

KADIN İŞÇİLERİN DOĞUM ÖNCESİ VE SONRASI İZİNLERİNE İLİŞKİN

Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası haklarına ilişkin düzenleme 4875 sayılı İş Kanunu' nun 74. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu yazımızda amacımız, kadınların çalışma hayatında kendilerine yasal düzenlemeler ile kazandırılan birtakım haklarını hatırlatmak ve iş yaşamında bunları nasıl ve ne şekilde kullanabileceğine ilişkin bilgileri aktarmaktır. Buna göre;

1) Çalışma yasağı:

– İlk olarak, kadın işçilerin **doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta** olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde bu süreler doğumdan önce on, doğumdan sonra sekiz hafta olarak belirlenmiştir. İzinli olunan bu sürelerin ücreti “*analık iş göremezlik ödeneği*” adı altında SGK tarafından çalışana ödenir.

– Evlatlık edinilmesi halinde ise, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun tek başına evlat edinilmesi halinde kişinin kendisi, eş ile birlikte evlat edinilmesi halinde de çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık iznini kullanabilir.

– Ancak sağlık durumu ve işin durumuna göre doktor raporu ile bu sürelerin artırılması mümkündür.

– Yine kişinin sağlık durumu uygunsa ve doktoru da bu durumu onaylarsa doğumdan önceki son üç haftaya kadar çalışmaya devam edilebilir. Bu durumda doğum öncesi çalışılan süreler doğum sonrası izin sürenize eklenir. Keza bu hak erken doğum halinde de geçerli olabilir.

– Gebe işçinin günlük çalışması 7.5 saati aşamaz. Buna ek olarak gece çalışması yapmaya da zorlanamazlar.

– Gebelik süresinde yapılması gereken periyodik doktor kontrolü için işveren tarafından ücretli izin verilmesi gerekmekte ve bu izinler yıllık izinlerden düşürülememektedir.

– Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalışmalarının yasak olduğu sekizer haftalık (çoğul gebeliklerde doğumdan önce on, doğumdan sonra sekiz haftalık) süreler, yıllık izin haklarının hesabında çalışılmış gibi sayılır. (Örneğin; 01.01.2020 tarihinde işe başlayan bir işçinin 01.05.2020 tarihinden itibaren toplamda 16 haftalık doğum iznini kullanması 01.01.2021 tarihinde hak kazanacağı yıllık iznini etkilemeyecek ve işçi yıllık izne hak kazanacaktır.)

2) Ücretsiz izin hakkı:

– Doğum öncesi ve sonrası toplam on altı haftalık (çoğul gebeliklerde on sekiz haftalık) izin süresi tamamladıktan sonra, talep halinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı vardır. Ücretsiz izin hakkı tamamen kanundan doğan bir hak olduğundan kullanıp kullanmamak yalnızca gebe kadının inisiyatifinde olup işverenin onayı alınmasına gerek bulunmamaktadır. Bu hakkın kullanılmasına izin verilmemesi halinde işçinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' na şikayet hakkı mevcuttur.

– Ancak bu ücretsiz izin süresi kıdeme esas hizmet süresinden sayılmadığı gibi yıllık ücretli izin hakkı hesabında da çalışma süresinden sayılmayacaktır. (Örneğin; 01.01.2020 tarihinde işe başlayan ve 01.05.2020 tarihinden itibaren toplamda 16 haftalık

doğum iznini kullandıktan hemen sonra 4 aylık ücretsiz izne ayrılan işçinin yıllık izne hak kazanma tarihi-altı aylık izin süresi yıllık izin hakkı süresinde dikkate alınmayacağından-01.01.2021 tarihi değil 01.05.2021 tarihi olacaktır.)

– Evlatlık edinilmesi halinde, söz konusu altı aylık ücretsiz izni, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun tek başınıza evlat edinmeniz halinde kişinin kendisinin, eş ile birlikte evlat edinilmesi halinde evlat edinenin veya eşin kullanması mümkündür.

3) **Yarı zamanlı çalışma:**

– Doğum sonrası analık izninizin bitmesinden itibaren, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, talep halinde, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir.

– Evlatlık edinilmesi halinde, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi halinde, aynı haktan kişi veya eşi yararlanabilir.

– Yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanılması halinde, çalışılan süreye karşılık gelen prim ve ücretler işveren tarafından ödenir, çalışılmayan (ücretsiz izinli olunan dönemler) süreye karşılık gelen prim ve ücretler ise İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır.

– Yarım çalışma ödeneği, çalışılmayan her bir gün için günlük asgari ücretin brüt tutarıdır. Yarım çalışma ödeneği alınan döneme ait sigorta primleri işçi ve işveren payları, yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeneceğinden herhangi bir prim günü kaybı da olmayacaktır.

– Yarı zamanlı çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için;

o İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

o Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,

o Hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması,

o Analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması, gerekmektedir.

4) **Kısmi süreli çalışma:** Doğum sonrası analık izninizin bitmesinin ardından, en az bir ay önce işverene yazılı olarak başvurarak kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabilir. Bu şekilde, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süre için kısmi süreli çalışmada bulunulması mümkündür. İşveren kısmi süreli çalışma talebini kabul etmek zorundadır.

– Kısmi süreli çalışma talebi sebebiyle iş akdi geçerli nedenle feshedilemez.

– Kısmi süreli çalışma hakkından ancak her iki ebeveynlerin her ikisinin de çalışması halinde ve sadece birisi yararlanabilir.

– Kısmi süreli çalışmada, yarı zamanlı çalışmada olduğu gibi işveren tarafından çalışılan sürelerin ücreti ödenecek ancak çalışılmayan süreler için İŞKUR tarafından herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. İşveren, doğum sonrası usulüne uygun şekilde talep edilmiş kısmi çalışmayı onaylamak durumunda olmasına rağmen bazı sektörler/işler için işverenin bu talebi uygun bulması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

tarafından hazırlanan yönetmeliğin 12. maddesine göre aşağıda sayılı durumlarda işverenin kısmı çalışmayı uygun bulması gerekmektedir. Buna göre;

- (1) Kısmi süreli çalışma; Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.
- (2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.

– **Süt izni:** Çocuğun 1 yaşına gelmesine kadar emzirilmesi için kadın işçiye günde 1.5 saat izin verilmesi gerekir. Kadın işçi günde toplam bir buçuk saatlik süt iznini hangi saatler arasında ve kaçta bölerek kullanacağını kendisi belirler. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilmesi zorunlu olan günde toplam bir buçuk saatlik süt izinleri günlük çalışma süresinden sayılır. Dolayısıyla işveren, süt izni kullanan kadın işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapamaz. Süt izinlerinin gün içinde kullanılmayıp daha sonra toplu olarak kullanılması bazı Yargıtay kararlarında kabul edilmişse de güncel Yargıtay kararlarında bu husus artık kabul görmemektedir.

– Yine emziren işçinin de günlük çalışması 7.5 saati aşamaz. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

– Ek olarak süt izni çalışanın fiilen çalıştığı süreler için geçerli olmakla çalışılmayan günler için süt izni hakkının yoktur.

5) İşveren iş sözleşmesini yaparken, şartlarını belirlerken, sözleşmeyi uygularken veya iş sözleşmesini feshederken, kadın olunması veya gebelik durumu nedeniyle kadın işçiye karşı farklı işlemlerde bulunamaz ve kadın işçiye düşük ücret ödenemez.

BABALIK İZİNİNE İLİŞKİN

Doğum izni, kanunen doğum yapmış kadın işçilere verilen bir izindir. Ancak günümüz dünyasında, aile hayatında kadının ve erkeğin katılımının eşit olması gerekmektedir. Yeni doğmuş çocuğun bütün sorumluluğunu anneler kadar babalar da üstlenmelidir. Bu gerekçeler ışığında, kadın işçi doğum yaptıktan sonra babaya verilen izne de babalık izni denilmektedir. Belirttiğimiz gibi modern çağda kadının ve erkeğin çalışma hayatına, sosyal hayata, her türlü faaliyetlere katılımında nasıl bir ayırım yapılmıyorsa bu hususta da ayırım yapılmamasının sağlanmaması amacıyla kanunlar bir nebze de olsa çağdaştırılarak güncellenmektedir. Babalık izni kavramı ise hukukumuzda 2015 yılında giriş yapmıştır.

Babalık izni hususunda işçiler ve devlet memurları açısından 2 farklı durum söz konusudur. İş kanunu' na eklenen ek madde ile, işçi babanın eşinin doğum yapması hâlinde beş gün ücretli izin verilmektedir. Evlatlık edinilmesi halinde ise üç gün ücretli izin verilmektedir.

Kanun metni:

Analık halinde çalışma ve süt izni Madde 74 - *Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.*

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016- 6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.