

MEMURLARIN İZİNLERİ

ANNUAL LEAVE OF OFFICERS



Recep LEVENT*

ÖZ

Anayasa ile de güvence altına alınan çalışma hayatından kaynaklanan haklar içerisinde izin kullanma yasal düzenlemelerle uygulanmaktadır.

Memurlar için izin kullanma hakkı da, hizmet süresi, cinsiyet ve diğer özel durumlara göre farklılaştırılmış olarak uygulama alanı bulmaktadır.

Memurlara tanınan izin hakkının, türü ve kapsamı günden güne genişlemekte, genişlemede daha çok aile ve sosyal hayatın geliştirilmesi ve korunması amacı ön planda tutulmaktadır.

Hatta, bu amaç parantezinde memurlar için de belli şartlar ve dönemler için kısmi (esnek) çalışma hakkının da getirildiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Memur, İzin, Esnek Çalışma İzni.

ABSTRACT

The right to use annual leave which arises from the working life, is guaranteed by the Constitution and applied in legal regulations as well.

The right to use annual leave for officers varies according to special cases such as the length of service and gender.

The right, type and scope of leave granted to officers is expanding from day to day, and the aim to maintain and protect families and social life is considered in the first place.

In addition, to achieve this aim the right of partial (flexible) working is legitimized in the interest of officers for certain conditions and periods.

Keywords: Officer, annual leave, flexible work leave

* İş Başmüfettişi

M.G.T.: 29.09.2016 / M.K.T.: 27.03.2017

1- GİRİŞ

Çalışma hayatı; çalışma saatleri, ücret, fazla çalışma, dinlenme, dinlenme izni, hastalık ve hastalık izni, mazeret izni, doğum ve doğum izni vb... birçok durum ve unsuru içermektedir. Özellikle, memurların haklarının korunması açısından bu durum ve unsurlar kanuni düzenlemelerle belirlenmiştir.

Yine, çalışma hayatının bir parçası olan izin kullanılması da kanuni düzenlemelere göre belirlenen kural ve şartlar çerçevesinde uygulanmaktadır.

Kanuni düzenlemelerle, dinlenme izin süreleri memurların hizmet süresine göre farklılaştırılmış olup, diğer izinler ise cinsiyete ve diğer durumlara göre ayrı ayrı belirlenmiştir. Bu çerçevede, çalışma mevzuatımızda, memurların izin kullanması hakkına hep yer verilmiş olmakla birlikte, tür ve kapsamının zamanla genişlemekte olduğu görülmektedir. Söz konusu genişleme, aile ve sosyal hayatın korunması ve geliştirilmesi amacıyla yönelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Memur izinlerinin kullanılması ile ilgili uygulamalara, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun¹ 102'nci ila 108'inci ve 178'inci maddelerinde yer verilmiştir.

2- KONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmamızın "Giriş" bölümünde de belirttiği üzere memurlar için izin uygulaması asıl olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunuyla düzenlenmiştir.

Söz konusu Kanun hükümleri dikkate alınarak, memurların izin uygulamalarına aşağıda yer alan başlıklar halinde yer verilecektir.

2.1- Yıllık İzin Hakkı

Yıllık izin, memurların esasen hizmet sürelerine göre, her yıl için dinlenme amacıyla verilen bir izin türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.1- Yıllık İzne Hak Kazanma Şartları

Memurların çalışmaya başladıkları bir yıl içinde yıllık izin hakları bulunmamakta olup, bir yıldan sonra yıllık izin süreleri de hizmet süresine göre belirlenmiştir.

Buna göre;

- Hizmet süresi bir ila 10 (on dahil) yıl olan memurlara 20 gün,
- Hizmet süresi 10 yıldan fazla olan memurlara 30 gün,

izin hakkı tanınmıştır. Dolayısıyla, memurlar, göreve başladıkları tarihten bir yıl sonra, hizmet sürelerine göre belirlenen kadar izin kullanabilmektedir. Ancak, fazla çalışma karşılığında verilecek izinde bir yıl şartı aranmamaktadır.

Bu sürelere, izinin görev yeri dışında geçirilmesi halinde gidiş ve dönüş için ikişer gün daha eklenebilmektedir.

Öğretmenler, yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayıldıklarından, bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmemektedir. Yine, hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışanlara, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilmektedir.

¹ Bkz. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu R.G... 23/7/1965, 12056

Diğer yandan, 20 günden 30 güne geçişte, önceden kullanılmayan izin hakkı yanmamaktadır.

Ayrıca, yıllık izin süresinin tespitinde, sadece kamu kurumlarında geçen çalışmalar dikkate alınmakta olup, yasama organı üyeliği, kanunla kurulan fonları, muvazzaf askerlik ve okul devresi de dahil yedek subaylıkta geçen süreler de hesaba dahil edilmektedir.

2.1.2- Yıllık İzinlerin Kullanılma Zamanı

Kanun'da "Yıllık izinlerin, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilmesi ve birbirini izleyen iki yılın iznin bir arada verilebileceği" hükmü bulunmaktadır.

Bu hükme göre, yıllık izinlerin kullanma dönemi konusunda amirlere yetki tanınmıştır. Buna göre, asıl olan izinlerin buldukları yıl içinde kullanılması olup, burada temel amaç, kamu idarelerinde hizmetlerin aksatılmaması yönünde tedbir alınmasına yönelik izin kullandırılmasıdır.

Amirlerin dairelerinin hizmet kapasitesini dikkate alarak planlama yapmak zorunda olup, amirlerce memurlara kısmi veya toptan olarak izin verilebilmektedir.

Diğer yandan, yukarıdaki esaslar dahilinde memurlarca cari yıldan bir önceki kullanılmayan izinleri de kullanılabilir. Dolayısıyla, memurlarca cari yıldan bir önceki yıldan önceki kullanılmayan izinleri kullanma imkanı bulunmamaktadır. Bu döneme ait izin hakkı düşmektedir.

2.1.3- İzin Vermeye Yetkili Olanlar

Hangi unvandaki memura hangi amirin izin vereceği konusunda Kanun'da açık bir hüküm yer almamakta, bu husus belirlenen genel çerçeve içerisinde her kurumca çıkarılan yönetmeliklerle belirlenmektedir. Ancak, kısaca belirtmek gerekirse yıllık izinler memurun bağlı olduğu birimin amirince verildiği söylenebilir.

2.2- Mazeret İzni

Mazeret izni, yıllık olarak kullanılan izinlerin dışında, yıllık iznin kullanılması, dolayısıyla yıllık iznin kalmaması durumunda memurlara verilen bir izindir.

Bu çerçevede, memurlara, doğum, çocuk, evlenme veya ölüm mazeretleri dışında herhangi bir mazerete dayanılarak merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakatıyla bir takvim yılında toptan ve bölümler halinde 10 güne kadar "mazeret izni" adıyla izin verilebilmektedir.

Zorunlu hallerde, memura (öğretmenler hariç olmak üzere aynı takvim yılı içerisinde 10 gün hariçinde 10 gün daha mazeret izni verilebilmekle birlikte, verilen bu ikinci 10 günlük izin bir sonraki yılın yıllık izin süresinden düşülmektedir.

2.3- Doğum İzin Hakkı

Kadın memurlara doğumlarının öncesi ve sonrasında doğum ve de doğum sonrası için süt izni, erkek memurlara ise eşinin doğum yapması halinde izin kullanma hakkı verilmiş olup, 6111 sayılı Kanunla² bu iznin kapsamı genişletilmiştir.

Buna göre;

² Bkz. 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G.. 25/2/2011, 27857

2.3.1- Kadınlar İçin Doğum İzni

Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni verilmektedir.

Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenmekte, ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memurun, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilmesine de imkan tanınmıştır. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmektedir.

Diğer yandan, doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmektedir.

6663 sayılı Kanunun³ 6'ncı maddesiyle yapılan değişiklikle; doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki sürenin doğum sonrası analık iznine eklenmesi ve de doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmesi öngörülmüştür.

Yine, 6663 sayılı Kanunun 6'ncı maddesiyle, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte ve ya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilmektedir.

2.3.2- Erkek Memurlar İçin Doğum İzni

Erkek memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine 10 gün babalık izni verilmektedir.

2.3.3- Kadın Memurlar İçin Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilmektedir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esas alınmaktadır.

2.4- Evlenme ve Ölüm İzni

Kanun'da mazeret izni kapsamında olmamak suretiyle, memurun kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilmektedir.

2.5- Engelli Çocuk Mazeret İzni

6525 sayılı Kanunun⁴ 7'nci maddesiyle yapılan değişiklikle memurlara; çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan bu çocuğunun hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana

³ Bkz. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G... 10/2/2016, 29620

⁴ Bkz. 6525 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G... 27/2/2014, 28926

veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilmektedir.

2.6- Doğum Kısmi Çalışma İzni

6663 sayılı Kanunun 6'ncı maddesiyle yapılan değişiklikle; doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarında ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme imkanı tanınmış olup, çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave eklenmektedir.

Diğer yandan, çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki 12 ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler 12 ay olarak uygulanmaktadır.

Ayrıca, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanmakta olup, bu durumda memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenmektedir.

2.7- Hastalık İzni

Memura, aylık ve özlük hakları korunmak suretiyle verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde 18, diğer hastalık hâllerinde ise 12 aya kadar izin verilebilmektedir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınmaktadır.

Buradaki 12 ve 18 aylık azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu izinlerin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporun kurumuna ibraz edilmesi gerekmektedir. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, belirlenmiş süreler kadar uzatılabilmekte, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanmaktadır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanmaktadırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur ise, iyileşinceye kadar izinli sayılmaktadır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanan "Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"⁵ ile belirlenmiştir.

Söz konusu Yönetmelik hükümlerine göre;

- Memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanu-

⁵ Bkz. Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik R.G... 29/10/2011, 28099

- nu⁶ ve ilgili mevzuatında belirtilen usûl ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi gerekmektedir.
- Memurlara tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilmekte, raporda kontrol muayenesi öngörülmüş ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilmesi mümkündür.
 - Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerlilik kazanmaktadır.
 - Yurt dışında sürekli görevli memurlar ile geçici görevle veya bilgi ve görgüsünü artırmak, staj yapmak gibi sebeplerle yurt dışına gönderilen ya da yıllık izinlerini yurt dışında kullanırken hastalanan memurların hastalık raporları ilgili ülkenin mahallî mevzuatına göre düzenlenmektedir.
 - 12 ve 18 aylık azamî izin sürelerinin hesabında, aynı hastalığa bağlı olarak fasılalarla kullanılan hastalık izinleri de iki izin arasında geçen sürenin bir yıldan az olması kaydıyla dikkate alınmaktadır.
 - Kontrol muayenesi sonrası hastalığın devam etmesi sebebiyle verilecek hastalık raporlarının on günü aşması durumunda bu raporun sağlık kurulunca verilmesi zorunludur. Ancak o yerde sağlık kurulu bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli bir sağlık hizmet sunucusu bulunmaması ve hastanın tıbbî sebeplerle sağlık kurulu bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucusuna nakline imkân bulunmaması hâlinde tek hekimler en çok on gün daha hastalık raporu düzenleyebilmektedir. Raporda nakle engel olan tıbbî sebeplerin hekim tarafından belirtilmesi zorunludur. Bu şekilde tek hekim tarafından düzenlenen hastalık raporlarının geçerli sayılabilmesi için, bunların İl Sağlık Müdürlüğü'nün belirleyeceği sağlık kurullarınca onaylanması şarttır.
 - Aile hekimi ve kurum tabiplerinin vereceği raporlar da tek hekim raporu kapsamında değerlendirilmekte olup, memurlara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı 40 günü geçmemektedir. Bu süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilmektedir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam 40 gün hastalık izni kullanan memurların, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmî sağlık kurullarınca onaylanması gerekmektedir.
 - Yurt dışında tek hekim veya sağlık kurulları, ilgili ülkenin mahallî mevzuatında tespit edilmiş süreler dâhilinde hastalık raporu düzenleyebilmektedirler. Ancak bu şekilde alınan raporlara dayalı olarak Kanun'da belirtilen süreler dâhilinde hastalık izni verilebilmesi için raporun ve raporda belirtilen sürelerin o ülke mevzuatına uygunluğunun dış temsilciliklerce onaylanması zorunludur.
 - Memurlara hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilmesi esas olup, bu izin, memurun görev yaptığı kurum veya kuruluşun izin vermeye yetkili kıldığı birim amirlerince verilmekte ve yurt dışında verilecek hastalık izinlerinde ise misyon şefinin onayı aranmaktadır.

⁶ Bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu R.G... 16/6/2006, 26200

- Kamu hizmetlerinde aksamaya yol açılmaması ve Yönetmelik ile belirlenen usûl ve esaslara uygunluğunun tespit edilebilmesi için, hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi ve örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurtdışında geçiren memurların aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilmektedir.
- Geçici görev veya vekâlet sebebiyle diğer kurumlarda görevli memurlara görev yaptıkları kurumların izin vermeye yetkili amirlerince, yurtdışında geçici görevli memurlara ise misyon şeflerince hastalık izni verilmektedir.
- Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilmemektedir. Hastalık raporlarının Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilmekte ve bu bildirim üzerine memur, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlü olmaktadır. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında Kanun ve özel kanunların ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılmaktadır.
- Hastalık izni verilebilmesi için hastalık raporlarının, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, memuriyet mahallindeki veya hastanın sevkini yaptığı sağlık hizmeti sunucularından alınması zorunludur.
- Hastalık raporlarının uygunluğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde, memura hastalık izninin kullandırılmasına devam edilmekle birlikte Sağlık Bakanlığınca belirlenen ve memurun bulunduğu yere yakın bir hakem hastaneye sevk ve sonucuna göre işlem yapılmaktadır.
- Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin, yıllık izninin bittiği tarihten önce sona ermesi hâlinde, memur kalan yıllık iznini kullanmaya devam etmektedir. Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, hastalık izninin bitimini müteakiben memurun göreve başlaması zorunludur. Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen memurun hastalık izni ile yıllık izninin aynı tarihte bitmesi hâlinde, memur izinlerin bittiği tarihte görevine başlar. Hastalık izinleri sebebiyle kullanılamayan yıllık izinlerden, sadece cari yıl ile cari yıldan bir önceki yıla ait izinler kullandırılmaktadır.

2.8- Refakat İzni

Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memurun refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilmekte ve gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılmaktadır.

Bu izinle ilgili usul ve esaslar da yine Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'le düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bu çerçevede;

- Düzenlenecek ve refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunma-

diği, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler yer almaktadır.

- Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullandırılmamakta ve refakat izninin toplam süresi altı ayı geçmemektedir.
- İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memur iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlamak zorundadır. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde, göreve başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılmaktadır.

2.9- Aylıksız İzin

Memurlara bazı durumlarda ve şartların oluşması halinde aylıksız izin verilmektedir. Aylıksız izin verilmesi halinde aylık alma dışında memurların diğer tüm özlük ve sağlıktan yararlanma hakları devam etmektedir.

2.9.1- Hastalıktan Dolayı Aylıksız İzin

Memura, verilen hastalık iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine 18 aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

2.9.2- Doğumdan Dolayı Aylıksız İzin

Doğum yapan memura verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilmektedir.

2.9.3- Evlatlıktan Dolayı Aylıksız İzin

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim tarihinden itibaren verilen sekiz haftalık iznin veya birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme izninin bitiminden itibaren, istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilmektedir.

Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine 24 aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.

2.9.4- Özel Burs, Yurt İçi Ve Yurtdışına Gönderilmeden/Gitmekten Dolayı Aylıksız İzin

Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile Kanun'un 77'nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilmektedir.

2.9.5- İstek Halinde Aylıksız İzin

Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği

hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmamaktadır.

2.9.6- Askerlikten Dolayı Aylıksız İzin

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılmaktadır.

Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunlu olup, aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen 10 gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılmaktadır.

3- SONUÇ

Aynı zamanda Anayasal bir hak olan izin konusu memurlar için kanuni düzenleme ve diğer mevzuat ile düzenlenmiştir.

Memurlara verilen izin haklarının tür ve kapsamı günden güne genişletmekte olduğu görülmektedir.

Bu anlayış içerisinde, memurların belirlenen şartlar dahilinde;

- Yıllık izin,
- Mazeret izni,
- Doğum izni,
- Evlenme ve doğum izni,
- Engelli çocuk mazeret izni,
- Doğum kısmi çalışma izni,
- Hastalık izni,
- Refakat izni,
- Aylıksız izin,

hakları bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Bkz. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu R.G... 23/7/1965, 12056
- Bkz. 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G... 25/2/2011, 27857
- Bkz. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G... 10/2/2016, 29620
- Bkz. 6525 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun R.G... 27/2/2014, 28926
- Bkz. Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları İle Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik R.G... 29/10/2011, 28099
- Bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu R.G... 16/6/2006, 26200