

MAZERET İZİNLERİ

4857 sayılı Kanunun Ek-2'nci maddesine göre;

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde 3 gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise 5 gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

Mazeret izinleri gün bakımından sınırlıdır. Bir iş karşılığı olmaksızın ücreti ödenir. Başka bir deyişle mazeret izinleri ücretli olarak kullanılır. Geleceğe yönelik tasarruf hakkı olmayan bir haktır. Olayın doğduğu andan itibaren başlar. Takvim günü olarak verilir. Asgari kıdem şartına bağlı değildir. Kıdem tazminatı hesabında dikkat alınır. Belirli olayların veya durumların gerçekleşmesine bağlı olduklarından genel anlamda dinlenme hakkı kapsamında ele alınmazlar. Çalışılmış gibi hallerden sayılır.

Mazeret izinleri asgari süreler olup, iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri ya da işyeri personel yönetmelikleriyle işçi lehine artırılması mümkün bulunmaktadır. Ayrıca, mazeret izinleri nispi emredici olup mazeret izin günleri işçi lehine arttırılabileceği gibi işçinin kendi isteği haricinde daha düşük olarak verilemez.

Mazeret iznin kullanılabilmesi için öncelikle işçinin talebi olması başka bir ifade ile mazeret izinlerinin kullanılabilmesi için kural olarak işçinin bu yönde talepte bulunması ve bunu mümkün ise derhal işverene bildirmesi gerekir.

Mazeret izninin işverenler tarafından kullandırılmamasına yönelik idari para cezası öngörülmemiş, ancak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde bununla ilgili bir yaptırım varsa bu yaptırımlar yoksa yargı yoluyla çözüme kavuşturulur. Mazeret izninin verilmemesi, işçinin haklı nedenle fesih hakkını gündeme getirebilir. İşverenin, mazeretini kendisine ileten çalışanına karşı mazeret izni vermesi gerekmektedir. Ancak çalışanın, 4857 sayılı Kanunun 24'üncü maddesine göre "çalışma şartlarının uygulanmaması" gerekçesiyle haklı nedenle fesih hakkı kullanabilmesi mümkün olacaktır.

Mazeret izninin hafta tatiline denk gelmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun “hafta tatili ücreti” başlıklı 46’ncı maddesinin üçüncü fıkrası hükmüne göre, ek 2’nci madde çerçevesinde sayılan izin süreleri hafta tatili hesabında çalışılmış günler gibi hesaba katılmaktadır.

Yıllık izin günlerinde mazeret izni doğmuşsa, bu durumda yıllık izin hakkından tasarruf etme bulunduğundan, mazeret günlerinde yıllık izin kullanılmamış gibi sayılmaktadır.

Mazeret izinleri kural olarak doğduğu anda kullanılır, kullanılmadığı takdirde yıllık ücretli izin gibi ücrete dönüşmez, işçinin bu iznini, izni gerektiren olay bittikten sonra işverene talepte bulunarak kullanamaz, ilerde kullanmadığı gerekçesi ile karşılığı ücretin ödenmesini talep edemez, fesih sonrası ücrete dönüşmesi olanağı yoktur.

Saygılarımızla

VİZYON GRUBU