildir. O hâlde konunun bu yönüyle değerlendirilmesi uygun olacaktır. İş Kanununun 32. maddesinde ücret “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” şeklinde tanımlanmıştır. Uygulamada ise ücret, kapsamına göre iki sınıfa ayrılmaktadır. Çalışanlara bir iş karşılığında nakden yapılan ödeme “asıl (çıplak, ana) ücret” olarak isimlendirilirken; aile ve giyecek yardımı, çocuk zammı, prim, ikramiye gibi ücret eklerinin de hesaba katılmasıyla elde edilen ücret “giydirilmiş ücret” olarak nitelendirilmektedir. (Şakar, 2019: 60). Ek madde 2’de öngörülen ücretin bunlardan hangisinin kapsamında olduğu yasal olarak belirlenmemiştir. Ancak iş hukukunun uygulamasına ilişkin genel prensibe göre; Kanunda, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aksi özellikle belirtilmedikçe ücretin ölçüt olarak belirlendiği ödemelerde “asıl (çıplak, ana) ücret” esas alınmaktadır (Çelik vd., 2021: 351). Öyleyse burada da dikkate alınacak ücretin “asıl ücret” olduğu yönünde bir çıkarımda bulunmak yanlış olmayacaktır.

Ücret ile ilgili değinilecek son bir husus ise diğer İş Kanunlarındaki durumdur. 5953 sayılı Basın İş Kanununa bakıldığında, tıpkı 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, mazeret izinleri süresince işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiğinin açıkça ifade edildiği görülmektedir. Oysaki Deniz İş Kanunu yönünden aynı değerlendirmenin yapılması mümkün değildir. Zira anılan Kanunda bu izinlerin ücretli olduğuna dair bir hüküm yer almamaktadır. O hâlde, işverenin böyle bir yasal zorunluluğu yoktur; ancak aksi yönde bir karar alınmıyorsa, ücret ödemesinin önünde bir engel de bulunmamaktadır (Özer, 2022: 96).

2.2. İşçinin İzinden Yararlandırılmaması ya da Haksız Yararlanması Hâlinde Fesih Hakkı

Bilindiği üzere mazeret izni, işverenin takdirine bağlı olmayan, talep edilmesi hâlinde kullandırılması zorunlu olan bir izin türüdür. Bununla birlikte uygulamanın her zaman bu şekilde olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim işverenin bu yükümlülüğe aykırı hareket ederek

işçiye geçerli mazereti ve talebine rağmen izin kullandırmadığı durumlarla karşılaşılabilir. İşte böyle bir hâlde, işçinin başvurabileceği hukuki yolların neler olduğu ve işverene uygulanabilecek bir yaptırımın bulunup bulunmadığı incelenmelidir. İlk olarak işçi yönünden bir değerlendirme yapmak gerekirse, bu doğrultudaki talebi karşılanmayan işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği kabul edilmelidir. Zira böyle bir durumda işveren işçiye gözetme borcuna, dolayısıyla da iş sözleşmesine aykırı davranmış olacaktır (Kar ve Göktaş, 2007: 31). Öğretide yer alan bir görüşe göre, anılan fesih çalışma koşullarının uygulanmaması gerekçesiyle de gerçekleştirilebilecektir (Özer, 2022: 101). Mazeret iznini kullandırmayan işveren yönünden ise işçinin sözleşmeyi feshetmesi hâlinde katlanmak zorunda kalacağı hukuki sonuçlardan başka bir hukuki ya da cezai yaptırım söz konusu değildir (Kar ve Göktaş, 2007: 31).

Öte yandan, mazeret izinlerinin bir diğer özelliği ücretli izinler olmasıdır. Yani, işçi bu sürelerde iş görme borcunu yerine getirmediği hâlde ücrete hak kazanmaktadır. O hâlde işveren, işçinin bu yöndeki talebini karşılarken aynı zamanda belirlenen süreler için ücretini de ödemek zorundadır. Üstelik izin talebinin hiç karşılanmaması durumunun aksine ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi hâllerinde işveren hakkında uygulanacak bir cezai müeyyide de bulunmaktadır. İş Kanununun 102. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde “32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için” idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür (Uzuner ve Başbuğa, 2022: 315). 2025 yılı için bu cezanın tutarı 2.179,00 TL’dir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025).

Bazı hâllerde de mazeret izninin haksız kullanımı söz konusu olabilmektedir. İşçi bazen hiç hakketmediği hâlde birtakım yanıltıcı davranış ve bilgilerle izin hakkından yararlanabildiği gibi bazen de izin süresini amacı dışında kullanabilmektedir. Şüphesiz düzenlemenin ruhuna uygun olmayan bu durum hakkın kötüye kullanılması kapsamında değerlendirilmelidir. Bu gibi durumlarda işverenin başvurabileceği yol olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi imkânı gösterilebilir. Zira böylesi bir vaziyet, işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi anlamına gelecek ve taraflar arasındaki ilişki telafi edilemeyecek şekilde zedelenecektir. Bu doğrultuda iş ilişkisinin mevcut haliyle devam etmesini ummak rasyonel bir beklenti olmayacaktır (Özer, 2022: 99).

2.3. Sigorta Bildirimleri Yönünden Değerlendirme

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (RG., 16.6.2006, 26200) 4. maddesinde, hizmet akdiyle bir işveren tarafından çalıştırılan kişilerin bu Kanunun 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılması ve bu kişilerin sigortalılıklarına ilişkin bildirimlerde aynı Kanunun “Primlere İlişkin Hükümler” başlıklı dördüncü kısmında belirlenen usullerin dikkate alınması gerektiği düzenlenmiş olup inceleme konumuzu oluşturan işçilerin geneli açısından da bu kuralların geçerli olduğu söylenmelidir. İşçinin mazeret izni kullanması hâlinde bu durumun sigorta bildirimleri üzerinde bir etki yaratıp yaratmayacağı hususunun ise ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Konu öncelikle sigortalının prime esas kazancı ve prim ödeme gün sayısı yönünden değerlendirilecektir. Sosyal güvenlik mevzuatımızda sigortalının devamsızlığına ilişkin bildirimler yönünden eksik gün uygulaması yürürlüktedir. Bu anlamda 5510 sayılı Kanununun 86. maddesinin 4. fıkrasında “Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilir.” ifadeleri yer almaktadır. Öyleyse buradan çıkarılacak genel kurala göre, ay içerisinde eksik gün bildiriminde bulunulabilmesi için sigortalının çalışmamış ve çalışmadığı bu sürelerin ücretinin de işveren tarafından ödenmemiş olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şartlardan birinin bile yerine getirilmemesi hâlinde eksik gün bildiriminde bulunulması mümkün değildir. Oysaki daha önce defalarca kez vurgulandığı üzere, mazeret izinleri ücretli izinlerdir. Yani işçi bu sürelerde işe devam etmediği hâlde ücret almayı sürdürmektedir. O hâlde, işçinin anılan izin süresince eksik gün ve kazançla bildirilme imkânı bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, farklı bir nedenle devamsızlığı olmayan işçi mazeret izni kullandığı ayda otuz gün üzerinden ve izin

sürelerine ait ücretleri de aylık prime esas kazancına dahil edilmek suretiyle sigortalı bildirilecektir.

Diğer bir husus ise mazeret izinlerine ait sigorta primlerinin ödenmesiyle ilgilidir. Sosyal güvenlik mevzuatımızda konu ile ilgili özel bir düzenlemeye yer verilmediğinden, izin süresine ilişkin primlerin ödenmesinde genel kurallara uyulacak, yani izin süresince işçi adına tüm sigorta kolları yönünden prim ödenmeye devam edilecektir.

Öte yandan, İş Kanununun 37. maddesi uyarınca “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.” Yine aynı madde gereği “Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.” Bahsi geçen bu belge özellikle inceleme konumuzun ispatı açısından önem taşımaktadır. Zira işveren tarafından kullanılan ve ücreti ödenen mazeret izinlerine ilişkin bilgilere işçinin ücret hesap pusulasında açıkça yer verilmesinin, taraflar arasında ortaya çıkması muhtemel anlaşmazlıklarda ispat kolaylığı sağlayacağı açıktır.

Sonuç

4857 sayılı İş Kanununa, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla getirilen düzenlemeyle mazeret izni hakkı ilk kez 2015 yılında iş mevzuatımızda açıkça düzenlenmiştir. Anılan Kanunun ek 2. maddesinde yer verilen hükmün ilk fıkrasına 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 verilecektir.” Aynı maddenin ikinci fıkrası gereği ise “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 verilmesi” gerekmektedir. İzin ücretli olması ve sayılan mazeretlerin ortaya çıkması hâlinde kullanımı üzerinde işverenin bir takdir yetkisinin bulunmaması, hakkın iki temel özelliğidir.

Konunun açıkça düzenlenmesi mevzuattaki önemli bir boşluğu doldurmuş olmakla birlikte hükmün geliştirilmeye muhtaç yönlerinin bulunduğu da söylenmelidir. Örneğin bunlardan biri, yasada öngörülen evlenme izninin kapsamına yöneliktir. Mevcut düzenlemeye göre, işçi yalnızca kendi evliliği için bu haktan yararlanabilmektedir. Oysaki işçinin yakın kan bağı ilişkisi içerisinde bulunduğu kardeşi, annesi, babası ya da çocuğunun evliliği halinde her zamanki gibi iş görme edimini yerine getirmesini beklemek gerçekçi bir yaklaşım değildir. Keza aynı durum işçinin nişanlanması yönünden de geçerlidir. Bu anlamda hakkın kapsamının genişletilmesinin lüzumlu ve isabetli olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Hükmün duraksamalara neden olduğu gerekçesiyle geliştirilmesi gerektiği düşünülen bir diğer yönü, evlat edinme iznini ilgilendirmektedir. Hukukumuzda evlat edinme prosedürü gereği evlat edinilenin evlat edinene fiilen teslim edildiği tarih ile hukuken evlatlık ilişkisinin kurulduğu tarih farklılık göstermektedir. İş Kanunundaki düzenlemede ise bahsi geçen iznin bu tarihlerden hangisinde kullanılacağı konusunda bir netlik söz konusu değildir. Bu da uygulamada farklı tutumların benimsenmesine neden olmaktadır. O hâlde, bu yönde getirilecek bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu ortadadır. Diğer yandan, evlat edinme nedeniyle öngörülen izin süresinin, aynı maddede yer alan işçinin eşinin doğum yapması hâlinde kullanabileceği izin süresinden daha kısa belirlenmesi, iş mevzuatımızın son yıllarda bu iki durum hakkında benimsediği eşitlikçi bakış açısına uygun bulunmamıştır.

İşçinin yakınlarının ölümü hâlinde kullanabileceği izin hakkı, hükmün geliştirilmesi gereken bir başka yönüdür. Düzenlemeye göre; ana, baba, eş, kardeş ya da çocuğunun ölümü durumunda işçi üç gün süreyle izin kullanabilecektir. Görüldüğü gibi kanun koyucu tüm bu yakınlar yönünden aynı süreyi öngörmüştür. Oysaki burada işçinin çocuğu yönünden farklı ve daha uzun bir sürenin belirlenmesinin ihtiyaca daha uygun olacağı kanısına ulaşılmıştır. Yine işçinin kayın hısımları ve

nişanlısı ile -madde metninde sayılan kişilerden biri olan kardeşiyle hukuken aynı yakınlık derecesinde olmaları nedeniyle- büyükannesi, büyükbabası ve torununun da bu kapsama dahil edilmesi gereksinimi bulunmaktadır.

Öte yandan, hükümde “işçinin eşinin doğum yapması” şeklinde ifade edilen bir başka mazeretin odak noktasının “işçinin çocuğunun doğması” şeklinde yeniden belirlenmesi ve engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğun tedavisinde “bir yıl içinde toptan ya da bölümler halinde on güne kadar” kullanılabilecek iznin uygulamadaki belirsizliklerinin giderilmesi gerektiği kanısına varılmıştır.

Sonuç olarak tüm bu bilgiler ışığında, düzenlemeyle çalışma hayatında önemli bir eksikliğin giderildiği ancak beraberinde bazı revizyonlara da ihtiyaç duyulduğu belirlenmiş; bu anlamda yapıcı eleştirilerin yanı sıra mevcut sorunların çözümüne yönelik öneriler de getirilmeye çalışılmıştır.

Kaynakça

- Abik, Y. (2005). Nişanlanma ve nişanlılık. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 54 (2), 65-152. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628370>
- Balaban, B. T. (2014). Türk hukukunda hısımlık ve hısımlığın medeni usul ve icra ve iflas hukuku bakımından sonuçları. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Erzincan Üniversitesi.
- Baysal, M. (2020). İşçilerin sahip olduğu izin haklarının 4857 iş kanunu bakımından değerlendirilmesi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 9(24), 268-283. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.682148>
- Baysal, U. ve Astarlı, M. (2025). Mazeret izni. 1-3. https://baysaldemir.com/files/compassionate_leave_tr.pdf adresinden 11.02.2025 tarihinde alınmıştır.
- Çalışkan, A. (2017). İş hukukunda analık ve ebeveyn izinleri. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca E. (2021). İş Hukuku Dersleri. (34. Baskı). Beta Yayınları.
- Ertekin, O. (2024). Duygusal ve hukuki bakımdan nişanlanma. Kırıkkale Medeni Hukuk Dergisi, 1 (1), 27-68. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3676952>
- Euronews. (2018). Avrupa’da evlilik dışı doğan bebeklerin sayısı artıyor. <https://tr.euronews.com/2018/04/16/avrupa-da-evlilik-d-s-dogan-bebeklerin-say-s-art-yor>
- Ezer, B. (2019). Uluslararası düzenlemeler ışığında babanın ebeveyn izni: İspanyol hukuku ve Türk hukuku bakımından karşılaştırmalı bir inceleme. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5 (2), 451-509. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1286566>
- Gözler, K. (2012). Yorum ilkeleri. Kamu Hukukçuları Platformu, 15-119. <https://www.anayasa.gen.tr/yorum-ilkeleri-kitaptan.pdf> adresinden 04.02.2025 tarihinde alınmıştır.
- Gözler, K. (2023). Meslek Yüksek Okulları İçin Genel Hukuk Bilgisi. (22. Baskı). Ekin Yayıncılık.
- Kar, B. ve Göktaş, S. (2007). Türk iş hukukunda işçinin yasadan kaynaklanan mazeret izinleri. Sicil İş Hukuku Dergisi, 6, 27-37. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil06-27-37.pdf>
- Kartal, A. (2023). Türkiye’de evlilik ve evlenme kültürü: geleneksel normlara halkbilim perspektifinden bir bakış. RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi, 36, 730-753. <https://doi.org/10.29000/rumelide.1372403>
- Özer, H. D. (2022). Çalışanların mazeret izinlerine toplu bakış. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 19(73), 43-109.

- Sütçü, S. (2023). Kronik hastalıklarda sosyal hizmet. Doğu Karadeniz Sağlık Bilimleri Dergisi, 2 (1), 50-59. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3014654>
- Süzek, S. (2022). İş Hukuku. (22. Baskı). Beta Yayınları.
- Şahin, Ö. (2022). 4857 sayılı iş kanununda devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Şakar, M. (2019). Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. (12. Baskı). Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2022). İş Hukuku Uygulaması. (13. Baskı). Beta Yayınları.
- Tanrıbilir, F. B. (2020). Evlenme ve vatandaşlık. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 3019-3049.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2025). Sıkça sorulan sorular: evlat edinme hizmeti. <https://www.aile.gov.tr/sss/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu/evlat-edinme-hizmeti/>
- T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü. (2014). Kanun tasarısı. https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D24/Y5/T1/WebOnergeMetni/f0c4601a-1b1d-406b-9dca-c296b7e436a4.pdf?TSPD_101_R0=08ffcef486ab20006f133d0c74e09461ddc41efeb220400e067a2fe682ad1ef0d59fbc1909fb0d21082f05260014300070a174979598dc7ed92a345e8ea1b17f80d78f96127e3c796df138358241e71756d5136c2d610860a998ce97bc4c527b
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). 4857 sayılı iş kanununa göre uygulanacak idari para cezaları. <https://www.csgb.gov.tr/Media/1ztby3gm/4857-sayili-is-kanunu-2025-yili-idari-para-cezalari.pdf>
- T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu. (2013). Türkiye kronik hastalıklar ve risk faktörleri sıklığı çalışması. <https://ekutuphane.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/khrfat.pdf>
- Türk Dil Kurumu. (2025). Güncel türkçe sözlük. <https://sozluk.gov.tr>
- Uşan, M. F. ve Erdoğan, C. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Uzuner, E. ve Başbuğa, H. (2022). İş hukukundaki mazeret izin sürelerinin tüm yönleriyle değerlendirilmesi. Mali Çözüm Dergisi, 32 (172), 311-320. <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/172malicozum/21.pdf>
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 18.01.2010 tarih, 2009/32740-2010/247 sayılı karar. <https://www.dejure.ai> adresinden 02.01.2025 tarihinde alınmıştır.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 02.05.2013 tarih, 2011/6774-2013/13240 sayılı karar. <https://www.dejure.ai> adresinden 02.01.2025 tarihinde alınmıştır.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. 03.02.2014 tarih, 2013/2453-2014/1292 sayılı karar. <https://www.dejure.ai> adresinden 02.01.2025 tarihinde alınmıştır.

Çatışma beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal kuruluş ile ilişkisi bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Destek ve teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.