

DENET SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 01.08.2022
Sirküler No : 2022/052
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ - AĞUSTOS 2022 -
SAYI : 223

Dr. Halit BAŞBUĞA

SÜT İZNİ UYGULAMASININ İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK YÖNLERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özet

Süt izni; 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹ 74. Maddesinde düzenlenen ve iş sözleşmesine tabi olarak çalışan kadın işçiye bir yaşımdan küçük çocuğunu emzirmesi için günde 1,5 saat verilen ve çalışma süresinden sayılan bir haktır. Süt izni, kadın memurlara 657 sayılı yasanın² 104/d maddesinde uyarınca ilk altı ay için 3 saat, ikinci altı ay için 1,5 saat şeklinde verilmektedir. Yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun³ 13. maddesi uyarınca kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda meydana gelen engellilik halidir iş kazası kapsamında sayılmaktadır. Süt izni uygulamasının iş ve sosyal güvenlik mevzuatı yönünden değerlendirilmesi makalenin konusunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İzin, süt izni, kısmi süreli çalışma.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş. bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2021 yılında 11,8 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'dan fazla ülkede bulunan 1.728 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dâhil dünya çapında 97.292 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

¹ 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

² 23.07.1965 tarih, 3044 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

³ 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

I. Giriş

Süt izni, kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kullanılması gereken bir hak niteliğinde olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74.maddesinde düzenlenmektedir. Söz konusu kanun maddesinde: *“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta 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”* hükmü yer almaktadır.

Kanuni düzenlemeden de hareketle işçinin süt iznine hak kazanabilmesi için gereken şartlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İşçinin kadın olması,
- Çocuğun bir yaşından küçük olması,
- İşçinin iş sözleşmesi ile çalışıyor olması,
- İşçinin ücretsiz izinde bulunmaması gerekmektedir.

Yukarıdaki şartları sağlayan kadın işçilere çocuğu bir yaşına gelene kadar süt izni verilmesi yasa gereğidir. Süt izninin süresi, işçinin kanuni doğum izninin bitiminden itibaren başlar ve çocuğun bir yaşını doldurmasıyla son erer. Süt izninin süresi toplam 1,5 saattir. Günlük çalışma süresi içerisinde kalma kaydıyla bölünerek de kullanılabilir. Süt izninin günlük çalışma saatleri içerisinde nasıl kullanılacağı işçinin talebine bırakılmış, işçinin ihtiyaçlarına en uygun şekilde kullanılabilmesine olanak tanınmıştır.⁴ Diğer yandan süt izninde geçen süreler İş Kanunu'nun 66.maddesi gereğince çalışma süresinden sayılmaktadır.⁵ Süt izninin, işçinin doğumdan sonraki ücretli izin süresinin bitiminden (kural olarak 8 hafta, erken doğum halinde bu süreye 5 hafta kadar eklenebileceği), çocuğun bir yaşına gelene kadar kullanabileceği gözetildiğinde bu süre yaklaşık 10 aydır.⁶

5510 sayılı Kanunun 13/1-e. Maddesinde: *“Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda”* meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren durumun iş kazası kapsamında olduğu belirtilmiştir. 2016/21 sayılı Kısa vadeli sigortalı kolları uygulamaları başlıklı SGK genelgesinde, kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza iş kazası sayılmıştır. Yargıtay, sigortalının süt izni süresi içerisinde işyerine gelmek üzere yolda

⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları, 2015, s.870.

⁵ Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınları, 2015, s.482.

⁶ Kayhan Özel, Karar İncelemesi Bir Yargıtay Kararları Işığında Süt İzninin Hukuki Niteliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1(28), s.326.

karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesini iş kazası kabul etmiştir.⁷

Süt izninin yasaya aykırı olarak kullanılması idari yaptırıma bağlanmış olup, 4857 sayılı yasanın 104. Maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁸ 26(n) maddesi uyarınca idari yaptırım öngörülmüştür. Süt izninin işçiye kullanılmaması, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geleceğinden işçiye iş sözleşmesini İK 24/II-f maddesi uyarınca haklı fesih imkanı vermektedir.⁹

II. Süt İzni Uygulamasına İlişkin Düzenlemeler

Ücretsiz izinden (Yarım Çalışma Ödeneğinden) yararlanan kadın işçiyle, bazı şartlar altında ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve sonraki doğumlarda 180 gün boyunca çalışma süresinin yarısına kadar verilen ücretsiz izin kullanılması halinde süt izni uygulanmayacaktır. Nitekim bu husus, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin¹⁰ 6 (4). maddesinde:

“Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.” şeklinde düzenlemeyle açıklığa kavuşturulmuştur.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılması Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin¹¹ 6 (1). maddesinde: *“Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirir.”* düzenlemesi yer almaktadır.

İşçinin çocuğunu emzirmeye başladığını işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Süt izninin kullanılabilmesi için işçinin talep etmesinin gerekmediği, bu konuda işvereni bilgilendirmesinin yeterli olduğu ifade edilebilir.¹²Yönetmeliğin 9. maddesinde, emziren kadının çalışma süresinin günde en fazla 7,5 saat olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla emziren kadın işçiye verilen 1,5 saatlik süt izni çalışma süresinden sayılacağından işçinin günlük çalışma süresi, süt iznini düşüktükten sonra kalan süreyi günde 6 (7,5-1,5) saati geçemeyecektir. Yine yönetmeliğin 13.maddesine göre, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde çalışanların çocuklarını emzirmesi için çalışma yerlerinden ayrı

⁷ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları, 2021, s.389.

⁸ 30.06.2012 tarih, 28339 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022, s.1425.

¹⁰ 08.11.2016 tarih, 29882 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

¹¹ 16.08.2013 tarih, 28737 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

¹² Ebru Erener Yılmaz, Türk İş Hukukunda Süt İzi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 26/1, s.386.

ve işyerinde en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunluluğu bulunmaktadır.

İşçinin süt iznini kullandığı sırada kaza geçirmesi halinde sosyal güvenlik mevzuatı açısından iş kazası sayılmaktadır. Bu kapsamda kadın sigortalının çocuğunun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "*İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması*" başlıklı 13.(I-d) maddesinde: "*İş Kazası; Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda... meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır*" düzenlemesi yer almaktadır. Bu itibarla kadın sigortalının çocuğunu emzirdiği sırada iş kazası geçirmesi halinde kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumu da kazadan sonraki 3 iş günü içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Örneğin; 11.04.2022 tarihinde sigortalının çocuğuna süt verdiği sırada düşme sonucu iş kazası geçirmesi durumunda söz konusu iş kazasının kuruma en geç 14.04.2022 tarihinde kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

III. Süt İznine Aykırı İşçi Çalıştırmanın İdari ve Hukuki Sonuçları

Süt izninin yasaya uygun şekilde kullanılmaması idari yaptırıma bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesine göre, süt izninin kullandırmayan veya yasaya aykırı kullandıran işverenlik hakkında 2022 yılı itibariyle 4.173,00-TL idari para cezası uygulanmaktadır. Diğer yandan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26(n) maddesi uyarınca, yönetmelikte belirtilen sayıda kadın işçi çalıştırmasına rağmen emzirme odası kurmayan, günlük süt izni kullanan işçiyi günde 7,5 saatin üzerinde çalıştıran işverene işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre tespit tarihinden itibaren aylık idari para cezası uygulanmaktadır. İş sözleşmesinin feshi bakımında ise süt izninin yasaya aykırı kullandırılması, 4857 sayılı yasanın 24/II-f maddesi uyarınca çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı tanımaktadır.

Emziren kadın işçinin günlük çalışma süresinin üzerinde çalıştırılması halinde ayrıca haftalık 45 saatlik çalışma süresini geçip geçmeyeceğine bakılmaksızın fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda günlük çalışma sınırının aşılması nedeniyle aşılın her bir saat için İş Kanunu 41. maddesi uyarınca saat başına düşen ücretin %50 artırılması suretiyle fazla çalışma ücretinin işçiye ödenmesi gerekir. Söz konusu fazla çalışma ücretinin ödenmemesi durumunda ise işverenlik hakkında 4857 sayılı Kanunu'nun 102/c maddesi uyarınca bu durumda olan her işçi için 2022 yılı itibariyle 755,00-TL idari para cezası uygulanacaktır. Konuyu örnek vererek açıklamak gerekirse, 2022 yılı itibariyle haftada 6 gün, günde 7,5 saatten toplamda 45 saat çalışılan bir işyerinde emziren iki kadın işçinin haftada 2 gün 7,5 saat, diğer 4 gün 6 saat çalışması durumunda, 2 günlük süt iznini yasaya aykırı kullandırıldığından bahisle işçinin 2*1,5=3 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilecek ve 3 saat için haftalık çalışma süresi 45 saati geçmemiş olsa bile işçiye fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. Söz konusu iki işçi adına fazla çalışma ücretinin

ödenmediği tespit edilirse işverenlik hakkında 2022 yılı itibarıyla 755,00-TL*2 =1.510,00-TL idari para cezası uygulanması istenecektir.¹³

IV. Süt İznine İlişkin Yargı Kararları

Süt izni uygulaması birçok yargı kararına da konu olmuştur. Yargıtay 22. H.D.¹⁴ süt izninin kullandırılmasıyla ilgili verdiği bir kararında: “4857 sayılı yasanın 104. maddesinde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacağı düzenlemesi de getirilerek süt izni kullandırılması idari yaptırıma bağlanarak güvenceye alınmıştır. Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusunda da benzer yorum yapılmasının hakkaniyete ve Anayasa ve Kanun koyucunun amacına daha uygun olduğu değerlendirilmiştir. Zikredilen kararda, aynen; "Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde birbuçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin insiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7. 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 izni kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği " gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Kararda süt izninin işverenin takdirinde olmadığını ve izin sürelerinin işçi tarafından hangi saatler arasında kaç bölüneceğinin kararlaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Süt izni kullandırılmaması nedeniyle kullandırılmayan sürelerle ilgili işçiye %50 zamlı ücretinin ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Başka bir kararda Yargıtay 9. H.D.¹⁵; “İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, idari para cezası olarak anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki ceza yaptırımına bağlanan bir davranışın hukuki bir yaptırımı da olmalıdır. Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir ve yasal haktır. Kural olarak da ücrete tabidir. Ancak ertelenme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu nedenle de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep edilmesi gerekir. Her ne kadar süt izni karşılığı ücret öngörülmemiş ise de işçiye verilmemesi halinde bağlanan cezai yaptırım gibi hukuki bir yaptırım da bağlanmalıdır. İşçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış ise bunun karşılığı mesai yaptırından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır“ şeklinde gerekçeyle hüküm kurulmuştur. Süt izninin yasayla düzenlenen mazeret izni olduğunu, ücret ödenmesi gerektiğini ve ertelenmeyen özelliği nedeniyle doğduğu anda kullanılması gerektiğini, toplu olarak kullanılamayacağını belirtmiştir.

¹³ <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/enginuzuner/001/> (Erişim Tarihi: 13.06.2022).

¹⁴ Yargıtay 22. H.D. 07.02.2019 gün, E: 2017/19628, K: 2019/2718 (Corpus İçtihat Bankası)

¹⁵ Yargıtay 9. H.D. 02.04.2018 gün, E:2017/5607, K:2018/7152 (Corpus İçtihat Bankası)

V. Sonuç

Süt izni, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74.maddesinde düzenlenmiş ve işveren tarafından işçiye verilmesi zorunlu bir haktır. Söz konusu yasa hükmüne istinaden sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi değil, iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçilere de uygulanabilecektir. Süt izni süresi günde 1,5 saat olup, bu sürenin günde toptan veya bölümler halinde nasıl kullanılacağı işçiye bırakılmıştır. Ancak süt izninin yargı kararlarında da geçtiği üzere ertelenemeyen özelliği nedeniyle toplu olarak kullanılması mümkün değildir. Bu süre aynı zaman yasanın 66. maddesine göre de çalışma süresinden sayılmaktadır. Dolayısıyla da bu süre zarfında işçinin kaza geçirmesi durumunda söz konusu kaza 5510 sayılı yasanın 13. maddesine göre iş kazası sayılacaktır. İşçinin ücretsiz izinde veya yarım çalışma ödeneğinden faydalandığı dönemde süt izninin kullanılması mümkün değildir. Bu nedenle çalışma süresinin yarısına kadar verilen izinler ile işçinin talebi halinde 6 aya kadar kullanılan ücretsiz izinde işçiye süt izni verilmesi gerekmeyecektir.

Süt izninin yasaya aykırı olarak kullanılması halinde işveren veya vekiline İş Kanunu 104. Maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmaktadır. Yine 6331 sayılı yasanın 26/n maddesi gereğince de süt izni süresi dahil günde 7,5 saat işçi çalıştıran işverenliğe de işyerinin tehlike sınıfına göre idari yaptırım uygulanabilecektir. Yine Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, emziren kadın işçinin günde (7,5-1,5) 6 saatin üzerinde çalıştırılması halinde yapılan çalışma fazla çalışma kapsamında değerlendirilerek, işçiye saat başına düşen ücretin %50 fazlasıyla zamlı ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Süt izninin yasaya aykırı kullanılması halinde işçi çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesinin İK 24/II-f maddesi uyarınca haklı nedenle fesih yoluna gidebilecektir.

Kaynakça

- 1- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınları. (28. Bası). 2015.
- 2- Erener Yılmaz, E. (2020). Türk İş Hukukunda Süt İzi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26/1, 382-399.
- 3- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları. (19. Bası). 2021
- 4- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku, Ankara: Lykeion Yayıncılık. (7. Baskı). 2022.
- 5- Özel, K. (2011). Karar İncelemesi Bir Yargıtay Kararları Işığında Süt İzininin Hukuki Niteliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/1 (28), 325-330.
- 6- Süzek, Sarper. İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları. (11. Baskı). 2015.
- 7- Devlet Memurları Kanunu. (657). T.C. Resmi Gazete, 12056, 23.07.1965.
- 8- İş Kanunu (4857). T.C. Resmi Gazete, 25134, 10.06.2003.
- 9- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331). T.C. Resmi Gazete, 28339, 30.06.2012.
- 10- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510). T.C. Resmi Gazete, 26200, 16.06.2006.
- 11- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik. (2016). T.C. Resmi Gazete, 29882, 08.11.2016.
- 12- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılması Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28737, 16.08.2013.
- 13- Yargıtay 22. H.D. 07.02.2019 gün, E: 2017/19628, K: 2019/2718 (Corpus İçtihat Bankası).
- 14- Yargıtay 9. H.D. 02.04.2018 gün, E:2017/5607, K:2018/7152 (Corpus İçtihat Bankası).
- 15- <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/enginuzuner/001/> (Erişim Tarihi: 13.06.2022).