

ANALIK İZNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI YAPILACAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR HAKKINDA YÖNETMELİK

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 bakımından haftalık en çok kırk beş saat, yer almada işlerinde çalışan işçiler için ise haftalık en çok otuz yedi buçuk saat olan süreyi,
- c) Kısımlı süreli çalışma: İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı,
- d) Ücretsiz izin: Analık izinin bitiminden itibaren işçiye isteği hâlinde verilen izni, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Anahık Izni 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) Coğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunu 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 süreler eklenmek suretiyle kullanılır.

(4) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan 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 izinde 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 izinin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatı olmasının 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) Coğul doğum hâlinde bu sürelerle otuz gün eklenir.

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

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

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

MADDE 7 – (1) Kadın işçiye, analık izinin bitiminden itibaren işçiye 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, 5inci maddede belirtilen analık izinin, 6ncı maddede belirtilen ücretsiz izin veya 7nci maddede belirtilen ücretsiz izin 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, 7nci maddede belirtilen ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabılır. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz.

(3) Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalananmaya 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 teşekkülü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

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

c) Üç yaşımlı doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hâllerinde aranmaz.

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

Kısmi süreli çalışma talebinin işverençe 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; işçeye, 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 gündünde geçerlilik kazanır.

(4) İşçinin belirtilen tarihte iş edimini summaya 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 müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışıkları 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 fikrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabılır.

Toplu iş sözleşmesi ile berleme

MADDE 13 –(1) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler, 12 nci madde hükümlerine bağlı olmaksızın ayrıca taraflarca da belirlenebilir.

Tam süreli çalışmaya geçiş

MADDE 14 –(1) Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalananmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir.

(2) Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir.

(3) Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması hâlinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

(4) Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüsür.

Çalışma zamanının berleme

MADDE 15 –(1) Kısmi süreli çalışmanın berlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacak zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından berlenir.

(2) Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin böltinebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sağlık hizmeti işleri

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

Hüküm bulunmayan hâller

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

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

Yürürlük

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

Yürütmeye

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