

SON DEĞİŞİKLİKLERE GÖRE İŞÇİ ve MEMURLARIN DOĞUM, ANALIK ve SÜT İZNI

BIRTH, MOTHERHOOD AND MILK ALLOWANCE OF EMPLOYEES
AND OFFICERS ACCORDING TO THE LAST CHANGES



Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

İşçi olarak (5510/4-a. maddesi kapsamında) çalışan anneler için; 16 haftalık normal doğum izninden sonra 60, 120 veya 180 günlük yarım çalışma hakkı, doğumdan sonra kullandıkları 60, 120 veya 180 günlük yarım çalışma durumunda çalışmadıkları süreler için yarım çalışma ödeneği hakkı, çocuğun okul çağına kadar bir defalığına kullanılmak üzere kısmi çalışma hakkı getirilmiştir. Memur olarak (5510/4-c. maddesi kapsamında) çalışan anneler için; 16 haftalık doğum izninden sonra 2, 4 veya 6 aylık yarım çalışma hakkı, çocuğun okul çağına kadar yarım çalışma hakkı ve boşta kalan süreleri borçlanma hakkı getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anne, Doğum İzni, Yarım Çalışma Ödeneği, Kısmi Çalışma, Borçlanma Hakkı.

ABSTRACT

For mothers working as employees (within the scope of Article 5510/4-a); The right to a half-work allowance for a period of 60, 120 or 180 days after a 16-week normal birth permit and a half-work allowance for periods they can not work in the case of a 60, 120 or 180 days half-time work after birth and partial work right which can be used for once up to school age ,are entitled. For officer mothers (within the scope of Article 5510/4-c); After a 16-week maternity leave, the right to half-time work for 2, 4 or 6 months, right to work partial work until the child's school age, and the right to borrow the idle periods are entitled.

Keywords: Mother, birth allowance, partial compensation, partial work, right to borrowing

* İş Başmüfettişi

M.G.T.: 05.09.2017 / M.K.T.: 16.10.2017

1- GİRİŞ

Anayasanın 50'nci maddesine göre dinlenmek çalışanların hakkıdır. İzin haklarının kanunla düzenleneceği Anayasada öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu işçilerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise memurların izin haklarını düzenlemiştir. 10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi ve Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 ve 74'üncü maddelerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 5'inci maddesinde değişiklikler yapılmıştır. Değişikler sonrasında işçiler, çocukları ilköğretim çağına gelinceye kadar kısmi süreli çalışabilecek, anneye yarım çalışma ödeneği ödenebilecek, babaya annenin kullanmadığı doğum izni verilebilecektir.

2- İŞÇİLER YÖNÜNDEN

2.1- Süt İzni

4857 sayılı İş Kanununun, 74'üncü maddesine göre; kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu hüküm, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır.

2.2- Analık İzni

4857 sayılı İş Kanununun, 74'üncü maddesine göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde çalıştırılmayacak süreye iki hafta eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Kadın işçinin, doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

2.3- Analık İzninin Baba Tarafından Kullanılması

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılacaktır.

2.4- Analık İzninin Evlat Edinen Tarafından Kullanılması

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılacaktır. Diğer bir ifadeyle evlat edinme durumunda erkek işçi de analık izni kullanabilecektir.

2.5- Haftalık Çalışma Süresi Yarıya Kadar Ücretsiz İzin

4857 sayılı İş Kanununun, 74'üncü maddesine göre; doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarıya kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelerle 30 gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Bu dönem içinde ayrıca süt iznine ilişkin hükümler

uygulanmaz. Yasal düzenleme gereği işverene talep eden işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren eğer bu izni vermez ise işçi kanaatimce iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçi bu süre içinde süt emzirme izninden yararlanamayacaktır. Ancak haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz iznini altmış veya yüz yirmi gün süre ile kullanan kadın işçiler, bu sürenin sonunda kısmi süreli çalışma haklarını kullanıyor olsalar dahi, doğum sonrası analık izinlerinin bittiği tarihten itibaren günlük bir buçuk saatlik süt emzirme iznini kullanabilecektir.

2.6- Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 5'inci maddesi gereği; işçiye 4857 sayılı İş Kanununun, 74'üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği verilecektir. Yarım çalışma ödeneği, işsizlik sigortasından yararlanma şartlarına sahip olan kişilerin faydalandığı ve çalışmadığı günler için kendisine İşsizlik Sigortası Fonundan ödenen karşılıksız bir paradır. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.

Doğum yapanın veya evlat edinenin yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için doğum ya da evlat edinme işleminden önceki, son 3 yılda toplam 600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması, doğum veya evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu il müdürlüklerine yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı (2016 yılı için 54,90 TL) kadardır. Günlük yarım çalışma ödeneğinden yalnızca %07.59 oranında damga vergisi kesilecektir. Yarım çalışma ödeneği işçiye verilen ücretsiz izin süresince ödenir. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ödenecektir.

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir.

2.7- Okul Çağına Kadar Kısmi Süreli Çalışma

4857 sayılı İş Kanununun, 13'üncü maddesine göre; 4857 sayılı İş Kanununun 74'üncü maddesinde öngörülen doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) sürenin bitiminden itibaren mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6'ncı maddesine göre, "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" kısmi çalışmadır. Dolayısıyla yapılacak kısmi süreli çalışmaların haftalık otuz saatlik çalışma süresinin altında kalmalıdır.

Kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmek için karı kocanın da çalışıyor olması gerekmektedir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun, 3'üncü maddesine göre, mecburi ilköğretim çağı, çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın Eylül ayı sonunda başlar. Yasa gereği bir çocuğun mecburi ilköğretim çağı, en erken 60, en geç 73 aylık olduğu dönemdir.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmek zorundadır.

3- ANALIK HALİNE BAĞLI ÜCRETSİZ İZİN

İşveren, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren eğer bu izni vermez ise işçi kanaatimce iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilecektir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

4- MEMURLAR YÖNÜNDEN

4.1- 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 verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

4.2- Analık İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, 104'üncü maddesine göre kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir.

Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.

4.3- Analık İzninin Baba Tarafından Kullanılması

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılacaktır.

4.4- Analık İzninin Evlat Edinen Tarafından Kullanılması

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya 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 verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

4.5- Günlük Çalışma Süresi Yarıya Kadar Ücretsiz İzin

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 doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarıya kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. 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 sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanırlar.

4.6- Okul Çağına Kadar Yarım Çalışma

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, Ek 43'üncü maddesi gereği; doğum yapan memurlara doğum sonrası analık izninin veya yarım gün çalışma süreleri uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarıya olarak düzenlenmesini talep edebilirler.

Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir.

Bu uygulamadan yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarıya esas alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir.

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 çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya analık izninin ya da yarım gün çalışma süreleri uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu hükümlerinden yararlanırlar.

Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

4.7- Prim Borçlanması

6663 sayılı Kanunun 30'uncu maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 11'inci maddesine göre; memur olarak çalışan sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlat edinmeye bağlı olarak ilgili

mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin, bu şekilde ödeme yapılan döneme ilişkin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanacaktır. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde, müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenecektir. Yapılacak hizmet borçlanmasıyla boş görünen yarım çalışma süreleri doldurulacaktır.

5- ÜCRETSİZ İZİN

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, 108/B maddesine göre; doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin veya on iki aya kadar yarım çalışma süresinin bitiminden itibaren; eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir

6- SONUÇ

10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi ve Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile annelere yeni haklar getirilmiştir.

İşçi olarak (5510/4-a. maddesi kapsamında) çalışan anneler için; 16 haftalık normal doğum izninden sonra 60, 120 veya 180 günlük yarım çalışma hakkı, doğumdan sonra kullandıkları 60, 120 veya 180 günlük yarım çalışma durumunda çalışmadıkları süreler için yarım çalışma ödeneği hakkı, çocuğun okul çağına kadar bir defaliğine kullanılmak üzere kısmi çalışma hakkı getirilmiştir.

Memur olarak (5510/4-c. maddesi kapsamında) çalışan anneler için; 16 haftalık doğum izninden sonra 2, 4 veya 6 aylık yarım çalışma hakkı, çocuğun okul çağına kadar yarım çalışma hakkı ve boşta kalan süreleri borçlanma hakkı getirilmiştir.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2009