

4857 SAYILI İŞ YASASINDA KADIN İŞÇİNİN HAK ve İZİNLERİ

Hakkında Hukuki İnceleme ve Araştırma

Av. Yüce DURMUŞ

• EŞİT DAVRANMA İLKESİ

(4857 SAYILI İŞ YASASI M.5)

İş ilişkisinde cinsiyet sebebine dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki hükümlere aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

• FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI

(4857 SAYILI İŞ YASASI M. 18)

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve iş güvencesi hükümlerine tabi bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Özellikle; " cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenler ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek " fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.

• İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

(4857 SAYILI İŞ YASASI M.24)

İşveren veya işçisi tarafından cinsel tacize uğrayan veya diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğramasına ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmayan işçi; süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin derhal feshedebilir.

• YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI

(4857 SAYILI İŞ YASASI M. 72)

Her yaştaki kadınların; maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılacak işlerde çalıştırılması yasaktır.

• GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

(4857 SAYILI İŞ YASASI M. 73)

Çalışma hayatında " gece " en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.

Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların gösterildiği 24.07.2013 tarihli resmi gazetede yayınlanan " Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik " hükümlerine göre;

- Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır. 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır. (m.11)

- Bu yönetmelik hükümlerine göre kadın çalışan: 18 yaşını doldurmuş kadın çalışanı ifade eder. (m.4)

- Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. (m.5)

- Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. (m.6)

- Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır. (m.8)

- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.(m.9)

16.08.2013 tarihli resmi gazetede yayınlanan " Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik " hükümlerine göre ise;

- Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır. 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır. (m.5)

- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz. (m.8)

- Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. (m.9)

- Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz. (m.12)

• YILLIK İZİN BAKIMINDAN ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER

(4857 SAYILI İŞ YASASI M.55)

Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

• **ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER**

(4857 SAYILI İŞ YASASI M.66)

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler kural olarak, işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

• **MAZERET İZNI**

(4857 SAYILI İŞ YASASI EK MADDE 2)

23.04.2015 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6645 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasına eklenen maddeye göre;

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde 3 gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise 5 gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az % 70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

• **4857 SAYILI İŞ YASASININ 74. MADDESİNDE TANINAN HAK ve İZİNLER**

(4857 SAYILI İŞ YASASI M. 74)

10.02.2016 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6663 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesine eklenen fıkraya göre; bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 Sayılı İş Yasası kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesi kapsamında düzenlenen hak ve izinler şöyledir:

- Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Çalıştırılmayacak Süreler;

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir.

Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

25.02.2011 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6111 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesine eklenen cümleye göre; kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

- Doğumda veya Doğum Sonrasında Annenin Ölümü Halinde;

10.02.2016 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6663 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesine eklenen cümleye göre; doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

- Evlat Edinme Halinde;

10.02.2016 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6663 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesine eklenen cümleye göre; 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni kullanılır.

- Doğum Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Verilen Hak ve İzinler;

10.02.2016 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6663 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesine eklenen fıkraya göre; kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren

çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.

Bu hükümlerden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

- Periyodik Kontrol ve Daha Hafif İşlerde Çalıştırma:

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

- Ücretsiz İzin;

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

10.02.2016 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6663 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 74. maddesine eklenen cümleye göre; bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

- Süt İzni;

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kural olarak bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

• KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

(4857 SAYILI İŞ YASASI M.13)

10.02.2016 tarihli resmi gazetede yayınlanan 6663 sayılı yasa ile 4857 Sayılı İş Yasasının 13. maddesine eklenen fıkra ile;

4857 Sayılı İş Yasasının 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

Bu kapsamda 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.

Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.