



Analık İzni Hakkında Bilinmesi Gerekenler

Daima Bir Adım Önde

www.saglikis.org.tr





Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası

Analık İzni Hakkında Bilinmesi Gerekenler

*Aralık
2021*

Yücepete Mahallesi Hedef Sokak No:5 Anıttepe - Çankaya / ANKARA

Tel: 0312 231 80 45-46-47 | Faks: 0312 230 23 96

info@saglikis.org.tr

www.saglikis.org.tr



[f/saglikissendikasi](https://www.facebook.com/saglikissendikasi)

[i/saglikissendikasi](https://www.instagram.com/saglikissendikasi)

[t/t_saglikis_1961](https://www.t.me/t_saglikis_1961)

[in/saglikissendikasi](https://www.linkedin.com/company/saglikissendikasi)

Analık İzni Hakkında Bilinmesi Gerekenler

*Aralık
2021*

ÖNSÖZ

Değerli üyelerimiz,

Çalışma yaşamında karşılaştığınız sorunların çözümüne ilişkin sizlere her platformdan destek vermeye devam ediyoruz. Bizlere ilettiğiniz soruları, karşılaştığınız zorlukları not alarak en çok karşılaşılan sorunlara ilişkin eğitimler veriyoruz.

Son zamanlarda siz kadın üyelerimizden tarafımıza en çok intikal eden sorular ise analık izni ve sonrasındaki süreçlere ilişkin oldu. Sendikanız olarak sizleri hiçbir koşulda yalnız bırakmayacağımızı her fırsatta dile getiriyoruz. Bu kitapçıkla en çok merak ettiğiniz konuyu tüm yanıtlarıyla elinizde tutuyorsunuz.

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklikle birlikte ücretsiz izin, evlat edinme izni gibi düzenlemeler getirildi. Kadınların çalışma hayatını kesintiye uğratan durumların başında şüphesiz ki analık durumu gelmektedir. Analık durumuna yönelik yapılan düzenlemeler de bu çerçevede oldukça kıymetli. Türkiye Sağlık-İş Sendikası olarak bu broşürü hazırlamaktaki en büyük amacımız başta toplam üye sayımızın da azımsanamayacak kesimini oluşturan kadın üyelerimize ve dolaylı olarak çalışma yaşamındaki diğer kadın işçilere kanun maddesinin uygulanmasına yönelik bilgilendirme yapmaktır.

Yararlı olması umuduyla.

Dayanışmayla...

*Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası
Genel Merkez Yönetim Kurulu*

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklikle birlikte ücretsiz izin, evlat edinme izni gibi düzenlemeler getirildi. Kadınların çalışma hayatını kesintiye uğratan durumların başında şüphesiz ki analık durumu gelmektedir. Analık durumuna yönelik yapılan düzenlemeler de bu çerçevede oldukça kıymetli.

Gelin analık hali izni ile gebelik ve emzirme dönemindeki haklarınızı tüm detaylarıyla birlikte inceleyelim. İş Kanununda analık halinde düzenlenen izinler;

- 1) Analık Hali İzni
- 2) Yarım Çalışma
- 3) Altı Aylık Ücretsiz İzin
- 4) Süt İzni
- 5) Kısmi Süreli Çalışma'dır

1- ANALIK İZNI

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 haftalık sürede çalıştırılmamalarını düzenleyen hüküm analık hali iznidir. Analık hali izninin doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 haftalık süre şeklinde kullanılması esastır. Bu durumun istisnaları;

- Çoğul gebelik halinde, doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 haftalık süre eklenir.

- 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.

- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı 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 edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hali izni kullanılır.

Bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Analık hali izni yukarıda sayılan istisnalar harici gebeliğin 32. haftası itibariyle başlar. Eğer doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün **kısa vadeli sigorta priminiz¹** bildirildiyse, toplam 16 haftalık doğum izniniz süresince SGK'dan analık halinde ödenmesi öngörülen geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma hakkınız olacaktır.² Geçici iş göremezlik ödeneği analık hali izni kullanmadan önceki ücret dikkate alınarak belirlenir ve prime esas kazancın 2/3'ü kadardır.

Analık hali izni boyunca iş göremezlik ödeneğinden yararlanma şartları;

- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemesi,
- Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- Analık hali izni boyunca işyerinde çalışmıyor olmak,
- Doğum olayının gerçekleşmiş olması.

¹Kısa vadeli sigorta kolları nitelikleri bakımından, "mesleki risk" ve "sosyal risk" sigorta kolları olmak üzere iki ana grup altında toplamak mümkündür. Mesleki riskler iş kazası ve meslek hastalıklarını sosyal riskler ise hastalık ve analık hallerini kapsamaktadır.

²İş göremezlik ödeneğine ilişkin uygulamalar işyerleri arasında farklılık gösterebilmektedir. Örneğin toplu iş sözleşmesiyle iş göremezlik ödeneğinin mahsubuna karar verilmişse kişi işverenenden ücretini tam olarak alarak SGK'dan yatan ödeneği işverene iade etmektedir. Bir diğer uygulama ise kişinin sadece SGK'dan ödenek olarak işverenin ücret ödememesidir.

Analık hali izni süresince ödeneğe hak kazanan işçinin herhangi bir başvuru yapmasına gerek yoktur. Bu sebeple analık sigortası nedeniyle sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenerek SGK kayıtlarına intikal eden raporların sigortalının başvurusu ve talebi olmadan süratle ödenmesi gerekmektedir.

2- YARIM ÇALIŞMA

Analık izninin bitiminden itibaren, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve **çocuğun hayatta olması kaydıyla** kadın işçi ile **üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen** kadın veya erkek işçilere istekleri halinde;

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler 30'ar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.

Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içinde **süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.**³

Bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Yarım çalışma talebinde bulunan işçi gerekli koşulları sağlarsa yarım çalışma ödeneği alabilir. **Yarım çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçiler-**

³ Süt iznine ilişkin bilgiler yazının devamında bulunmaktadır.

in çalışmadıkları süre için ödenen ödenektir.

Yarım çalışma ödeneği talep edebilmenin koşulları;

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası bildirmiş olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması,
- Hak sahipliğine konu çocuğun hayatta olması,
- Analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.⁴

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılmaktadır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin ödenek süresince İŞKUR'dan faydalandığı hizmetler; ödenek alma ve ödenek ödenen süreler için asgari ücret üzerinden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ile genel sağlık sigortası primi işçi ve işveren paylarının yatırılmasıdır. **İlgililer adına malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri yatırıldığı için bu süreler emeklilik yönünden dikkate alınmaktadır.**

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, kişinin çalıştığı işte aldığı ücret ne olursa olsun, **günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.** Yarım çalışma süresince yarım çalışma ödeneğinden damga vergisi hariç kesinti yapılmamaktadır. Yarım çalışma yapan kişinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve yarım çalışma ödeneği, yarım çalışma yapılan süreye orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından paylaşılarak ödenmektedir.

⁴ Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi kitapçığının devamında bulunmaktadır.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde aylık olarak ödenmektedir. Örneğin Ocak ayı içinde yarım çalışma yapılmış ise bu aya ait ödenek Mart ayı içinde ödenmektedir. Yarım çalışma yapan işçi ödeneği T.C. kimlik numarası ile PTT şubesine başvurarak alabilmektedir.

Yarım çalışma ödeneğinin kesildiği haller;

- Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara bu durumun devamı süresince,
- Çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması durumunda,
- Yarım çalışma süresi içinde işçinin, başka bir işte çalışması halinde,
- Yarım çalışma ödeneği alan işçinin çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda.

Yarım çalışma ödeneğine hak kazanmış işçi, çalıştığı sürenin ücretini işverenden, çalışmadığı sürenin ücretini ise günlük asgari ücretin brüt miktarı kadar İŞKUR'dan alacaktır.

DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA BELGESİ⁵

(İşveren tarafından tanzim edilecek)

1	İşyeri Unvanı:			
2	Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Sicil Numarası:			
3	İşyerinin Kapsamı:	Kamu <input type="checkbox"/>	Özel <input type="checkbox"/>	
4	İşyeri Sandık Sicil Numarası (Varsa):			
5	İşyeri İletişim Bilgisi (Adres, Telefon, eposta):	İl:	İlçe:	Tel:
		Eposta:		
6	İşçinin T.C. Kimlik Numarası, Adı ve Soyadı:			
7	İşçinin Sandık Sicil Numarası (Varsa):			
8	Çocuğun Doğum veya Evlat Edinme (Fiilen Aileye Teslim Edildiği) Tarihi:	.../.../20...		
9	Çocuğun T.C. Kimlik Numarası, Adı ve Soyadı:			
10	Başvuruya Konu Doğum/Evlat Edinmenin Kaçıncı Doğum/Evlat Edinme Olduğu:	1. Doğum	2. Doğum	3. ve Sonrası Doğum
11	Başvuruya Konu Bebeğin Doğuma Bağlı Engelinin Olup Olmadığı:	Var <input type="checkbox"/>	Yok <input type="checkbox"/>	
12	Analık Hali İzninin Bittiği Tarih:	.../.../20...		
13	Yarım Çalışmanın Başlama/Bitiş Tarihi:	.../.../20...		.../.../20...
14	İşçinin İletişim Bilgisi (Adres, Telefon, eposta):			
		İl:	İlçe:	Tel:
		Eposta:		
	<p>✓ Yukarıda bilgileri yer alan'i kanunla belirlenen hak sahipliği süresince yarım zamanlı çalıştıracağımı,</p> <p>✓ İşçinin talebi doğrultusunda tam çalışmaya başlaması halinde bildireceğimi,</p> <p>✓ Bu belgede yer alan bilgilerin tam ve doğru olduğunu, yanlış veya eksik bilgiler bulunması halinde, İŞKUR'ca yapılacak haksız ve fazla ödemelerden doğabilecek her türlü sorumluluğun tarafımıza ait olacağını kabul/taahhüt ederim.</p> <p style="text-align: center;">İşveren/ Yetkili Adı Soyadı, Unvanı, İmza, Kaşe</p>	<p>Yukarıda yer alan bilgiler kapsamında yarım çalışma yapmak ve doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinden yararlanmak istiyorum.</p> <p style="text-align: center;">İşçi Adı Soyadı, İmza</p>		

NOT: Bu belge 2 nüsha doldurulacaktır. Bir nüshası işyerinde saklı kalacak ikinci nüshası işçiye İŞKUR'a başvuru yapması için verilecektir.

⁵ Belgeye <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/> adresinden ulaşabilirsiniz.

GENEL AÇIKLAMA

1- İşyeri Unvanı: İşçinin çalıştığı işyerinin açık adı/unvanı yazılacaktır. İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamında ise sandık adı yazılacaktır.

2- Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Sicil Numarası: İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumu sicil numarası (İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamındaki sandıklar dahil) yazılacaktır.

3- İşyerinin Kapsamı: İşyerinin kamu veya özel olduğuna ilişkin seçenek işaretlenecektir.

4- İşyeri Sandık Sicil No (Varsa): İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamında ise işyerine ait sandık sicil numarası yazılacaktır.

5- İşyeri İletişim Bilgisi: İşyerine ait iletişim bilgileri açık olarak yazılacaktır.

6- İşçinin T.C. Kimlik Numarası, Adı ve Soyadı: Yarım çalışmaya tabi tutulacak işçinin bilgi-leri yazılacaktır.

7- İşçinin Sandık Sicil Numarası: İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamında ise işçinin sandık sicil numarası yazılacaktır.

8- Çocuğun Doğum veya Evlat Edinme (Fiilen Aileye Teslim Edildiği) Tarihi: Yarım çalışmaya konu olan çocuğun doğum tarihi veya evlat edinme halinde çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarih yazılacaktır.

9- Çocuğun T.C. Kimlik Numarası, Adı ve Soyadı: Yarım çalışmaya konu olan çocuğun bilgileri yazılacaktır.

10- Başvuruya Konu Doğum/Evlat Edinmenin Kaçınıcı Doğum/Evlat Edinme Olduğu: Başvuruya esas çocuğun/çocukların hayatta olup olmamasına bakılmaksızın kaçınıcı doğum veya evlat edinme olduğuna ilişkin bilgi yazılacaktır.

11- Başvuruya Konu Bebeğin Doğuma Bağlı Engelinin Olup Olmadığı: İlgili seçenek işaretlenecektir.

12- Analık Hali İzninin Bittiği Tarih: Doğum halinde analık hali izni bittiği tarih, evlat edinme halinde çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık sürenin sonuna gelen tarih yazılacaktır.

13- Yarım Çalışmanın Başlama/Bitiş Tarihi: İşçiye 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü madde-sinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresinin başlama ve bitiş tarihi yazılacaktır. Ancak başlama ve bitiş tarihleri analık hâli izninin bittiği tarihi izleyen gün ile hak kazanılan yarım çalışma süresinin bittiği tarih arasındaki dönemin dışında olamaz.

14- İşçinin İletişim Bilgisi: Yarım çalışmaya tabi tutulacak işçiye ait iletişim bilgileri açık olarak yazılacaktır.

3- ALTI AYLIK İZİN

Kadın işçiye isteği halinde, **16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar verilen izindir.** Bu izin üç yaşını doldurmuş çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmamaktadır.

4- SÜT İZİNİ

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk⁶ saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

5- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumuna kısmi süreli çalışma denmektedir.⁷

Analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkında yönetmelikte düzenlenen kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun 13. Maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 13. Maddesini birlikte inceleyelim;

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) *Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar*

⁶Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

⁷Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. Maddesine göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 13. Maddesine göre mecburi ilköğretim çağı 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır.

bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Ebeveynlerden biri denildiği için kısmi süreli çalışma talebinde anne ya da baba bulunabilir. Bu sadece kadın işçilere yönelik bir düzenleme değil.

Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.⁸

Burada dikkat edilmesi gereken husus aynı çocuk için bu haktan yeniden yararlanılamayacak olmasıdır. İşçi kısmi çalışma talebinde bulunarak kısmi çalışmaya başladıysa, tam zamanlı çalışmaya dönmek istediğinde yeniden aynı çocuk için kısmi çalışma talebinde bulunamayacaktır.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmuş bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinilenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

⁸Yazılı dilekçe örneklerine bu bölümün sonunda ulaşabilirsiniz.

Eşin çalışması şartı aşağıdaki durumlarda aranmamaktadır:

- Kısmi çalışma yapmak isteyen çalışanın eşi sürekli bakım ve tedavi gerektirecek bir hastalığa sahipse, bunu tam teşekküllü bir hastaneden aldığı rapor ile işverenine sunduğunda eşin çalışıyor olma şartı gözetilmeksizin kısmi çalışmadan faydalanabilir.
- Eşlerin boşanmış olması durumunda çocuğun velayetine sahip ebeveyn, diğer eşin çalışıyor olup olmamasına bakılmaksızın kısmi çalışmaya geçebilir.
- 3 yaşına gelmemiş bir çocuğu tek başına evlat edinmiş çalışan kısmi çalışmaya geçebilir.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabilirliği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kısmi Süreli Çalışma Yapılabilecek İşler Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 12. Maddesinde düzenlenmiştir.

MADDE 12 –

(1) Kısmi süreli çalışma;

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

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

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

Burada bahsedilen sağlık hizmeti işlerinden kasıt; doktor, uzman doktor, hemşire, ebe, optisyen, klinik psikolog, fizyoterapist, odyolog, diyetisten, dil ve konuşma terapisti, podolog, sağlık fizikçisi, anestezi teknisyeni, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi görüntüleme teknisyeni, ağız ve diş sağlığı teknisyeni, diş protez teknikeri, tıbbi protez ve ortez teknisyeni, ameliyathane teknikeri, adli tıp teknikeri, odyometri teknikeri, diyaliz teknikeri, fizyoterapi teknikeri, perfüzyonist, radyoterapi teknikeri, ezcane teknikeri, ergoterapist, elektronörofizyoloji teknikeri, mamografi teknikeri, acil tıp teknikeri, hemşire yardımcısı, ebe yardımcısı, sağlık bakım teknisyenidir.

Bu durumlar / işler / meslekler dışında işveren, doğum sonrası kısmi çalışmaya geçmek isteyen işçinin talebini karşılamak zorundadır.

KİSMİ ÇALIŞMAYA BAŞVURMAK İSTEYEN İŞÇİLER İÇİN BAŞVURU DİLEKÇESİ ÖRNEĞİ

.....'ne,

İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca tarihinden itibaren kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkımı kullanarak, çocuğumun zorunlu ilköğretim çağına girdiği tarihe kadar kısmi süreli çalışmak istemekteyim.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca eşimin de çalıştığına dair belge ekte ilginize sunulmuş olup; söz konusu maddeye göre talebim şu şekildedir:

(Haftanın her günü çalışmak isteyenler için: haftada 6 gün çalışma olan işyerlerinde günde 5 saat, haftada 5 gün çalışma olan işyerlerinde günde 6 saat):

30 saatlik çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılmasını ve-..... saatleri arasında çalışmayı talep ediyorum.

(Haftanın belli günleri çalışmak isteyenler için: örneğin günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğu işyerlerinde haftanın 4 günü):

30 saatlik çalışma süresinin haftanın günlerine dağıtılmasını talep ediyorum.

İşbu talebimin işverenliğinizce karşılanarak tarafıma yazılı olarak bilgi verilmesi için gereğini saygılarımla arz ederim.

İsim-Soyisim:

Tarih:

İmza:

TC Kimlik No:

Adres:

Telefon Numarası:

Ek: Eşimin çalıştığına dair belge.

KISMİ ÇALIŞMADAN TAM ZAMANLI ÇALIŞMAYA GEÇMEK İSTEYEN İŞÇİLER İÇİN BAŞVURU DİLEKÇESİ ÖRNEĞİ

.....'ne,

İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca tarihinden itibaren kısmi süreli çalışmaktayım. tarihi itibariyle tam zamanlı çalışmaya geçmek istemekteyim.

İşbu talebimin karşılanması için gereğini bilgilerinize arz ederim

İsim-Soyisim:

Tarih:

İmza:

TC Kimlik No:

Adres:

Telefon Numarası:

“

GEBELİK VE ANALIK DURUMUNDA ÇALIŞTIRILMA YASAĞI⁹

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

Emziren çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.

Gebe ve emziren kadınların çalışmaları gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

Gebe veya emziren kadınlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

”

“

Bu kitapçıkta açıklanan izinler dışında 4857 sayılı İş Kanununa 2015 yılında eklenen “Mazeret İzni” başlıklı Ek-Madde-2 ‘de işçilerin eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izinli sayılacakları hüküm altına alınmıştır.¹⁰

”

⁹Gebe ve emziren kadınların çalışma koşullarına ilişkin daha fazla bilgi için “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” ve “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”lerine bakabilirsiniz.

¹⁰Bu izinler toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

NOTLAR

A series of horizontal lines for taking notes, consisting of 25 rows of 15 lines each.

NOTLAR

Lined writing area with horizontal dashed lines.



Yüce-tepe Mh. Hedef Sk. No:5
Anıttepe - Çankaya / ANKARA
Telefon: +90 (312) 231 80 45-46-47
Faks: +90 (312) 230 23 96
info@saglikis.org.tr

www.saglikis.org.tr



[f/saglikissendikasi](https://www.facebook.com/saglikissendikasi)

[i/saglikissendikasi](https://www.instagram.com/saglikissendikasi)

[t/t_saglikis_1961](https://twitter.com/t_saglikis_1961)

[in/saglikissendikasi](https://www.linkedin.com/company/saglikissendikasi)