

çalışma yaşamı...

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ (*)

Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak haftalık süreye iki hafta eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi halinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

Çalışma Süresinin Yarıısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

Analık 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 60 (altmış) gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarıısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.

Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Analık İzni ve Kısmi Süreli Çalışma

Analık izni, çalışma süresinin yarıısı kadar ücretsiz izin ya da altı aya kadar ücretsiz izin hakkı kullananlar ücretsiz izin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilirler.

Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir.

Kısmi Süreli Çalışma Talebinin Şartları

Ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,

durumunda aranmaz.

Kısmi Süreli Çalışma Talebinin İşverence Karşıllanması

Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.

İşveren; işçiye talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.

(*) Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 8 Kasım 2016 tarihinde yayınlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'ten alınmıştır.