

# ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMI

## SÜRELİ ÇALIŞMALAR HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarihi: 08.11.2016 Resmi Gazete Sayısı: 29882

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

##### Amaç

**MADDE 1 – (1)** Bu Yönetmeliğin amacı, doğum ya da evlat edinilmesi sonrası işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işleri belirlemek ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

##### Kapsam

**MADDE 2 – (1)** Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçiler ile bunların işverenlerini kapsar.

##### Dayanak

**MADDE 3 – (1)** Bu Yönetmelik, 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

##### Tanımlar

**MADDE 4 – (1)** Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Analık izni: Kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izni,
  - b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
  - c) Haftalık çalışma süresi: Genel bakımdan haftalık en çok kırk beş saat, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için ise haftalık en çok otuz yedi buçuk saat olan süreyi,
  - ç) Kısmi süreli çalışma: İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı,
  - d) Ücretsiz izin: Analık izninin bitiminden itibaren işçiye isteği halinde verilen izni,
- ifade eder.

### İKİNCİ BÖLÜM

#### Analık İzni ve Ücretsiz İzne İlişkin Esaslar

##### Analık izni hakkı

**MADDE 5 – (1)** Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

(2) Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse

doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

(3) Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

(4) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

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

(6) 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 yarısı kadar ücretsiz izin hakkı**

**MADDE 6 –** (1) 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 altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

(2) Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.

(3) Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

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

### **Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı**

**MADDE 7 –** (1) Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

(2) Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

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

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Kısmi Süreli Çalışmanın Süresi, Şekli ve Şartları**

#### **Kısmi süreli çalışma talebi ve şekli**

**MADDE 8 –** (1) İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

(2) Kısmi süreli çalışma talebi, 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz.

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

### **Kısmi süreli çalışma talebinin unsurları**

**MADDE 9 – (1)** İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alır.

(2) İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır.

(3) İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır.

### **Kısmi süreli çalışma talebinin şartları**

**MADDE 10 – (1)** Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,

c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,

hâllerinde aranmaz.

(2) Birinci fıkra kapsamındaki kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır. Bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.

### **Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması**

**MADDE 11 – (1)** Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.

(2) İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

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

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

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Uygulamaya İlişkin Esaslar**

#### **Kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler**

**MADDE 12 – (1)** Kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul m¼d¼r, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması ¼ng¼r¼lenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla s¼rekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar h¼linde işçi çalıştırılarak y¼r¼t¼len sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az s¼ren mevsimlik, kampanya veya taahh¼t işlerinde,

) İş s¼resinin haftanın çalışma g¼nlerine b¼l¼nmesi suretiyle y¼r¼t¼lmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

işverenin uygun bulması h¼linde yapılabilir.

(2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi s¼reli çalışma yapılabilir.

### **Toplu iş s¼zleřmesi ile belirleme**

**MADDE 13** – (1) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş S¼zleřmesi Kanunu h¼k¼mlerine g¼re bağıtlanan toplu iş s¼zleřmelerinde kısmi s¼reli çalışma yapılabilir işler, 12 nci madde h¼k¼mlerine bağlı olmaksızın ayrıca taraflarca da belirlenebilir.

### **Tam s¼reli çalışmaya geçiş**

**MADDE 14** – (1) Kısmi s¼reli çalışmaya başlayan işçi, aynı ocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak ¼zere tam s¼reli çalışmaya d¼nebilir.

(2) Tam s¼reli çalışmaya geri d¼nmek isteyen işçi, işverene en az bir ay ¼nce yazılı olarak talebini bildirir.

(3) Kısmi s¼reli çalışmaya geçen işçinin tam s¼reli çalışmaya başlaması h¼linde yerine alınan işçinin iş s¼zleřmesi kendiliğinden sona erer.

(4) Kısmi s¼reli çalışmaya geçen işçinin iş s¼zleřmesini feshetmesi h¼linde, yerine alınan işçinin iş s¼zleřmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam s¼reli s¼zleřmeye d¼n¼ř¼r.

### **Çalışma zamanının belirlenmesi**

**MADDE 15** – (1) Kısmi s¼reli çalışmanın belirlenen g¼nl¼k ve haftalık çalışma s¼resi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.

(2) Kısmi s¼reli çalışan işçinin ¼cret ve paraya ilişkin b¼l¼nebilir menfaatleri çalıştığı s¼reye orantılı olarak ¼denir.

## **BEşİNCİ B¼L¼M**

### **Çeşitli ve Son H¼k¼mler**

#### **Sağlık hizmeti işleri**

**MADDE 16** – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında, sağlık hizmetinden sayılan işler; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenler ile 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri ifade eder.

### **Hüküm bulunmayan hâller**

**MADDE 17** – (1) Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâller ile uygulamada doğacak tereddütleri gidermek ve uygulama birliğini sağlamak üzere mevzuat hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla gerekli düzenlemeleri yapmaya Bakanlık yetkilidir.

(2) Bu Yönetmeliğe göre yapılan kısmi süreli çalışmalar, ilgili mevzuatta düzenlenen kısmi çalışmaya ilişkin hükümlere tabidir.

### **Yürürlük**

**MADDE 18** – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**MADDE 19** – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.