



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası

TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES

GENEL MERKEZİ

# ASİM-SEN

DEVLET MEMURU ANNELERİN YASAL HAKLARI

BİLGİ KİTAPÇIĞI



## A) ANALIK İZİNİ

"Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir...." hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda;

### 1) ANALIK İZİNİ SÜRESİ

- a) Memura beklenen doğum tarihinden önce sekiz ve doğum yapmasından sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilecektir.
- b) Çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz, ...) doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki haftalık bir süre daha ilave edilecektir. Böylece, çoğul gebeliklerde doğumdan önceki analık izni süresi on haftadır.

### 2) ANALIK İZİNİNİN KULLANIMI

- a) Annenin ölüm hali hariç analık izninden sadece kadın memur yararlanır.
- b) Analık izninin kesintisiz kullanılması gerektiğinden, bu izin kısım kısım kullanılamaz.

### 3) DOĞUM SONRASI ANALIK İZİNİ SÜRESİNE EKLENEBİLECEK SÜRELER

- a) Memur, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmesi kaydıyla, isteği üzerine beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabilir.
- b) Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışmaya devam etmek isteyen memurun sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair tabip raporunu, doğum öncesi analık izin süresinin başlangıcında Kuruma iletmesi zorunludur.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

c) Memura beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair verilen tabip raporu, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli veya sözleşmesiz bir sağlık hizmeti sunucusundan alınabilir.

ç) Memurun sadece tabip raporuna dayanarak doğumdan önce Kurumunda fiilen çalıştığı süreler (tekil gebeliklerde azami beş hafta, çoğul gebeliklerde azami yedi hafta) doğum sonrası analık izni süresine eklenecektir. Sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmeden bu süre içinde Kurumunda çalışmaya devam eden memurun fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmeyecektir.

d) Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabileceği tabip raporuyla onaylanan memurun bu süre içinde kanuni izinlerini (hastalık izni, mazeret izni, yıllık izin vb.) kullanması mümkündür. Ancak, bu kanuni izin süreleri doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmeyecektir.

e) Her hal ve şartta memurun beklenen doğum tarihinden önceki üç hafta içinde Kurumunda çalışması mümkün değildir.

#### 4) ERKEN DOĞUM HALİNDE ANALIK İZİNİ

657 sayılı DMK 104/A beşinci cümlesinde, "Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir." denilmektedir. Ayrıca 29/01/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla gelen altıncı cümlede ise, "Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir" hükmü yer almıştır. Burada kadın memurun doğum yapmadan önce kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir. Beşinci cümleyi bir örnekle açıklayalım. Örneğin; tekil gebe olan ve çalışmayarak gebeliğin otuz ikinci haftasında doğum öncesi izne ayrılan kadın memur, beklenen kırkıncı haftada değil de otuz sekizinci haftada doğum yaptı. Bu durumda doğum öncesi kullanamadığı iki haftalık süresi doğum sonrası sekiz haftalık süreye ilave edilerek doğumdan sonra on haftalık izne sahip olmaktadır. 29/01/2016 tarihiyle gelen altıncı cümleye örnek verecek olursak; tekil gebe olan kadın memur yukarıda belirttiğimiz üzere doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarih olan - 32. hafta - dan önce doğum yaptıysa, örneğin otuzuncu haftada izin süresi ne kadar olacaktır. Burada ise doğum öncesi ve sonrası analık izni süresine ilaveten,



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

doğumun gerçekleştiği tarih ile doğum öncesi iznin başlayacağı otuz ikinci haftanın arasındaki fark da eklenecektir. Örneğimizde  $8+8+2=18$  hafta doğumdan sonra izinli olacaktır. Erken doğum halinde durum böyleyken, geç doğum halinde nasıl olacaktır? Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi durumunda fazladan geçirilen süreler izin süresinden düşürülmeyecektir.

Toparlayacak olursak;

a) Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

a.a) Beklenen doğum tarihinden önce sekiz hafta süreli analık iznine (çoğul gebeliklerde on hafta süreli analık iznine) ayrılan ve bu süre içinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

a.b) Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde erken doğum yapması halinde doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresi, kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

a.c) Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine (çoğul gebeliklerde on haftalık analık iznine) ayrılmayarak, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içinde erken doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

a.ç) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten (tekil gebeliklerde 32 nci haftadan-çoğul gebeliklerde ise 30 uncu haftadan) önce gerçekleşen doğumlarda, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte doğum tarihinden doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihe kadarki süre, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

Örnek: Tekil gebe olan memurun 29 uncu haftada doğum yapması halinde doğum öncesi analık izninin başlaması gereken 32 nci haftaya kadarki üç haftalık süre, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte doğum sonrası analık izni



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

süresine ilave edilecektir. Böylece, memurun doğum sonrasında kullanacağı analık izni süresi 19 hafta olacaktır.

**b)** Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce doğum yapan ve 657 sayılı Kanunun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının yürürlüğe girdiği 10/2/2016 tarihinde analık iznini kullanmakta olan memurun doğum sonrası analık izni süresine, doğum tarihi ile doğum öncesi analık izninin başladığı tarih arasındaki süre ilave edilecektir.

**5) GEÇ DOĞUM HALİNDE ANALIK İZİNİ :** Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmeyecektir.

## **6) ÖLÜ DOĞUM HALİNDE ANALIK İZİNİ**

Ölü doğum halinde, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni süreleri aynı şekilde devam edecektir. Burada önemli olan doğumun ölü doğum olarak yapılmasıdır, kadın memur düşük doğumlarda izin sürelerinden faydalanamaz. Ve bu durumun doktor tarafından verilen raporda belirtilmesi gerekmektedir.

DMK 104/A yedinci cümlesinde, "Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir." şeklinde belirtilmiştir. Burada babanın da memur olması ve isteği halinde izin verilecektir. Kadın memurda olduğu gibi baba olan memurun da bu izin sırasında çalıştığı kurumun takdiri aranmayacaktır. Aynı zamanda bilindiği üzere eşi doğum yapan memura, on gün babalık izni süresi de verilmektedir. Bu iznin başlangıç tarihi de doğum olayının meydana geldiği tarih olacaktır. Toparlayacak olursak ;

**a)** Ölü doğum yapan memur, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı şekilde yararlanacaktır.

**b)** Memurun düşük mü yoksa ölü doğum mu yaptığı hususunda tabip tarafından verilen rapora göre karar verilecektir.

**7) ANNENİN ÖLÜMÜ HALİNDE BABAYA VERİLECEK İZİN :** Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilecektir.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

**8) AYLIKSIZ İZİNDE DOĞUM YAPAN MEMURUN ANALIK İZİNİ** : İlgili mevzuat gereğince aylıksız izin kullanmakta olan hamile memura, isteği halinde aylıksız izninin kesilmesi suretiyle göreve başlama şartı aranmaksızın, doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni verilecektir.

## **9) DOĞUM ÖNCESİ SEKİZ VE DOĞUM SONRASI SEKİZ HAFTALIK SÜRE İÇİNDE DEVLET MEMURLUĞUNA ATANMA HALİNDE VERİLECEK ANALIK İZİNİ**

**a)** Beklenen doğum tarihinden önceki sekiz haftalık süre (çoğul gebeliklerde on haftalık süre) içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla doğum öncesi analık izni süresinin kalan kısmı ile doğum sonrası analık izni kullanılacaktır.

**b)** Doğumdan sonraki sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla sadece sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.

## **10) ÖĞRETMENLERE VERİLECEK ANALIK İZİNİ**

**a)** Yaz tatili içinde beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan öğretmenin erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izin süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

**b)** Öğretmenlerin yaz tatiline denk gelen ve fiilen çalışılması halinde doğum sonrası analık izni süresine eklenebilen doğum öncesi beş haftalık (çoğul gebeliklerde yedi haftalık) analık izin süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmeyecektir.

## **11) ANALIK İZİNİ İLE İLGİLİ SIKÇA SORULAN SORULAR**

**Analık izninin başlangıç tarihi hangi haftadır?** Kadın memurun doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarih; tekil gebeliklerde 32. hafta, çoğul gebeliklerde 30. haftadır. Memurun doğumdan önce çalışarak doğum sonrası iznine tekil gebeliklerde azami beş hafta, çoğul gebeliklerde azami yedi hafta eklenebilecektir.

**Çalışabileceğine dair rapor ne zaman verilmeli?** Kadın memur çalışmaya uygun olduğuna dair raporu, doğum öncesi analık izin süresinin **başlangıcında** kurumuna iletmesi zorunludur. Örneğin; 01/12/2016 tarihinde doğum sonrası 8 haftalık izin süresi başlamış olan kadın memur, çalışabilir raporunu 08/12/2016 tarihinde kurumuna bildirirse, doğum sonrasına aktarılacak izin süresi yukarıda açıkladığımız azami izin süresi kadar olmayacak, rapor tarihinden itibaren geçerli olacak ve örneğimizde tekil doğumsa dört hafta, çoğul doğumsa altı hafta olacaktır.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

**Tabip raporu devlet hastanesinden mi alınmalı? Tabip raporuyla belgelendirme şartı:** Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı veya anlaşmasız bir sağlık hizmeti sunucusundan alabilir. Burada önemli olan tabip raporuyla belgendirilmesidir.

**Çalışabileceğine dair rapor alan, yıllık izin kullanırsa ne olur? Fiilen çalışma süresi:** Tabip raporuyla çalışabileceğini belgelendiren memur bu çalışma süresi içinde kanuni izinlerini kullanabilecektir. Ancak kullanmış olduğu bu izinler doğum sonrası izne aktarılmayacaktır. Kanun burada "fiilen" çalışmayı esas almaktadır. Örneğin; tekil gebelik yapacak kadın memur, raporla belgelendirdikten sonra çalışıp bu süre zarfında 5 gün yıllık izin, 5 gün hastalık izni ve 4 gün de mazeret izni kullanırsa doğum sonrası kullanabileceği izin süresine aktarılacak olan izin beş hafta değil, izinlerinin düşülerek fiilen çalıştığı üç hafta olacaktır. **Kurumların birçoğunda bu uygulamaya dikkat edilmemektedir. Öğretmenlerde** ise bu uygulama şu şekilde olacaktır. DMK 103/II maddesinde öğretmenlerin yaz tatilinde izinli olacağı ve ayrıca yıllık izin verilmeyeceği belirtilmiştir. Bundan dolayıdır ki, öğretmenlerin yaz tatiline denk gelen ve fiilen çalışmaya bağlı olarak doğum sonrası izne aktarılacak olan doğum öncesi izni (yukarıda belirtildiği üzere tekil gebeliklerde azami 5 hafta, çoğul gebeliklerde azami 7 hafta), doğum sonrası analık iznine **eklenmeyecektir.**

**Son 3 hafta içinde çalışmak mümkün mü?** Son olarak her halükarda kadın memurun doğumdan önceki üç hafta içinde çalışması **mümkün değildir.**

## B) SÜT İZNİ

Bebeğin doğumdan sonraki ilk aylarında sağlıklı ve düzenli bir şekilde beslenmesi için annesine ihtiyacı vardır. Bebeğin anne sütü ile beslenmesinin bir ihtiyaç olması nedeniyle devlet SSK süt izni adı altında emziren annelere bir ayrıcalık tanımıştır.

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (D) fıkrasında, "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır." hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan, aynı maddenin (F) fıkrasında doğum yapan memura süt izni verilmeksizin belli şartlarla yarım gün izin hakkı tanınmıştır.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (D) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

**1) EMZİRME İZNİ (SÜT İZNİ) NASIL DÜZENLENMİŞTİR?** Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullandırılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu izin birleştirilerek sonraki günlerde kullandırılmasına imkan bulunmamaktadır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1.5 saat süt izni veriliyor

## **2) DOĞUM YAPAN MEMUR NASIL SÜT İZNİ KULLANACAK?**

### **2.1) Süt izni talebi**

a) Memur, doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkından mı yoksa süt izninden mi yararlanmak istediğini çalıştığı kurumuna dilekçe ile bildirecektir.

### **2.2) Süt izni süresi**

a) Memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.

b) Çoğul doğumlarda da süt izni süresi aynıdır.

### **2.3) Süt izninin Kullanımı**

a) Süt izninden sadece kadın memur yararlanır.

b) Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı memur tarafından belirlenir.

c) Memur, süt izninden ve 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında yer alan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanamaz.

ç) Süt izninin, memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu izin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamaz.

d) Süt iznini kullanmakta iken çocuğun ölümü halinde memur bu izin kalan süresini kullanamaz.

### **2.4) Yarım Gün İzin Hakkından Süt İznine Geçiş Hali**





# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

a) Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren yarım gün izin kullanmayı tercih eden memur, yarım gün izin hakkından faydalanmayı bırakıp süt izni kullanmayı talep etmesi halinde süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

b) Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkını kullanmayı talep eden ve bu haktan yararlanma süresi biten memur, süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

**2.5) Devlet Memurluğuna Atanmadan Önce Doğum Yapan Kadın Memurun Süt İznia)** Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan memur, doğumdan sonra sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

### 3) SÜT İZİNİNİN KULLANIMI HAKKINDA ÇALIŞAN KADINLARIN BİLMESİ GEREKENLER

**3.1.** Bu kanuna göre çalışan anneler analık izni bittikten sonra süt iznini kullanmaya başlar. Analık izni doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. 16. haftanın sonunda işe dönen anne süt iznini kullanmaya başlar. (Çoğul gebeliklerde doğumdan önceki 8 haftaya, 2 hafta daha eklenir.)

**3.2.** Analık izni biten ve çalışmaya başlayan kadın işçi günde 1.5 saat olan süt iznini bebeği 1 yaşına basana kadar kullanabilir.

**3.3.** Kanuna göre kadın memurların süt izinleri kadın işçilerden daha fazladır. Kadın memurlar ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda ise günde 1.5 saat süt izni kullanabiliyorlar.

**3.4.** Kullanılan bu izinler annenin günlük çalıştığı süre içinde sayılır.

**3.5.** Süt izninin hangi saatler arasında olacağına anne karar verebilir. Özellikle büyük şehirlerde yaşayanlar için eve gidip dönmek çok zor olacağı için genelde işe sabah 1.5 saat geç gidilir ya da akşam 1.5 saat erken çıkılabilir.

**3.6.** Süt izninin günlük olarak kullanılması gerekir ancak uygulamada kadın çalışanlar bu izinlerini haftalık ya da aylık olarak toplu halde kullanırlar. Ancak süt izninin haftalık ya da aylık olarak toplu halde kullanılması yasaya aykırıdır.

**3.7.** Süt izni, çalışan kadının 4857 sayılı İş Kanunu gereği kazandığı bir haktır. İşverenin çalışan anneye sağlamış olduğu bir jest değildir.

**3.8.** Eğer çalışan anneye hakkı olan süt izni işveren tarafından kullanırlmaz ise 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesine göre kadın sözleşmesini kendisi fesih edebilir. Fesih nedeni haklı



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

bulunduğu takdirde çalışan kadın işverenden kıdem tazminatı ile birlikte ücret ve benzer haklarını talep edebilir.

**3.9.** Çalışan anne süt izni kullanımını işverene dilekçe ile bildirir. İşveren de anneye bu iznin uygun olduğuna dair bir yazı vermelidir.

**3.10.** Emzirme izin süresi boyunca kadın işçinin başına gelen olaylar iş kazasından sayılır.

## C) YARIM GÜN İZİN

Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması şartıyla kadın işçi ve memur ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçi/memurlara istekleri hâlinde birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı tanınıyor. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleniyor. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise bir yıl süreyle yarım gün çalışma hakkı tanınıyor. Özel sektörde işveren, yarım gün ücretsiz çalışma hakkının kullanıldığı dönemde yarım aylık ücret öder. İşsizlik Fonu'ndan da brüt asgari ücretin yarısı tutarında ödeme yapılır. 2019 yılı için İşsizlik Fonu'ndan ödenen tutar aylık 1.279 liradır. Yarı zamanlı çalışma döneminde yarım maaş hakkından yararlanabilmek için, işçi adına son 3 yılda en az 600 gün prim bildirilmesi gerekiyor. Bu haktan yararlanabilmek için analık hali izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a yazılı başvuruda bulunmalı.

Kadın memurlar ise yarım gün çalıştıkları süre boyunca tam maaş almaya devam eder. Bu dönemde sadece, doğrudan çalışmaya bağlı olarak yapılan ödemelerden yararlanamazlar.

29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesine eklenen (F) fıkrasında, "Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır... Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir." hükmü yer almaktadır.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

657 sayılı Kanunun değişik 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında düzenlenen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren kullanılacak yarım gün iznin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

**1) YARIM GÜN İZİN TALEBİ** : Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün iznin kullanımı memurun dilekçe vererek talepte bulunmasına bağlıdır. Söz konusu talep, çocuğun hayatta olması kaydıyla kurumca yerine getirilir.

## 2) YARIM GÜN İZİN SÜRESİ

a) Memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı aydır.

b) Yarım gün izin süresinin tespitinde memurun doğum yapması esas alınacak olup, bu süre memurun yaşayan çocuğunun sayısına göre belirlenmeyecektir.

**Örnek:** Memurun ölü doğum yapmasını müteakip bir çocuğunun doğması ve yarım gün izin talep tarihinde çocuğunun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izin süresi dört aydır.

## 3) YARIM GÜN İZİNİN KULLANIMI

a) Yarım gün izin hakkından sadece kadın memur yararlanır.

b) Yarım gün izin hakkından yararlanan memura ayrıca süt izni verilmeyecektir.

c) Yarım gün izin hakkını kullanmakta iken çocuğun ölümü halinde memur bu iznin kalan süresini kullanamaz.

ç) Memurun çalışacağı sürelerin başlangıç ve bitiş saati kurumu tarafından belirlenecektir.

d) Yarım gün izin hakkından yararlanan memurun günlük çalışma süresi, 657 sayılı Kanunun 100 üncü maddesi uyarınca belirlenen günlük çalışma süresinin yarısı kadardır.

e) Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde görev yapan ve yarım gün izin hakkından yararlanan memurun çalışma şekli, haftalık yirmi saatlik çalışma süresinin dikkate alınması suretiyle kurumlarınca düzenlenir.

**4) ÇOĞUL DOĞUMLARDA YARIM GÜN İZİN SÜRESİ** : Çoğul (ikiz, üçüz,...) doğumlarda yarım gün izin süresine birer ay ilave edilecektir.

**Örnek:** Memurun birinci doğumda ikiz çocuğunun olması halinde yarım gün izin süresi üç aydır. Söz konusu memurun ikinci doğumda tekrar ikiz çocuğunun olması halinde ise yarım izin süresi beş aydır.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

## 5) ÇOCUĞUN ENGELLİLİĞİ HALİNDE YARIM GÜN İZİN SÜRESİ

a) Çocuğun engelli doğması halinde yarım gün izin süresi doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren on iki aydır.

b) Doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren on iki aylık sürenin kalan kısmı kadardır.

**6) SÜT İZNİNDEN YARIM GÜN İZİN HAKKINA GEÇİŞ HALİ :** Doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren süt iznini kullanmayı tercih eden memur, süt izninin kesilerek yarım gün izin hakkını talep etmesi halinde yarım gün izin süresinin kalan kısmı kadar bu izin hakkından yararlanacaktır.

## 7) DEVLET MEMURLUĞUNDAN ÖNCE DOĞUM YAPAN MEMURUN YARIM GÜN İZİNİ

a) Doğum yaptıktan sonra Devlet memurluğuna ataması yapılan kişi, çocuğunun hayatta olması kaydıyla yarım gün izin hakkını talep edebilecektir. Ancak, bu memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı aylık sürenin kalan kısmı kadardır.

**“Doğum Nedeyle Yarım Gün izin Hakkı”** kapsamında özellikle dikkat çeken hususları tekrar hatırlatmak gerekirse ;

- Yarım gün izin hakkı **sadece kadın memura verilmekle birlikte**, ayrıca kadın memura süt izni verilmeyecektir. Ancak, yarım gün izin hakkının süresi biten kadın memur, süt izni süresinin kalan kısmı kadar süt izni kullanabilecektir. Bunun tersi bir durumu da olabilir, yani süt izni kullanmayı tercih eden memur süt iznini bırakarak, kalan süre kadar yarım gün izin hakkını kullanabilir.

- Kanunda açıkça belirtildiği üzere, birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle yarım gün çalışma hakkı verilmiştir. Bu sürelerin tespitinde esas olan doğum olayının meydana gelmesi olup, memurun çocuk sayısına bakılmayacaktır.

- Yarım gün izin hakkını kullanılmakta iken çocuğu ölen memurun bu izin hakkı sona erer ve memur ölümden dolayı mazeret izni (657 DMK md.104/B) bitimine müteakip işe başlamak zorundadır.

- Çoğul doğumlarda doğum olayının sayısına göre verilecek yarım gün izin hakkına ilaveten bir ay daha verilir. Buradaki ilave bir aylık süre tek seferlik olmayıp, çoğul doğumdan sonra tekrar çoğul



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

doğum olursa, bir aylık ilave izin tekrardan verilir. Örneğin, ilk doğumu çoğul olan memurun yarım gün izin hakkı 2ay (birinci doğumdan) + 1ay (çoğul doğumdan) =3ay olacaktır. Bundan sonraki doğum tekil olursa ikinci doğumdan dolayı 4ay; çoğul olursa 4ay (ikinci doğumdan) + 1ay (ikinci çoğul doğumdan) =5ay olacaktır.

- Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hallerinde yarım gün izin süresi on iki ay olarak uygulanır. Bu sürenin başlangıcı da analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren başlamaktadır. - DMK 104/F son cümlesi gereği, yarım gün iznin kullanılmasında sürelerin başlama ve bitiş saatleri çalıştığı kurum tarafından belirlenecektir.

- Yarım gün izin hakkı boyunca fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç mali haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

## Ç) YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA

### 1) MEMUR ANNELERİN YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI :

Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkı, 2016 yılında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Ek 43 üncü Madde hükmüyle Devlet memurlarının faydasına sunulmuştur.

***Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma Ek Madde 43- (Ek: 29/1/2016 - 6663/10 md.) Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bir çocuğu eşiyile birlikte***



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

*veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır. Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.(1)*

Görüldüğü üzere bu hak, memurlara, haftalık çalışma saatlerinin yarısı kadar çalışabilme olanağını, hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve esaslarının Cumhurbaşkanı tarafından yürürlüğe konulması şartıyla, verilmiştir. Dolayısı ile, kararname veya yönetmelik ile düzenlenecek. Yarım zamanlı çalışmaya ilişkin yasa 2016 yılında çıkmasına karşın, yasa işçiler açısından yürürlüğe girerken, yarım zamanlı çalışma hakkından hangi memurların nasıl yararlanabileceği ile ilgili yönetmeliğin çıkması beklenmektedir.

**Önemli bilgi !! Dava açan memur kazandı :** Yönetmelik henüz yayımlanmamakla birlikte, yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanma talebine ret yanıtı alan memurlar idare mahkemelerinde dava açabiliyor. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yarım zamanlı çalışma talebini reddetmesi üzerine bir polis memurunca açılan dava, memur lehine sonuçlandı. Ancak, bu tür kararlardan sadece davayı açan kişi yararlanabiliyor.

Yönetmelik çıktığında, yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan memurlara ayrıca süt izni verilmeyecek. Bu haktan yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılacak. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınacak.

## **2) İŞÇİ ANNELERİN YARIM ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI :**

2016 yılında yapılan düzenlemeyle çalışan anne babalara, çocuk okula başlayıncaya kadar yarım zamanlı çalışma hakkı tanındı. Bu kapsamda, işçi ve memurlara doğum sonrası 2 ay ile 6 ay arasında değişen yarım gün çalışma hakkını kullandıktan sonra, çocukları ilköğretime başlayıncaya kadar yarım zamanlı çalışma olanağı sağlandı.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

İşçilerin yarım zamanlı çalışma haklarına ilişkin yönetmelik 2016 yılının kasım ayında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Buna göre, çocuğunu kendisi büyütme isteyen işçi anne, çocuk okula başlayınca kadar işvereninden “kısmi süreli çalışma” talebinde bulunabilir.

Kısmi süreli çalışmak isteyen işçinin bir ay önceden işverene yazılı talepte bulunması gerekiyor. Talep yazısında kısmi süreli çalışmaya hangi tarihte başlanacağını, hangi günlerde veya hangi saatler arasında çalışılacağını belirtmesi zorunlu. Kocasının çalışmaması halinde işçi anne kısmi süreli çalışma hakkından yararlanamaz. Ancak, çalışmayan kocasının sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalığı bulunması halinde, işçi anne kısmi çalışma hakkını kullanabilir.

İşveren, işçinin kısmi süreli çalışma talebini bir ay içinde karşılamak zorunda. İşveren bir ay içinde yazılı olarak talebi karşıladığını bildirmezse, işçi, dilekçede belirttiği tarihten itibaren kısmi zamanlı çalışmaya başlayabilir. Bu durumda işveren işçiyi işten atarsa, ihbar ve kıdem tazminatını ödemek zorunda kalır.

Özel sağlık kuruluşlarında mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler ile postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde ve mevsimlik işlerde çalışanların kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilmesi işverenin takdirinde bulunuyor. Bu sayılanların dışındaki işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli iş yapılabilir.

### 3) YARIM ÇALIŞILAN GÜNLER İÇİN BORÇLANMA HAKKI :

Yarım zamanlı çalışan işçi ve memurların bu dönemdeki fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanacak. Beş yıl yarım zamanlı çalışan kişi, 2.5 yıl çalışmış gibi kabul edilecek. Ancak, dileyen işçi ve memur eksik günlerin primini, borçlanma suretiyle kendileri tamamlayabilecek.

### D) DOĞUM SONRASI ÜCRETSİZ İZİN

Bilindiği üzere 657 DMK 108/B maddesinde "*Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.*" hükmü yer almaktayken, 29/01/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla, analık izni süresinin bitiminden sonra gelmek üzere "**veya 104/F maddesinde verilen izin**



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

**süresinin bitiminden"** ibaresi eklenmiştir. Böylece analık izni sonunda işe başlayarak doğum olayının durumuna ve sayısına göre belirli süre yarım gün izin hakkını kullanan kadın memur, **bu sürenin bitiminden itibaren isteği halinde yirmidört aya kadar aylıksız izin kullanabilecektir.**

Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihi olarak belirlenmiştir.

Kadın işçiler ise sadece 16 haftalık analık izni süresinin bitiminden itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilir.

657 sayılı Kanunun değişik 108 inci maddesinin (B) fıkrasında düzenlenen doğum sebebiyle verilecek aylıksız izne ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

**1) AYLISIZ İZİN SÜRESİ :** Doğum yapan memur ile eşi doğum yapan memura istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

**2) AYLISIZ İZİN KULLANIMI :**

**a)** Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izni süresinin veya yararlanılması halinde 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihidir.

**b)** Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın isteği halinde yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

**c)** Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, süreleri içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullandırılması mümkündür.

**ç)** Doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, yirmidört aylık sürenin aşılması kaydıyla, kısmi kullanılması mümkündür.

**3) AYLISIZ İZİNDE İKEN DOĞUM YAPAN VEYA EŞİ DOĞUM YAPAN MEMURA DOĞUM SEBEBİYLE AYLISIZ İZİN VERİLMESİ**

**a)** İlgili mevzuatı gereğince aylıksız izinli iken doğum yapan memura, analık iznini kullanması halinde doğum sonrası analık izninin bitiminden, analık iznini kullanmaması halinde ise doğumdan sonraki sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, göreve başlama şartı aranmaksızın talep ettiği süre kadar aylıksız izin verilecektir.





# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

b) İlgili mevzuatı gereğince aylıksız izinli iken eşi doğum yapan memura, isteği halinde göreve başlama şartı aranmaksızın doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

**4) ÖLÜ DOĞUM HALİNDE AYLIKSIZ İZİN :** Doğum sebebiyle verilen aylıksız izin, ölü doğum yapan memur ile eşi ölü doğum yapan memura verilmeyecektir.

## **5) DEVLET MEMURLUĞUNA ATANMADAN ÖNCE DOĞUM YAPAN VEYA EŞİ DOĞUM YAPAN MEMURUN AYLIKSIZ İZİNİ**

a) Doğum yaptıktan sonra Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla isteği üzerine doğum sonrası sekiz haftalık sürenin veya yararlanması halinde yarım gün izin süresinin bitiminden itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, aylıksız izin kullanılacaktır.

b) Devlet memurluğuna atanmadan önce eşi doğum yapan memura isteği halinde doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

## **6) AYLIKSIZ İZİN İLE İLGİLİ DİKKAT ÇEKEN DİĞER HUSUSLARI HATIRLATMAK GEREKİRSE ;**

a) **Erkek memur, doğum olayının meydana geldiği tarihten itibaren aylıksız izin alabilir.** Eşi doğum yapan erkek memur ise talebi halinde, doğum olayının meydana geldiği tarihten itibaren yirmidört ay süreyle aylıksız izne ayrılabilir. Erkek memura doğum nedeniyle aylıksız izin verebilmek için eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmayacaktır.

b) **Doğum Nedeniyle İzin Talebinde, Amirin Takdir Hakkı Yok.** Doğum nedeniyle verilecek olan aylıksız izinde Kurumun **takdir hakkı bulunmamaktadır.** Ancak **ölü doğum** yapılması halinde, gerek doğum yapan kadın memura gerekse eşi doğum yapan erkek memura aylıksız izin verilmeyecektir. Ayrıca belirtilen yirmidört aylık süre geçirilmeden, aylıksız iznin **kısımlar** halinde kullanılması da mümkündür.

c) **Doğum Nedeniyle Aylıksız İzinde Geçen Sürelere Kademe Artık Veriliyor. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 108/B Gereğince Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin Süresince Kademe ve Derece İlerlemesi :** 29/01/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunun 5. maddesiyle birlikte, 657 sayılı DMK 36/C maddesine sekizinci fıkra olarak "108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir." şeklinde eklenmiştir. Böylelikle hem doğum yapan kadın memura hem de eşi doğum yapan erkek memura, doğum nedeniyle kullanabilecekleri aylıksız izin süresi boyunca



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

kademe ve derece ilerlemesi imkanı getirilmiştir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus; 6663 sayılı Kanunun maddelerinin yürürlüğe giriş tarihlerini bildiren 35. maddesinde, doğum nedeniyle verilecek aylıksız izin süresince kademe ve derece ilerlemesini düzenleyen aynı Kanunun 5. maddesinin yürürlüğe giriş tarihi, yayım tarihi olan 10/02/2016 olarak belirtilmiştir. Anılan bu tarihten itibaren doğum nedeniyle verilmiş veya verilecek olan aylıksız izinde geçen sürelerin hesabında, kademe ve derece ilerlemesi verilmesi mümkün olacaktır. Bu tarihten önce doğum nedeniyle alınarak kullanılmış (memur aylıksız izin sonunda görevine başlamış) aylıksız izinlerde kademe ve derece ilerlemesi yapılması söz konusu olmayacaktır.

Doğum izninin uygulanma şekline ait detaylar için 657 aylı Delet Memurları Kanununun İlgili Maddeleri ile Delet Peronel Başkanlığının Kamu Peroneli Genel Tebliği ve Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler Hakkında Tebliğ (TEBLİĞ NO: 2004/3) başvurabilirsiniz.

## **E. ANNELİK KAPSAMINDAKİ DİĞER HAKLAR**

### **1) STAJ SİGORTASI İLE ERKEN EMEKLİLİK**

Her bir çocuk için 2 yıl olmak üzere, 3 çocuk için 6 yıla kadar varan doğum borçlanması hakkından yararlanmada staj sigortası kadınlara erken emeklilik hakkı sağlıyor. Meslek lisesi mezunları başta olmak üzere, öğrenim döneminde staj yaptıktan sonra doğum yapanlar, sigortalı olarak daha sonra çalışmaya başlamış olsalar da doğum borçlanması yapabiliyor. Bu durumda sigorta başlangıçları borçlandıkları süre kadar öne çekiliyor. Örneğin, 1995'te doğum yapan bir kadın ilk defa sigortalı çalışmaya 22 Mayıs 1998'de başlamış olsa da 1991 yılındaki öğrenciliği sırasında staj sigortası yapılmışsa, doğum borçlanması yapabilir. Staj sigortası olmayan benzer durumdaki kadın ise borçlanma yapamaz. Örneğimizdeki kadın, normalde 54 yaşında emekli olabilir iken, staj sigortası sayesinde yapacağı doğum borçlanması ile 52 yaşında emekli olma hakkı elde edebilir.

### **2) ENGELLİ ÇOCUK ANNELERİNİN ERKEN EMEKLİLİĞİ**

Başkasının bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan annelerin erken emeklilik hakkı bulunuyor. Engelli çocuğuna bakarken bir yandan da sigortalı olarak çalışmaya devam eden veya isteğe bağlı sigorta primi ödeyen annelerin prim süresine, bu şekilde geçen günlerin dörtte biri oranında ilave yapılıyor. Bu süre ayrıca emeklilik yaş haddinden indiriliyor. Bu haktan işçi, memur, esnaf statüsündeki kadınlar ile isteğe bağlı sigorta primi ödeyen kadınlar yararlanabiliyor.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

Örneğin, emeklilik başvurusu yaptığı tarihte toplam 6500 prim günü bulunan bir kadının, engelli çocuğuna baktığı dönemdeki hizmet süresi 1500 gün ise bu annenin 6500 olan prim gün sayısına, 375 gün ilave edilir. Emekli aylığı 6500 gün üzerinden değil 6875 gün üzerinden bağlanır. Ayrıca, emeklilik yaş haddinden 375 gün (1 yıl 15 gün) indirim yapılır.

### 3) MEMURUN EVLENME İZİNİ 7 GÜN

İşçiler evlenme durumunda sadece üç gün izin kullanabilirken, memurların evlenme izni yedi gün. Memurlar, çocuklarının evlenmesi durumunda da 7 gün izin hakkına sahip. İşçilerin ise çocukları evlenirken mazeret izni kullanma hakkı bulunmuyor. Çocuğunu evlendirecek işçinin yıllık iznini kullanması gerekiyor.

### 4) ENGELLİ ÇOCUK ANNESİNİN MAZERET İZİNİ

En az yüzde 70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğu bulunan memur ve işçilerin mazeret izinleri eşit. Her ikisinde de bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilebiliyor. On günlük mazeret izni anne veya babadan sadece biri tarafından kullanılabilir.

### 5) 5510 SAYILI SİGORTA KANUNUNDA ANNELİKLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

**a) Sigortalıların annelik tanımı :** Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürllük halleri analık hali kabul edilir. [5510 sayılı kanun, madde 15]

**b) Sigortalı kadının annelik nedeniyle aldığı geçici iş görmezlik ödeneği nedir?** Sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. [5510 sayılı kanun, madde 16]

Değerlendirme : Emzirme ödeneği, geçici iş görememezlik ödeneği sadece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin (a) ve (b) bendi kapsamında çalışanlar yararlanabilmektedir. Devlet memurları 5510 sayılı kanunun (c) bendi kapsamında olduğundan emzirme ödeneğinden yararlanamaz.

**c) Sigortalı kadının emzirme ödeneği nedir?** Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

ödeneği verilir.Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya karısı analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az üç ay prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır. [5510 sayılı kanun, madde 16]

Değerlendirme : Emzirme ödeneği, geçici iş görememezlik ödeneği sadece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin (a) ve (b) bendi kapsamında çalışanlar yararlanabilmektedir. Devlet memurları 5510 sayılı kanunun (c) bendi kapsamında olduğundan emzirme ödeneğinden yararlanamaz.

**ç) Sigortalı kadına finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri nelerdir?** Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedavilerin finansmanı sağlanır.[5510 sayılı kanun, madde 63, c fıkrası]

Yukarıdaki madde ve aşağıdaki çocuk sahibi olma konusundaki madde gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetlerinin finansmanı sağlanır.[5510 sayılı kanun, madde 63, f fıkrası]

**d) Sigortalılara çocuk sahibi olmak için yardım ediliyor mu?** Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının;

- i) Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,
- ii) 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması,
- ii) Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

iv) Uygulamanın yapıldığı tıbbî merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,

v) En az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla iki deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbî bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görülmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavilerinin finansmanı sağlanır. [5510 sayılı kanun, madde 63, e fıkrası]

## 6) DOĞUM BORÇLANMASI

İşçi, memur, esnaf statüsündeki kadınlar, doğumdan sonra boşta geçen sürelerinin 2 yıla kadar olan kısmı için borçlanma yapabiliyor. Borçlanma hakkı, 3 çocuğa kadar kullanılabilir. Üç çocuğu bulunan anne, toplam 6 yıla kadar borçlanabilir. Doğum borçlanması hakkından yararlanabilmek için, doğumdan önce işçi, memur veya esnaf statüsünde sigortalı olmak gerekiyor. Bilindiği gibi, çalışanların emeklilik hakkını kazanabilmeleri için üç temel koşul bulunmaktadır:

- i- Sigortalılığın başlangıcından itibaren belli bir sürenin geçmesi (sigortalılık süresi),
- ii- Belli bir pirim ödeme gün sayısının tamamlanması (pirim gün şartı),
- iii- Belli bir yaş şartının tamamlanması (yaş şartı),

Bu koşullardan her üçü de gerçekleştiği takdirde kişi emeklilik hakkı kazanabilmekte, bu şartlardan birisi bile eksik olduğu takdirde ise, bu şartın gerçekleşmesi beklemek zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte, geçmişte çeşitli nedenlerle pirim ödenmeden geçen belli sürelerle ait primlerin sigortalı tarafından sonradan ödenmesi halinde sigortalıya belli avantajlar sağlanmaktadır. Bu şekilde geçmiş dönemdeki belli sürelerle ilişkin olarak sonradan ödeme yapılmak suretiyle bu sürelerin sigortalılık kapsamına alınmasına “hizmet borçlanması” adı verilmektedir. Doğum borçlanması da bir hizmet borçlanmasıdır.

**a) Doğum Borçlanmasına Başvuru Şartları Nelerdir ?** Kadın sigortalıların doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla 3 (üç) defa olmak üzere ikişer yıllık sürelerinin borçlandırılmasında sigortalının doğumdan önce 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli sayılacaktır.



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

- Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi şartı aranmayacaktır.
- Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalının işvereninden belge istenilmeksizin kurum hizmet kayıtlarından tespiti yapılarak sonuçlandırılacaktır.
- Doğum borçlanması talebinde bulunan kadın sigortalıların doğum yaptığı tarihten sonra adına primi ödenmiş süreler borçlanma hesabında dikkate alınmayacak, doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlandırılacaktır.
- İlk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanabilecektir. Benzer durum ikinci doğum ile üçüncü doğum için de geçerlidir

**b) Kimler Doğum Borçlanması Yapabilir?** 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı devam edenler ile hak sahipleri 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi hükmü gereğince borçlanma yapabilecektir. Ancak, 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalılığı devam edenlerin, 5510 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesi uyarınca Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 506 sayılı Kanuna göre tescil edilmiş ve kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden adına prim ödenmiş olması halinde kendileri veya hak sahipleri Kanunun 41 inci maddesinin ilgili bentleri kapsamında borçlanma yapabileceklerdir.

**c) Doğum Borçlanması Hangi Kanun İle Getirilmiştir?** Kadınlara Doğum borçlanmaları 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesi ile getirilmiştir.

**ç) Sigortalıların borçlanabileceği süreler Nelerdir?**

*“MADDE 41- Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların;*

*a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri...”*



# ASİM-SEN

Askeri İş Yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası  
TRADE UNION OF OFFICERS EMPLOYED IN MILITARY OFFICES  
GENEL MERKEZİ

## d) Doğum Borçlanması Esasları

**d.1.) Doğum Borçlanması Suretiyle Hizmet İlavesinden Yararlanacak Olan Kadın Devlet Memurları Kimlerdir?** 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi görev yapmakta olan (5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında bulunanlar) kadın devlet memurlarından, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce hizmet akdine tabi, yani 506 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalışması bulunanlar;

**d.2.) Borçlanmadan Kimler Yararlanabilecek?** Hizmet akdine tabi sigortalı olarak çalışmalarını esnasında veya daha sonra doğum yapmış olan kadın devlet memurları.

**d.3.) Borçlanmadan Yararlanamayacak Olanlar :** Kadın devlet memurlarının daha önce hizmet akdine tabi sigortalı olarak çalışmalarından önce, yani sigortalı olarak tescili yapılmamış olanlar, adına sigorta primi yatırılmamış olanlar ve adına sigorta primi yatırılmadan önce doğum yapmış olanlar.

## d.4.) Borçlanmada Aranılan Şartlar

- Kadın devlet memurlarının memurluktan önce hizmet akdine tabi sigortalı olarak çalışma sırasında en fazla üç doğum nedeniyle çalışmadıkları sürelerin yine en fazla ikişer yıllık sürelerini borçlanabilecekler, ancak kadın sigortalının doğum öncesinde veya doğumdan sonra Sosyal Güvenlik Kurumuna sigortalı olarak tescilinin bulunması ve kadın devlet memuru adına kısa vadeli sigorta kollarına veya uzun vadeli sigorta kollarına sigorta primi ödenmiş olması hususuna bakılmaktadır.
- Doğumun çalıştığı işinden ayrıldıktan sonra 300 gün içinde gerçekleşmesi şartı aranmamaktadır.
- Doğum borçlanması yapılacak sürede çocuğun vefat etmesi halinde vefat tarihine kadar olan süreler borçlandırılacaktır.
- İlk doğumunu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanabilecektir. İkinci doğum ile üçüncü doğum arasında da benzer durum geçerlidir.



## ğ) Borçlanma İşlemleri Nasıl Olacak?

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi görev yapmakta olan kadın sigortalılardan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce hizmet akdine tabi, yani 506 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalışması bulunanlar;

Bu durumda olan kadın devlet memurlarının devlet memurluğundan önce hizmet akdine tabi çalışmaları (sigortalı geçen süreleri) sırasında doğum nedeniyle çalışmadıkları süreler borçlanma kapsamına girmektedir.

Doğum nedeniyle borçlanılan sürelerine karşılık kadın devlet memurları emeklilik ikramiyesi alamayacaklardır.

Doğum borçlanması talebinde bulunacak olan kadın devlet memurları müracaatlarını çalışmalarının en son geçtiği sosyal güvenlik il müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine yapmaları gerekmektedir.

## Doğum Borçlanması İle İlgili Değerlendirme:

Sigortalı çalışmalarından sonra devlet memuru olan kadınlara verilen doğum borçlanması hakkının doğru olduğunu, bu surette kadın devlet memurlarının emekli şartlarını kısa sürede tamamlamalarının da sağlandığını görmekteyiz.

-BİTTİ-