

DEVLET MEMURLARININ AYLIKSIZ İZİNLERİ¹

UNPAID LEAVES OF CIVIL SERVANTS



Uğur SÖKMEN*

ÖZ

Devlet memurları bazı mazeretleri sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda gösterilen süre ve şartlarla aylıksız izin hakkına sahiptirler. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108'inci maddesinde aylıksız izinleri düzenlenmiştir. Bu çalışmamızda, hayati tehlike halinde aylıksız izin, doğum nedeniyle aylıksız izin, evlat edinme nedeniyle aylıksız izin, görev / öğrenim nedeniyle aylıksız izin, hizmet nedeniyle aylıksız izin, askerlik nedeniyle aylıksız izin ile ilgili 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki hükümlere değinilecek ve mevcut yasal düzenleme incelenip değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Aylıksız İzin, Hayati Tehlike, Doğum, Evlat Edinme, Görev

ABSTRACT

Civil servants, in accordance with durations and conditions in Civil Servants Law, no. 657, have the right to leave without pay. Article 108 of Civil Servants Law, no. 657, regulates unpaid leave. This study deals with the provisions regarding unpaid leave in vital danger, unpaid leave due to birth, unpaid leave due to adoption, unpaid leave due to duty/education, unpaid leave due to service, and unpaid leave due to military service.

Keywords: Unpaid leave, vital danger, birth, adoption, duty

* Daire Başkanı, Maliye Bakanlığı

¹ Uğur Sökmen, 2015, En Son Değişikliklerle, Güncel, Açıklamalı-İçtihatlı "PERSONEL KANUNU", Denetler Yayıncılık, Ağustos 2015, İzmir. Sayfa 558-566.

1- GİRİŞ

Aylıksız izin, izin kullanımı sırasında ücretin kesintiye uğramasıdır. Çalışanların ücretleri kesilmeksizin belirli bir süre dinlenmeleri kanunlarla düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu dinlenme süresinin Kanunlar'da yazılı sürelerden çok olması halinde ücretlerinin kesilerek izin verilmesi durumunda aylıksız izin söz konusu olur.²

Memurlara, kanunlarda gösterilen mazeretlerinden dolayı görevinden ayrı bulunduğu ve bu süre içinde aylığını ve diğer haklarını alamadığı, memurun isteği ve bağlı bulunduğu kurum amirinin onayı ile kullanılan veya takdir halinde amirin uygun görmesi üzerine kullanılan bir izin türüdür.

2- AYLIKSIZ İZİN³

Kamu hizmeti süreklilik arz eder, bu da idarenin kesintisiz işlemesine bağlıdır. Çalışanlar Kanunlarıyla belirlenen süreler içinde izin kullanırlar, bu sürede hizmette aksama meydana gelebilir. Ama idare işlediği sürece devlet hizmetleri kesintisiz devam eder. Toplum düzeninin olduğu sürece Kamu hizmetinin durması söz konusu olamayacağına göre ve idare kamu yararı için var olduğuna göre idare, kamunun gereksinimlerini gidermek için topluma ya da toplumu oluşturan bireylere hizmet götürmeye devam edecektir.

Çalışanların kanunlarda yazılı izin sürelerinden çok izin kullanmaları gerektiğinde hizmetteki aksamanın önlenmesi ve aylıksız izine belirli şartlar konularak özendirilmemiş olması hem çalışana, hem de idareye yarar sağlamıştır.

Aylıksız izin konusu mevzuatımızda belirli şartlarla, çalışanın isteğine ve idarenin takdirine bırakılarak belli bir kaç durumda söz konusudur.

Aylıksız izinde aylık ve ücret verilmez. Bu aylıksız izin sırasında aylık dışındaki belli yükümlülükler devam eder, aylık, ilerleme, yükselme ve diğer hakları işlemeyiz.

Aylıksız izin süresi zarfında aylık ve aylığa bağlı ödemelerden yoksun kalmasının, kişinin memuriyet sıfat ve statüsünün ve dolayısıyla sosyal haklardan yararlanma halinin devam ettiğinin kabulüne engel teşkil etmeyeceği hususu Sayıştay kararında belirtilmiş bulunmaktadır.⁴

Ayrıca Danıştay'da bir kararında özet olarak; 657 sayılı Yasada gerekse 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümlerinde aylıksız izinli personelin aylık dışındaki haklarının elinden alınmasına dair herhangi bir hükmün bulunmaması karşısında sendika şube başkanı olarak seçilmesi nedeniyle aylıksız izinli olan davacının aylık dışındaki haklarının devam ettiği dolayısıyla idarece davacı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere sevk kağıdı verilmesi ve tedavi giderlerinin karşılanması gerekir kararını vermiştir.⁵

Danıştay'da bir başka kararında özet olarak; 657 sayılı Kanunda, aylıksız izinli olarak geçen sürelerde, kişilerin kadrosu ile ilişkisinin kesileceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Nitekim, aylıksız izin kullanan davacının kadrosu ile ilgisinin devam ettiği de açıktır. Bu durumda, 657 sayılı Kanunun anılan maddesinde 10 hizmet yılının hesabında fiilen çalışma şartına yer verilmemesi ve davacının 10

² Uğur Sökmen, (1996), "İZİNLER" Kamu Personelinin İzinleri, Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayın No: 1996/1, Ankara. Sayfa 158-159.

³ Uğur Sökmen, (2015), a.g.e.Sayfa 558.

⁴ Sayıştay Gen.Kur. 15.3.1988 tarih ve 19755 sayılı R.G.'de yayımlanan E.1988/1 , K:4620/1 s. Kararı.

⁵ Danıştay 5. Daire 24.4.2007 T. , E. 2004/2346, K. 2007/1872 s.Kararı.

hizmet yılını doldurmuş olması karşısında, kullandığı aylıksız izin süresinin borçlandırılması gerekir-ken aksi yönde tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Kararını vermiştir.⁶

Danıştay başka bir kararında ise özetle;⁷ Eşin hastalığının diğer eş için, mazeret izni verilmesini gerektirecek nitelikte kabul edilebilir bir mazeret olduğu tartışmaya yer bırakmayacak kadar açıktır. Ancak böyle bir durumda 657 sayılı Yasanın 104. maddesi 10'ar günlük devreler halinde en fazla iki kez bu olanaktan yararlanma hakkını ilgili kamu görevlisine tanımakta ve ikinci on günlük sürenin yıllık izinden düşülmesi gerektiğine ayrıca işaret etmektedir. Belirtilen duruma göre, eşin rahatsızlığının öngörülen süreleri aşması ve tedavisinin kamu görevlisinin eşliğine (refakatine) ihtiyaç göstermesi halinde konunun sözü geçen Yasanın 108. maddesinin değişik 1. fıkrası kapsamında ele alınması ve refakat mazeret izninden sayılması gereken ilk on günü aşan kısmının yıllık izinden düşülmesi, refakat süresinin ikinci mazeret izni ve yıllık izin sürelerinden fazlaya ait kısmı içinse ilgiliye, istekte bulunması koşuluna bağlı olarak her defasında altı ayı geçmemek üzere, aylıksız izin verilmesi gerekmektedir. Belirtilen hukuksal duruma göre, davacının eşine refakat nedeniyle kullanmaya zorunlu kaldığı 35 günlük iznin Yasanın 104. maddesi göz ardı edilerek tümünün adı geçen yıllık izinden düşülmesinde yasaya uyarlık bulunmadığı gibi bu sürenin hiçbir şekilde yıllık izinden düşülemeyeceği gerekçesiyle anılan işlemin iptali yolunda verilen Mahkeme kararında da 657 sayılı Yasaya uyarlık görülmüştür.⁸

Devlet memurlarının aylıksız izni ile 108'inci maddesindeki ilgili hükümler 6111 sayılı Torba Kanun ile yeniden düzenlenmiştir.

657 sayılı Kanunun 562 sayılı Kanun Hükmünde Karamame ve 6111 sayılı Torba Kanun ile değişik ve yeniden düzenlenen 108'inci maddesinde, Devlet memurlarına hangi hallerde aylıksız izin verilebileceği hükme bağlanmıştır. Burada sayılmayan haller için aylıksız izin verilmesine imkan bulunmamaktadır.

Buna göre; aylıksız izin verilebilecek haller aşağıda belirtilmiştir.

2.1- Hayati Tehlike Halinde Aylıksız İzin⁹

Memura, 105'inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

Memura, refakat izninden sonra sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine aylıksız izin 18 aydır.

Memurun bu aylıksız izin hakkından yararlanabilmesi için bazı koşullar öngörülmüştür. Bu koşullardan birinin bulunmaması halinde memur aylıksız izin hakkından yararlanamaz. Bu koşullar;

- Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,
- Bakmakla yükümlü olmamakla birlikte refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklarıyla kardeşlerden birinin,

ağır bir kaza geçirdiğinin veya tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunduğuunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi gerekmektedir.

⁶ Danıştay 11. Daire- T. 3.3.2009 E. 2006/2521 - K. 2009/2213 s.Kararı.

⁷ Uğur Sökmen, (2012), Mazeret İzni Yıllık İzinden Düşülür mü?, Vergi Raporu Dergisi, Vergi Müfettişleri Derneği, Mayıs 2012, Sayı 152,

⁸ Danıştay 5. Dairesi 29.10.1992 tarih ve E:1989/2377/, K;1992/2688 sayılı Kararı.

⁹ 657 s. K. Md. 108/A, Sökmen, U. (1996), a.g.e. Sayfa 159, Uğur Sökmen, 2015, a.g.e. Sayfa 559.

Devlet memurunun refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığa tutulmuş olması ve bu durumun sağlık kurulu raporuyla ile kanıtlanmış olması gerekir.

Yukarıda sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde memura isteği üzerine 18 aya kadar aylıksız izni verilebilir.

Bu izin en çok 18 aydır. Bu süre sonunda aynı mazeretin devam etmesi halinde ikinci defa aylıksız izin verilmesi imkanı bulunmamaktadır. Maddede “Aylıksız izin verilebilir” ifadesi sebebiyle bu iznin kullandırılmasında idarenin takdir hakkı bulunmaktadır. Ancak, İdare takdir hakkını kamu yararı, hizmet gerekleri ve eşitlik ilkesi içinde kullanmalıdır.

Örneğin; Eşinin tedavisi uzun süren bir hastalığı nedeniyle sağlık kurulu raporuyla refakat izninden sonra aylıksız izin kullanan Devlet memuru, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla babası için de aylıksız izin kullanabilecektir.

2.2- Doğum Nedeniyle Aylıksız İzin¹⁰

Doğum yapan memura, 104’üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

Analık izninden sonra 24 ay

Eşi doğum yapana 24 ay

- Doğum yapan memura isteği üzerine on iki aya kadar verilen aylıksız izin hakkı yirmi dört aya çıkarılmış ve eşi doğum yapan memura da isteği üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmıştır.
- Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihi olarak belirlenmiştir.¹¹

Buna göre;

- i) Doğum sebebiyle kadın memurun aylıksız izin süresi, isteği üzerine yirmidört aya kadar olabilecektir.
- ii) Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın, isteği halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir. Ancak söz konusu iznin bitiş tarihi, eşinin doğum yaptığı tarihten itibaren hiçbir surette yirmi dört aylık sürenin bitimini geçemeyecektir.
- iii) Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin yirmi dört aylık süre içerisinde her iki eşe de verilecektir.
- iv) Doğum sonrası analık izninin bitiminde aylıksız izin verilen ve izin bitiminde göreve başlayan memurun yeniden aylıksız izin talebinde bulunması halinde, bu memura doğum sonrası analık izninin bitiş tarihini takip eden yirmi dört aylık sürenin aşılmaması kaydıyla tekrar aylıksız izin verilecektir.
- v) Doğum yaptıktan sonra ataması yapılan memura, isteği üzerine doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitimini takip eden tarihten itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, aylıksız izin verilecektir.

¹⁰ 657 s. K. Md. 108/B, Sökmen, U. (1996), a.g.e. Sayfa 160, , Sökmen, U. (2015), a.g.e. Sayfa 559.

¹¹ Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 160, U. (2015), a.g.e. Sayfa 560.

Danıştay bir kararıyla; “Vergi Dairesinde memur olan davacının doğum sonrası iznini kullanmakta iken 6 ay ücretsiz izin kullanmak istemişse de 3 ay ücretsiz izin kullanması uygun görülen ve süresi dolmadan önce çalıştığı yere gidip bir aylık ek izin istediği ve bu istemi sözlü olarak kabul edilen davacının izinsiz ve mazeretsiz devamsızlığı ileri sürülerek görevden çekilmiş sayılamayacağına” karar verilmiştir.¹²

24 ayı geçmemek üzere memurun talebi kadar süre ile aylıksız izin verilmesi gerekir. Çünkü henüz yeni doğmuş bir çocuğun annenin bakımına daha çok muhtaç olduğu kuşkusuzdur. Anayasamızın Ailenin Korunması başlığı altındaki 41’inci maddesinde “... Özellikle ananın ve çocukların korunması...” hükmüne yer verilmiştir. Doğum yapan kadın memurlar çocuğunun bakımı ve sağlığı için aylıksız izin talebinde bulunmaktadır.¹³

İşte bu nedenlerle; doğum yapan Devlet memurlarına istekleri üzerine doğum sonrası 8 haftalık izin bitim tarihinden itibaren 2 yıllık süre içinde 24 aya kadar aylıksız izin verilmektedir.

Aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası sekiz haftalık analık izin süresinin bitim tarihine göre hesap edilmektedir.

Örneğin; Doğurma tarihi 20 Eylül 2015 olan bir memurun doğum sonu 8 haftalık (56 gün) analık izni 16 Kasım 2015’te bitecektir. Bu memur 16 Kasım 2017’ye kadar aylıksız izin kullanabilecektir.

Örneğin; 2 Temmuz 2015’te sezaryen ile doğum yaparak, 12 Temmuz 2015’den itibaren iki ay aylıksız izni raporlu ile istirahatlı bulunan memur 10 Eylül 2015’e kadar raporlu ise de yirmi dört aylık aylıksız iznin hesabında raporun bitiş tarihi değil, doğum sonu analık iznin bitim tarihi esas alınacaktır. Buna göre; 2 Temmuz 2015 (+) 8 Hafta (56 gün) = 28 Ağustos 2015’dir. Bu memur 28 Ağustos 2017’ye kadar aylıksız izin kullanabilecektir.

Örneğin; 2 Temmuz 2015’te eşi doğum yapan memura, doğum tarihinden itibaren isteği halinde 2 Temmuz 2017’ye kadar aylıksız izin kullanabilecektir.

2.3- Evlat Edinme Nedeniyle Aylıksız İzin¹⁴

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 ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.

Biri memur; 24 ay

İkisi memur; 24 ay / iki bölüm

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 ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

¹² Danıştay 5 Dairesi 24.12.1986 tarih ve 86/1489 sayılı kararı

¹³ Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 161, U. (2015), a.g.e. Sayfa 561.

¹⁴ 657 s. K. Md. 108/C, Uğur Sökmen, (2015), a.g.e. Sayfa 560

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

2.4- Görev/Öğrenim Nedeniyle Aylıksız İzin¹⁵

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 yurt içine ya da yurt dışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77'nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.

Bu madde uyarınca verilecek aylıksız izin

- Yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilen,
- Sürekli görevle yurt içine ya da yurt dışına atanan,
- En az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilen,
- Yurt dışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile
- 77'nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine

Görev veya öğrenim süresi kadar verilmektedir.

Bu hallerde, Devlet memuruna, görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilebilecektir.

Madde de "aylıksız izin verilebilir" ifadesi sebebiyle bu iznin kullandırılmasında idarenin takdir hakkı bulunmaktadır. Ancak, İdare takdir hakkını kamu yararı, hizmet gerekleri ve eşitlik ilkesi içinde kullanmalıdır.

Devlet tarafından yurt dışına gönderilen öğrencilerin memur olan eşlerine aylıksız izin verilebilecektir.

Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, memur derhal görevine dönmek zorundadır. Yani yurt dışı eğitimini tamamlayan veya geri çağrılan memurların memur eşleri görevine dönmesi gerekir. Mezkur maddenin 5'inci fıkrası hükmü uyarınca mazeret sebebinin kalkması halinde veya aylıksız izin süresinin bitiminde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılırlar.

Örneğin; Askeri anlaşmalar veya Birleşmiş Milletlerin karan doğrultusunda Bosna-Hersek'e 6 aylık süreyle geçici görevle gönderilen asker, polis gibi kamu personelinin memur olan eşlerine aylıksız izin verilebilecektir.¹⁶

Örneğin; Öğretim üyesinin burslu yurt dışına gitmesi halinde memur olan eşine, eşinin yurt dışındaki burs süresi kadar aylıksız izin verilebilecektir.¹⁷

2.5- Nedensiz İstekle Aylıksız İzin¹⁸

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

¹⁵ 657 s. K. Md. 108/D, Uğur Sökmen, (2015), a.g.e. Sayfa 560

¹⁶ Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 164

¹⁷ Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 165

¹⁸ 657 s. K. Md. 108/E, Uğur Sökmen, (2015), a.g.e. Sayfa 561

izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72'nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu aylıksız izin verilmeyecektir.

Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; Bir yıl

Bu madde uyarınca aylıksız izin verilebilmesi için;

- 5 hizmet yılının tamamlanması,
 - İstek olması,
- gerekmektedir.

Beş hizmet yılını tamamlanması yeterli olup, istek halinde ayrıca bir mazeret belirtmesine gerek bulunmamaktadır.

Bu izin; Memuriyetleri süresince en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadardır.

Bu izin en çok bir yıldır. Maddede “aylıksız izin verilebilir” ifadesi sebebiyle bu iznin kullandırılmasında idarenin takdir hakkı bulunmaktadır. Memurun bu madde uyarınca izin talebinde bulunurken sebep belirtilmesi gerekli değildir.

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 verilebilecektir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72'nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmayacaktır.

Beş hizmet yılını tamamlamış bir memur, isteği üzerine 4 ay aylıksız izin kullanmış ise memur bu haktan bütün memuriyeti boyunca yalnız iki defa yararlanabileceğinden 12 aydan artı kalan 8 ay için aynı şekilde aylıksız izin verilebilecektir.¹⁹

Sıkıyönetim veya olağanüstü hal ilan edilen bölgelere veya kalkınmada öncelikli yörelere belli bir süre görev yapmak üzere mecburi olarak sürekli görevle atananlar bu hükümden faydalanamayacaktır.

2.6- Göreve Dönme/Çekilmiş Sayılma²⁰

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

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

Verilecek aylıksız izin süreli olduğundan, aylıksız iznin bitmesinden önce mazeretin ortadan kalkması (hastanın iyileşmesi, ölmesi veya görevin sona ermesi gibi) halinde memurun derhal görevine dönmesi zorunludur.

Ayrıca, aylıksız izin süresi sonunda mazeretin ortadan kalkmaması (hastanın 18 ay sonunda iyileşmemesi) halinde bile memurun görevine dönmesi gerekmektedir. Gerek aylıksız iznin bitmesinden önce mazeretin ortadan kalkması halinde, gerekse aylıksız iznin bitmesine rağmen mazeretin

¹⁹ Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 160

²⁰ 657 s. K. Md. 108/F , Uğur Sökmen, (2015), a.g.e. Sayfa 562

ortadan kalkmaması halinde bile memurun derhal görevine dönmesi zorunludur. Mazeret sebebinin ortadan kalkması halinde veya müsaade süresinin bitiminde görevine dönmeyenler görevinden çekilmiş sayılırlar.

2.7- Askerlik Nedeniyle Aylıksız İzin²¹

1111 sayılı Askerlik Kanununa göre her Türk erkek vatandaşının muvazzaf askerlik görevini yapma zorunluluğu vardır. Devlet memurları bakımından ise bu görev memuriyete girmeden önce yapılabileceği gibi memuriyete girdikten sonra da yapılabilir.²²

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

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince aylıksız izinli sayılırlar denilmesi sebebiyle idarenin takdir hakkı bulunmamaktadır. Memurlar muvazzaf askerlik süresince aylıksız izinli sayılmaktadırlar.

657 sayılı Kanunun 83'üncü maddesinde "Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmeti yapmak üzere silah altına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden azami 30 gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadırlar." hükmü yer almaktadır.

Askerliğe ayrılan memurlar, kurumlarına yazılı başvurmasalar dahi askere gittiklerini ispat etmeleri halinde askerlik süresince aylıksız izinli sayılmaktadırlar. Bu süre içinde bunlara ait kadrolara atama yapılması mümkün değildir. Askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek için süresi içinde kurumlarına başvuran memurların göreve başlatılması zorunludur.

Bir diğer hususta, muvazzaf askerlik hizmetini ifa etmek üzere görevinden aylıksız izinli sayılan aday memurun askerlikte geçirdiği sürenin fiilen adaylıkta geçen süreye dahil edilmesi mümkün değildir. Aday Devlet memuru iken askere giden ve askerlik görevini ifa ettikten sonra tekrar aday Devlet memuru olarak eski görevine dönen bir şahsın adaylığının kaldırılarak asli Devlet memurluğuna geçebilmesi için 657 sayılı Kanunun 54'üncü maddesinin öngördüğü asgari bir, azami iki yıllık süreyi fiilen Devlet memuru olarak geçirmiş olması gerekir.²³

2.8- Aylıksız İzin Süresinde Sosyal Güvenlik²⁴

Aylıksız izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilik yönünden değerlendirilmesi olanağı vardır. Aylıksız izin sürelerinin emeklilik yönünden değerlendirilebilmesi aşağıda belirtilen koşul yerine getirildiğinde mümkün olabilecektir.

Aylıksız izinli sayılan memurlardan, 5510 sayılı Kanunun geçici 4'üncü maddesi uyarınca haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananlar bu Kanun'un mülga ek 72'nci maddesi hükümlerine göre, aylıksız izinli olarak geçen sürelerle ilişkin kesenek ve karşılıklarının istekleri halinde her ay veya 5434 sayılı Kanunun 102'nci maddesindeki süreler içinde başvurmaları ve başvuru tarihindeki kat-sayılar ve emekli keseneğine esas aylığın hesabına ait diğer unsurlar ile kesenek ve karşılık oranları

²¹ 657 s. K. Md. 108/G, Uğur Sökmen, (2015), a.g.e. Sayfa 562

²² Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 166

²³ Uğur Sökmen, (1996), a.g.e. Sayfa 166

²⁴ 657 s. K. Md. 108/H, Uğur Sökmen, (2015), a.g.e. Sayfa 562

esas alınmak suretiyle hesaplanmak suretiyle memurlarca defaten ödenmesi halinde aylıksız izin süreleri emeklilik yönünden değerlendirilmektedir.

İlk kez 2008 yılı Ekim ayı başından sonra sigortalı sayılan memurlar ise bu defa 5510 sayılı Kanunun 41'inci maddesi esaslarına göre kendilerinin veya hak sahiplerinin talepte bulunması ve talep tarihindeki prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerin borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ilgililerce ödenmek suretiyle borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılacaktır.

Dolayısıyla, kullanılan aylıksız izin sürelerinin emekliliğe esas hizmet süresi olarak değerlendirilebilmesi için ilgili süreye ait kesenek ve karşılıkların veya sigorta primlerinin borçlanması gerekmektedir.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanunun 60'nci maddesi ile genel sağlık sigortası açısından, Kanunun 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, ilgili kanunları gereğince bir yıldan fazla aylıksız izin kullanan eşlerin, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılması düzenlenmişken, yine bu Kanun'un 452'nci maddesinde kamu görevlilerinin, ilgili kanunları gereğince kullandıkları aylıksız izin sürelerinin bitiminden sonra göreve başlayanlar ile göreve başlaması için tanınan süreler ile bir yıl ve daha az süreyle aylıksız izne ayrılanların aylıksız izin sürelerinde Kanun'un 67'nci maddesi ile aranan 30 günlük prim ödeme şartı aranmayacağı ve bu durumdaki sigortalıların aylıksız izinli oldukları süreler için prime esas kazanç alt sınırının altında olmamak kaydıyla aylıksız izne ayrıldıkları tarihteki prime esas kazançları üzerinden %12 oranında genel sağlık sigortası priminin kurumlarınca ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izne ayrılanların genel sağlık sigortası priminin ödenmesinde ise, bir yıllık süre sınırı uygulanmamaktadır.

3- SONUÇ

Devlet memurları bazı mazeretleri sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda gösterilen süre ve şartlarla aylıksız izin hakkına sahiptirler. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108'inci maddesinde aylıksız izinleri düzenlenmiştir.

Bu çalışmamızda, hayati tehlike halinde aylıksız izin, doğum nedeniyle aylıksız izin, evlat edinme nedeniyle aylıksız izin, görev/öğrenim nedeniyle aylıksız izin, hizmet nedeniyle aylıksız izin, askerlik nedeniyle aylıksız izin ile ilgili 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki hükümlere değinilecek ve mevcut yasal düzenleme incelenip değerlendirilmiş, Yargı kararları özeti ile makale anlaşılır kılınmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- Danıştay internet sitesi, <http://www.danistay.gov.tr>
- e.mevzuat / mevzuat bilgi sistemi, <http://www.mevzuat.basbakanlik.gov.tr>
- SÖKMEN, U., 1996, İZİNLER Kamu Personelinin İzinleri, Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayın No: 1996/1, Ankara.
- SÖKMEN, U., 2012, "Mazeret İzni Yıllık İzinden Düşülür mü?", Vergi Raporu Dergisi, Vergi Muffetifleri Derneği, Mayıs 2012, Sayı 152, Ankara.
- SÖKMEN, U., 2015, En Son Değişikliklerle, Güncel, Açıklamalı-İçtihatlı "PERSONEL KANUNU", Denetler Yayıncılık, Ağustos 2015, İzmir.