

İŞ HUKUKUNDA KADIN İŞÇİNİN SÜT İZİNİNİ KULLANIM USUL VE ESASLARI

1. YASAL DÜZENLEME

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin 7 inci fıkrasında yer alan hükme 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 kullanacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır."

Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir. Süt izninin amacı bebeğin beslenmesidir. Bu çerçevede İş Kanunu'nda süt izni günde bir buçuk saat olarak düzenlenmiş ve her gün için kullanılması öngörülmüştür. ¹

Kadın işçinin talebi halinde, işverenin kadın işçiye süt izni kullandırması yasal bir zorunluluktur.

Süt izni süresinin hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanılacağı kadın işçi tarafından belirlenir.

Süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66 ncı maddesinin e bendi uyarınca, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için kullandıkları izin süreleri çalışma süresinden sayılmaktadır.

Süt izni kanundan kaynaklanan ücretli bir izindir. Süt izninin çalışma süresinden sayılmasına ilişkin düzenleme hem annenin hem bebeğin hem de ailenin korunması gibi sosyolojik nedenlerle getirilmiştir. Bu bağlamda kadın işçilerin süt izni kullandıkları dönemlere ilişkin olarak ücretlerinde bir kesintiye gidilemez. ²

Kanunda belirtilen süt izni süresi nispi emredici asgari bir süredir. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleriyle süt izni süreleri arttırılabilir.

Kadın işçi süt iznini çocuk bir yaşına gelinceye kadar kullanabilir.

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesindeki düzenleme iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır. Dolayısıyla Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamındaki kadın işçiler de İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde yer alan süt iznini kullanma hakkına sahip bulunmaktadır.

Belirli sayıda kadın işçi çalıştıran işverenlerce açılması gereken emzirme odası ve çocuk bakım yurduna(kreş) ilişkin hükümler ise 6331 sayılı Kanun'un 30 ucu maddesi uyarınca çıkartılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te yer almaktadır.



¹ Eda Manav Özdemir, Canan Erdoğan, Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması, Sicil Dergisi 45, Yıl 2021, sayfa 106-127

² Eda Manav Özdemir, Canan Erdoğan, Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması, Sicil Dergisi 45, Yıl 2021, sayfa 106-127

2. KADIN İŞÇİNİN SÜT İZİNİNİ KULLANIM USUL VE ESASLARI

Süt izni hakkının doğduğu an kadın işçi tarafından talep edilmesi gerekmektedir.

Süt izninin ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu nedenle de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep edilmesi gerekir.

Süt izninin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.

Kadın işçinin süt iznini kullanma şeklini belirleme hakkı bulunmaktadır. Bu iznin kullanılması için işverenden izin alınması gerekmemektedir. Yalnızca süt izninin işverenden talep edilmesi yeterlidir.

İşveren süt iznini kullanma talebinde bulunan kadın işçiye bu izni kullandırmakla yükümlüdür.

İşçi süt iznini; bölerek ya da bir bütün olarak çalışma saatlerinin başlangıcında ya da bitiminde veyahut çalışma saatlerinin ortalama bir zamanında kullanabilir. İşveren de iş organizasyonunu buna göre ayarlayacaktır.³

Süt izninin doğumdan hemen sonra kullanılması mümkün değildir. Analık izninin kullanılmasından sonra, süt izni kullanılmaya başlanır ve çocuğun bir yaşını tamamlamasına kadar kullanılmaya devam eder.⁴

Uygulamada bazı kadın işçiler süt izinlerini her gün kullanmak yerine, işyerinin uzaklığı, ulaşım problemleri, trafik sorunu gibi nedenlerle haftada bir gün şeklinde toplu bir biçimde kullanmayı tercih etmektedir. Ancak öğretide bir görüşe göre süt izni her gün için ayrı ayrı bir buçuk saat olarak kullanılmalıdır. Nitekim süt izninin toplu bir şekilde kullanılması düzenlemenin getiriliş amacına uygun değildir.⁵

Yargıtaya göre de işçi süt iznini toplamak suretiyle toplu kullanma talebinde bulunamaz.⁶

İş Kanunu'nda çoğul doğum halinde kadın işçilerin süt iznine ilişkin ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak taraflar yapmış oldukları iş sözleşmesinde çoğul gebelik halinde Kanun'da belirtilen asgari süreden daha uzun bir süt izni süresi kararlaştırabilirler. Bu durum, toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilir.⁷

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için süt izni verilmeyeceği düzenlenmiştir.

³ Yasemin Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, On İki Levha Yayınları, sayfa 79

⁴ Asiye Şahin Emir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet Yayınları, Ankara 2019, sayfa 144

⁵ Eda Manav Özdemir, Canan Erdoğan, Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması, Sicil Dergisi 45, Yıl 2021, sayfa 106-127

⁶ Y.9.HD.27.04.2017, E.2017/4543, K.2017/7375, Y.7.HD.04.03.2013, E.2013/1842, K.2013/2016

⁷ Asiye Şahin Emir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet Yayınları, Ankara 2019, sayfa 150



Bizim de katıldığımız öğretilerdeki görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin süt izninin ise, işçinin işyerindeki haftalık çalışma süresine göre orantılı olarak kullanılması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 13 üncü maddesindeki düzenleme kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre haklarını çalıştığı süreye göre orantılı olarak kullanması esasını getirmiştir. Örneğin işyerinde haftalık 45 saat olarak tam süreli çalışan işçinin bir buçuk saat olan süt izninin, haftada 30 saat kısmi süreli olarak çalışan işçi tarafından bir saat olarak kullanabileceği ileri sürülebilecektir.⁸

3. EMZİREN/SÜT İZİNİ KULLANAN KADIN ÇALIŞANIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN KORUNMASI

6331 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesi uyarınca çıkartılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13 üncü maddesi uyarınca, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta Yönetmeliğin EK-4'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.⁹

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın Yönetmeliğin EK-4'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dahil edilir.

Yargıtaya göre, işyerindeki kadın işçi sayısı kreş açılmasını gerektiriyorsa, işçi kreş bulunmaması/işveren tarafından kreş açılmaması nedeniyle iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/2-f bendi uyarınca haklı nedenle feshedebilir.¹⁰

Yönetmeliğin 8 inci maddesi uyarınca, yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca yeni doğum yapmış çalışan gece çalıştırılmaz.

⁸ Asiye Şahin Emir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet Yayınları, Ankara 2019, sayfa 154

⁹Söz konusu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde a) Gebe çalışan, herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işvereni bilgilendiren çalışan, b) Emziren çalışan, tabi olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işvereni durum hakkında bilgilendiren çalışan, c) Emzirme odaları ise çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odalar olarak tanımlanmıştır.

¹⁰ Y.9 HD.22.11.2017, E.2015/17148, K2017 /18828

Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uyarınca, gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Yönetmeliğin 12 nci maddesi uyarınca, emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen emziren çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

Yönetmeliğin 10 uncu maddesi ise, "Analık ve süt izni" başlığını taşımakta olup, çalışanın tabii olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve **süt izninde** yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesi hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

4. SÜT İZİNİNİ KULLANDIRMAMANIN YAPTIRIMI VE HAKLI FESİH

Yargıtaya göre, kadın işçiye işverence süt izni verilmemesi halinde İş Kanunu'nun 104 üncü maddesi çerçevesinde idari para cezası uygulanacaktır.

Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir. Kural olarak da ücrete tabidir. Yani işçi bu izni kullandığı süreye ilişkin ücretini bir kesinti olmaksızın almaya devam eder.

Yargıtaya göre, kadın işçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış, bu izin kendisine kullandırılmamış ise bunun karşılığı mesai yaptığından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve İş Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

"...Somut uyuşmazlıkta davacı doğum sonrası süt izni kullandırılmadığını iddia etmiş, davalı ise toptan beş gün süt izni kullandığını savunmuştur. Öncelikle davacının doğum yaptığı tarihten, doğan çocuğun bir yaşına geldiği tarihe kadar davacının kullandığı doğum ve diğer izinli olduğu günler dışında kullanması gereken günlük 1,5 saatten toplam verilmesi gereken süt izni belirlenmeli, verilen mahsup edilmeli, kalan kısmın kullanılması gereken tarihteki ücret üzerinden fazla mesai ücreti olarak hesaplanıp, süt izni alacağı karşılığı hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile bu alacağın reddi hatalıdır."¹¹

"...Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7 nci fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2 nci maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşecektir. Somut uyuşmazlıkta davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir."¹²



¹¹ Y.9.HD.27.04.2017, E.2017/4543, K.2017/7375

¹² Y. 22. HD. 16.01.2020, 2017/26761 E., 2020/518 K.

Yüksek Mahkemeye göre, işçinin çocuğunu emzirmesi için süt izni kullanma talebinin işveren tarafından karşılanmaması halinde çalışma koşullarının uygulanmaması sonucu ortaya çıkacağından, İş Kanunu'nun 24/2-f bendi uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

“...Süt izni hakkı bulunup da verilmemesi işçiye haklı fesih imkanı verirken, kullandırılmaması halinde fazla çalışma ücreti olarak talep edilebilir.”¹³

İşçinin talebinin işveren tarafından karşılanmaması durumunda, işçi kendi kararı ile işverene bildirimde bulunarak süt iznini de kullanabilir. Böyle bir durum, işçinin devamsızlığı ya da işini ifa etmemesi olarak yorumlanamaz. İşveren süt izni kullanmak isteyen ya da kendi onayı ya da katılımı olmadan bu izni kullanan işçinin iş sözleşmesini bu nedene dayanarak feshederse, yapılan fesih geçersiz ya da haksız feshin sonuçlarını doğurur.¹⁴

5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin 7 nci fıkrası uyarınca “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.”

Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir. Süt izninin amacı bebeğin beslenmesidir. Bu çerçevede İş Kanunu'nda süt izni günde bir buçuk saat olarak düzenlenmiş ve her gün için kullanılması öngörülmüştür.

Kadın işçinin talebi halinde, işverenin kadın işçiye süt izni kullandırması yasal bir zorunluluktur.

Süt izninin ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu nedenle de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep edilmesi gerekir.

Süt izni süresinin hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanılacağı işçi tarafından belirlenir.

Kanunda belirtilen süt izni süresi nispi emredici asgari bir süredir. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleriyle süt izni süreleri artırılabilir.

Kadın işçi süt iznini çocuk bir yaşına gelinceye kadar kullanabilir.

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesindeki düzenleme iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır. Dolayısıyla Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamındaki kadın işçiler de İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde yer alan süt iznini kullanma hakkına sahip bulunmaktadır.

Süt izninin doğumdan hemen sonra kullanılması mümkün değildir. Analık izninin kullanılmasından sonra, süt izni kullanılmaya başlanır ve çocuğun bir yaşını tamamlamasına kadar kullanılmaya devam eder.

Kadın işçi süt iznini toplamak suretiyle toplu kullanma talebinde bulunamaz.



¹³ Y.9HD.19.01.2021, E.2020/4320, K.2021/1447

¹⁴ Asiye Şahin Emir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet Yayınları, Ankara 2019, sayfa 150

Yargıtaya göre, kadın işçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış, bu izin kendisine kullanılmamış ise bunun karşılığı mesai yaptığından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve İş Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

Yüksek Mahkemeye göre, işçinin çocuğunu emzirmesi için süt izni kullanma talebinin işveren tarafından karşılanmaması halinde çalışma koşullarının uygulanmaması sonucu ortaya çıkacağından, İş Kanunu'nun 24/2-f bendi uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

6331 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesi uyarınca çıkartılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13 üncü maddesi uyarınca, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Yargıtaya göre, işyerindeki kadın işçi sayısı kreş açılmasını gerektiriyorsa, işçi kreş bulunmaması/işveren tarafından kreş açılmaması sebebiyle iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/2-f bendi uyarınca haklı nedenle feshedebilir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

