

DOĞUM YAPAN TAŞERON İŞÇİLER KAMUDA PART-TIME ÇALIŞMAYA BAŞLADILAR!

Ali Hikmet UĞURLU
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı



1. ÖZETİ

Kadın işçilerin hamilelik ve doğum izni hakları ile konusunda son dönemde çok önemli düzenlemeler ve iyileştirmeler yapıldı.

Yapılan bu yeni düzenlemeler neticesinde doğum yapan kadın işçilere sağlanan haklar şu şekilde özetlenebilir:

- 1) Doğum öncesi ve sonrası 8 hafta, toplamda **16 hafta ücretli doğum izni**
- 2) İşçinin isteği halinde **6 aya kadar ücretsiz doğum izni**
- 3) Çocuk 1 yaşına gelinceye kadar günde 1,5 saat **ücretli süt izni**
- 4) 60, 120 veya 180 gün süreyle **yarım gün (ayda 15 gün)** çalışma hakkı
- 5) Çocuk 72 ayını doldurana kadar **ücretsiz kısmi süreli (part-time)** çalışma hakkı

Yukarıda dikkatinizi çektiği üzere 4. ve 5. maddeler 2016 yılında sağlanan yeni haklar olup, özel sektörde olduğu gibi kamuda çalışan yüzbinlerce taşeron işçiyi de yakından ilgilendirmektedir.

Makalede, söz konusu hakların ne şekilde kullanılacağı ve asıl işveren kamu kurumları ve alt işveren firmalarca bu hakların uygulanmasında, ihale sözleşmeleri açısından dikkat edilecek hususlara da yer verilmiştir.

2. HAMİLELİK VE DOĞUM SONRASI İZİNLER NELERDİR?

2.1. Analık Hali İzni (Ücretli İzin)

Kadın işçiye doğum öncesi ve doğum sonrasında verilen ücretli izindir. Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nda "*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*" şeklinde ifade edilmiştir.

Kadın işçinin analık izni süresince günlük kazancının 2/3'ü SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneğinden ödenir. Halk arasında bu ödemeye "Doğum Parası" denir.

Analık hali izni ile ilgili daha detaylı bilgi için [buraya tıklayınız](#).

2.2. Ücretsiz Doğum İzni

Kadın işçinin istemesi halinde onaltı haftalık ücretli analık izninin bitmesinden sonra 6 aya kadar kullanabildiği ücretsiz izindir. Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nda *"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"* şeklinde ifade edilmiştir.

Anlaşılabacağı üzere kadın işçinin isteği halinde, onaltı haftalık ücretli analık izninin bitmesinden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanması mümkündür. Bu süre zarfında işçi herhangi bir ücret almadığı gibi sigorta primleri de ödenmeyecektir. Bu iznin bitiminde işine tekrar geri dönebilecektir.

Şunu belirtmek gerekir ki işçinin 6 aya kadar ücretsiz izin hakkının kullanması nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi "haksız fesih" nedeni sayılmaktadır. Böyle bir durumda işçinin işe iade hakkıyla birlikte, 4 aylık ücretine kadar tazminat ve mahrum kaldığı sürelerdeki ücretlerini talep etme hakları bulunmaktadır.

2.3. Ücretli Süt İzni

Doğum sonrasında kadın işçiye sağlanan haklardan biri de süt izni hakkıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda *"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"* denmiştir.

Buna göre kadın işçi, çocuğu 12 ayı bitirene kadar, günde 1,5 saat süt izni hakkını kullanabilmektedir. Bu toplam 1,5 saatlik hak bir defada veya gün içinde bölünerek de kullanılabilir.

Kadın işçi süt izni hakkını işe geç gelme veya erken çıkma şeklinde de kullanılabilir.

Kadın işçi 2.4. maddesinde açıklanan "Yarım Gün Çalışma" iznini kullanıldığı dönemlerde süt iznini kullanamaz.

2.4. Ücretli Yarım Gün (Ayda 15 Gün) Çalışma Hakkı

29/01/2016 tarihinde yapılan düzenleme ile doğum yapan kadın işçilere ücretli yarım gün (haftalık çalışma süresinin yarısı kadar) çalışma hakkı verilmiştir. Söz konusu düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda *"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 süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır"* şeklinde ifade edilmiştir.

Düzenlemeye göre kadın işçiler doğumdan sonra,

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün ve
- Üçüncü doğumda 180 gün süreyle yarım gün (ayda 15 gün) çalışabilecektir.

Çoğul gebeliklerde yukarıdaki sürelerle 30 gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise süre doğrudan 360 gün olarak uygulanacaktır. Ayrıca 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçi de bu haklardan faydalanabilecek.

İşçinin yarı zamanlı olarak çalışmadığı sürelerle ilişkin ücreti ise 4447 sayılı Kanunu Ek 5'nci maddesi uyarınca İŞKUR aracılığı ile "İşsizlik Fonundan" ödenecektir. 2016 yılında yarı zamanlı çalışma için devlet katkısı aylık **823,50 TL**'dir.

Yarı zamanlı çalışan işçinin çalıştığı dönem veya emeklilik açısından prim günü kaybı olmayacaktır.

Yarı zamanlı çalışma hakkı, analık hali izninin bitiminden sonra 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmak suretiyle başlatılmaktadır. Daha detaylı bilgi için [bu makalemizi inceleyebilirsiniz](#).

2.5. Ücretsiz Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma Hakkı

Kısmi süreli (part-time) çalışma ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından **08/11/2016** tarihinde yayınlanan [Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik](#) ile detayları belli olmuştur.

Kısmi süreli çalışma işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaya denilmektedir. Örneğin işyerinde haftalık 45 saat çalışma yapılıyorsa, işçi en fazla $(45/3)*2= 30$ saate kadar kısmi süreli (part-time) çalışabilecektir. Çalışma süresi oranı olan 2/3 en yüksek süre olup, işçi dilerse bu sürenin daha altında bir çalışma süresi de belirleyebilecektir.

Buna göre işçi çalışmadığı sürelerde **ücretsiz izinli** sayılacaktır. İşçi çalışmadığı sürelerin ücretini almayacak ve sigorta primleri de çalıştığı süreler güne çevrilerek, yani çalıştığı süreler üzerinden yatırılacaktır.

İşçi kısmi süreli çalışma talebini, 16 haftalık analık izni veya 6 aya kadar ücretsiz izin dönemi veya yarı zamanlı (yarım gün) çalışma izninin bitiminden çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi (72 ayı doldurduğu günü) takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda diliminde kullanabilecektir.

Kısmi süreleri çalışma hakkı sadece kadın işçiye değil **erkek işçilere de tanınmıştır**.

Bu hakkın kullanılması için eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması şartı aranmaktadır.

3. HAMİLELİK VE DOĞUM SONRASI İZİNLER İHALE KAPSAMINDAKİ İŞLERDE VE HAKEDİŞ ÖDEMELERİNDE NASIL UYGULANACAKTIR?

Yukarıda sayılan haklar sadece özel sektör çalışanları için değil, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında ihale edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı işlerinde, ihale sözleşmesine bağlı çalışan taşeron işçiler için de aynen uygulanacaktır.

Bu hakların, alt işveren (taşeron firma) tarafından mevzuata uygun şekilde yerine getirildiği konusunda İdareler de sorumludur.

Hamilelik ve doğum sonrası izinlerin hakedişlere yansıtılması şu şekilde olacaktır:

HAMİLELİK VE DOĞUM SONRASI İZİNLER		
	Yüklenicinin Hakedişinden Kesilir mi?	İşçi Ücretini Alır mı?
Analık Hali İzni	Evet	Evet (SGK)
Ücretsiz Doğum İzni	Evet	Hayır
Süt İzni	Hayır	Evet (İşveren)
Yarı Zamanlı Çalışma	Evet	Evet (İŞKUR)
Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma	Evet	Hayır

Kural olarak işçinin, alt işvereni (yüklenici) tarafından ödenmesi zorunlu olan ücretli izinleri (yıllık izin, babalık izni, ölüm izni, evlenme izni, idari izin...) ilgili hakedişlerden kesilmeyecek, ancak alt işvereni (yüklenici) tarafından ödenmesi zorunlu olmayan izinler ise (analık hali ve ücretsiz doğum izinleri, hastalık raporu, yarı zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma...) hakedişlerden kesilecektir.

İdareler ihale dokümanında belirtmemiş olsalar işçilerin analık hali izni ve ücretsiz doğum izninde boşa geçen sürelerde, hizmet işinin niteliği gereği aksamaya sebebiyet vermemek için alt işverenden (yüklenici) izinli olan işçinin yerine geçici olarak başka bir işçi (yedek işçi) çalıştırmasını isteyebilir. Böyle bir durumda işin miktarında bir eksilme meydana gelmediği takdirde (sözleşmesinde belirtilen sayıda işçi çalıştırıldığı durumda) hakedişlerden kesinti yapılmayacaktır.

Kamu **E-Taşeron.net** Kullanıyor!

Kamu Kurumları için Web Tabanlı Hakediş, Fiyat Farkı, Taşeron İşçi Özlük ve Toplu İş Sözleşmesi Uygulama Yazılımı

Detaylı Bilgi: (312) 484 31 18

