

SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik



For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 04.05.2026
Sirküler No : 2026/025

7578 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNU VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN RESMİ GAZETEDE YAYIMLANDI

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilerin analık halinde çalışmalarına ilişkin dikkat edilmesi gereken hususlar çeşitli koruyucu düzenlemelerle birlikte hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu düzenlemeler özetle; başta doğum öncesi ve doğum sonrasında kanunda öngörülen sürelerde kadın işçi çalıştırılmasının yasak olması olmak üzere hamilelik süresince periyodik kontrollerin yapılması için ücretli izin hakkı, analık süresinin tamamlanmasından sonra çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla (talep edilmesi halinde) kanuni sürelerle uygun olarak ücretsiz izin hakkı, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için süt izni hakkı ve kısmi süreli çalışma hakkı da söz konusu düzenlemeler arasında yer almaktadır.

01/05/2026 tarihli ve 33240 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "7578 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile birlikte analık halinde çalışma sürelerine ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir.

Ayrıca koruyucu aile olan işçilere yönelik ücretsiz izin hakkı ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına dahil edilmiştir. Ebeveyn izni/babalık izni süresi ise yapılan düzenleme ile arttırılmış olup ilgili düzenleme çalışmakta olan ebeveynler bakımından iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi adına olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Söz konusu Kanun'un 15 inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde yer alan analık halinde çalışmaya ilişkin yapılan değişiklikler;

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 2025 yılında 16 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 169'dan fazla ülkede bulunan 870 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 94.900 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara 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.

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre boyunca çalıştırılmamaları esastır. Yapılan düzenleme ile doğum sonrası **çalıştırılmamaları gereken sekiz haftalık süre onaltı haftaya çıkarılmış olup doğum sonrası izin süresi uzatılmıştır.** Kadın işçilerin **toplam çalıştırılmamaları gereken süre** (doğum öncesi ve doğum sonrası) **ise yirmidört hafta olmuştur.**
- Kadın işçilerin sağlık durumunun uygun olması halinde, doktor onayının bulunması şartıyla isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilme hakkı bulunmaktadır. Yapılan düzenleme ile kadın işçiler **doktor onayı olması halinde doğumdan önceki iki haftaya kadar çalışabilecektir.**
- Kadın işçilerin talep etmeleri halinde (doğum öncesi ve sonrası) toplamda onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı bulunmaktadır. **Yapılan düzenleme ile kadın işçiler yirmidört haftalık** (doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 16 hafta olmak üzere) **sürenin tamamlanması ile altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilecektir.**
- Çoğul gebelik yapacak olan kadın işçilerin talep etmeleri halinde (doğum öncesi ve sonrası) toplamda onsekiz haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı bulunmaktadır. **Yapılan düzenleme ile kadın işçiler yirmialtı haftalık** (doğum öncesi 10 hafta ve doğum sonrası 16 hafta olmak üzere) **sürenin tamamlanması ile altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilecektir.**

Yapılan düzenlemeler kapsamında getirilen önemli yeniliklerden biri de **eşiyle birlikte ya da tek başına bir veya birden fazla çocuğa koruyucu aile olan işçilere yönelik on gün ücretsiz izin hakkının** tanınmış olmasıdır.

- Bu doğrultuda, İş Kanunu'nun 74 üncü maddesine “*Bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verilir.*” ibaresi eklenmiştir.

Söz konusu Kanun'un 16 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek 2 inci Maddesinde düzenlenen babalık izni/ebeveyn izni süresinde yapılan değişiklik;

- İşçiye eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin hakkı tanınmakta iken yeni düzenleme ile birlikte izin süresi on güne çıkarılmıştır. Bu kapsamda eşi doğum yapmış olan işçilerin on gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır.

Söz konusu Kanun'un 18 ve 19 uncu maddeleri ile birlikte ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15 ile 18 inci maddesinde yapılan değişiklikler;

- 4/a ve 4/b statüsünde sigortalı olan kadının veya erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki sekiz haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali olarak kabul edilmektedir. Yeni düzenleme ile bu süre onaltı haftaya çıkarılmıştır. “*Çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık*” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

- 4/a ve 4/b statüsünde sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki sekiz ve sonraki onaltı haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için”, “doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede” ibaresi “doğumdan önceki sekiz ve sonraki onaltı haftalık sürede” şeklinde ve (d) bendinde yer alan “üç” ibaresi “iki” şeklinde değiştirilmiştir.

Söz Konusu Kanun’un 17 nci maddesi ile 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu’na eklenen 1 inci Ek madde ile;

- Kamuya, özel sektöre veya sivil toplum kuruluşlarına ait her ne adla olursa olsun çocukların yoğun olarak bulunduğu çocuk hizmet birimleri, adli görüşme odaları, eğitim kuruluşları, çocuk etkinlik ve oyun evleri, okul, okul servisi, okul kantini, yurt, kreş, gündüz bakımevi, çocuk kulübü, internet kafeleri ve salonları, e-oyun yerleri, çocuk spor okulu, beden eğitimi ve spor tesisleri olarak işletilen iş yerlerinde çalışanlar için ise bu iş yerlerinde çalışabileceğini gösterir resmî belgeyi (adli sicil kaydı) altı ayda bir işverene ibraz etme zorunluluğu getirilmiştir.

Yapılan değişiklikler kapsamında Kanun’un yürürlüğe girdiği 01/05/2026 tarihi itibarıyla mevzuat uyarınca öngörülen analık izin süresi dolmuş (toplam 16 haftalık süre, çoğul gebelikte ise 18 haftalık süre) ancak 01/04/2026 tarihi itibarıyla doğumun gerçekleştiği tarihten itibaren yirmi dört haftalık süreyi henüz tamamlamamış olan kadın işçilere, **01/05/2026 tarihinden itibaren 10 iş günü içerisinde talepte bulunmaları halinde sekiz hafta ilave analık izni kullanma hakkı bulunmaktadır.** Bu kapsamda özellikle 16/10/2025 tarihinden sonra doğum yapan kadın işçilerin 01/04/2026 tarihi itibarıyla doğumdan itibaren yirmidört haftalık süreyi tamamlamamış olmaları halinde, 04/05/2026 tarihinden itibaren on işgünü içinde başvuru yaparak bu haktan yararlanabilmeleri söz konusudur.

Fakat düzenlemenin uygulamada nasıl gerçekleştireceği belirsizlik taşımakta, sekiz haftalık ilave rapor alınıp alınamayacağı, mevcut rapor sürelerinin uzayıp uzamayacağı ve iş göremezlik ödeneklerinin nasıl yapılacağına dair sorular belirsizliğini korumaktadır.

Bu çerçevede Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından konuya ilişkin ikincil mevzuat düzenlemelerinin yayımlanması beklenmekte olup, söz konusu düzenlemelerin yapılması halinde ayrıca bilgilendirme yapılacaktır.

Söz konusu Kanuna erişmek için [tıklayınız.](#)

Bahse konu edilen Kanun maddeleri 01/05/2026 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Saygılarımızla,