



Analık İzni ve Analık Halinde Ödenecek Ücretler

Abdülkadir Güzeloğlu, Fatma Esra Güzeloğlu, Fatih Yıldızhan

14 Kasım 2016

A) Giriş:

8 Kasım 2016 tarihli 29882 Sayılı Resmi Gazetede Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Yönetmelik kapsamında doğum veya evlat edinme sonrası işçinin analık iznine ilişkin bir takım düzenlemeler getirilmiştir.

B) Analık İzni Nedir?

Analık; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 15'te gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar var olan hal olarak tanımlanmıştır. Sosyal Güvenlik Kanununda "Analık Hali" için getirilmiş olan analık sigortasının yanı sıra, İş Kanunda Analık Halinde işçiye verilecek olan "çalışma ve süt izni" düzenlenmiştir.

Resmi Gazetede yayınlanan analık İznine ilişkin yukarıda bahsettiğimiz yönetmeliğin 4. Maddesinin 1/a bendinde analık izni; kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin olarak tanımlanmıştır.

İlgili yönetmeliğin 5. Maddesi, İş Kanununun 74. Maddesi ile paralel bazı düzenlemeler getirmiştir, maddede şu şekilde düzenlemeler yer almaktadır;

- Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.
- Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.
- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır.
- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.
- Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

Yönetmelikte getirilmiş olan bu hükümler, İş Kanunu m 74'te getirilen "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlıklı düzenlemeler ile paralellik göstermektedir.

Analık İzni Ödenecek Olan Ücret:

Analık halinde ödenecek olan işçi ücreti, Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında incelenmelidir.

Sigorta türleri, uzun vadeli sigorta türleri ve kısa vadeli sigorta türleri olarak ayrılmaktadır. Analık sigortası, kısa vadeli sigorta türleri arasında gösterilmektedir.

Analık sigortası, analık halinde sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına sağlanan yardımlardır.

Analık halinde işçiye “geçici iş görmezlik ödeneği” ve “emzirme ödeneği” ödenecektir. Analık ücreti, işçinin çalışmadığı günler için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçiye ödenen bir ücrettir.

Emzirme ödeneği talep edilebilmesi için;

- Madde 4/1-a kapsamında sigortalı işçiler (hizmet sözleşmesine dayalı çalışanlar), doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olmalıdır.
- Madde 4/1-c kapsamında sigortalı işçiler (bağımsız çalışanlar, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi de dahil prime ilişkin tüm borçların ödenmiş olması gerekir.

Geçici iş görmezlik ödeneği talep edilebilmesi için;

- Madde 4/1-a kapsamında sigortalı işçiler (hizmet sözleşmesine dayalı çalışanlar), doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olmalıdır.
- Madde 4/1-c kapsamında sigortalı işçiler (bağımsız çalışanlar, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi de dahil prime ilişkin tüm borçların ödenmiş olması gerekir.

Ücretin Hesaplanması:

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m 17’de analık halinde ödenecek geçici iş görmezlik ödeneği miktarının nasıl hesaplanacağı düzenlenmiştir.

Ücret kişinin günlük kazancı oranında hesaplanacaktır. Sigortalının doğum doğumun gerçekleştiği tarihten önceki son üç ay içindeki prime tabi brüt ücretler toplamının günlük ortalamasına göre hesaplanan günlük tutarının ayakta istirahatlerde 2/3’ü, yatarak tedavilerde yarısı oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Emzirme ödeneği ise, Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine talep dilekçesi yazılması ve doğum raporu ile başvurması halinde, 2016 yılında kurum tarafından belirlenen 122 TL'lik tarife üzerinden verilmektedir.

C) Ücretsiz İzin Hakkı:

Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı:

Yönetmeliğin 6. Maddesinde, analık izninin bittikten 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 hakkı verilmiştir.

Bu iznin kullanılabilmesi için çocuğun hayatta olması veya evlat edinme yoluyla izin elde edilmişse çocuğun 3 yaşını geçmemiş olması gerekmektedir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

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

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı:

Yönetmeliğin 7. Maddesi uyarınca, kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Bu kullanılan ücretsiz izin süreleri, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Analık izni, iş hukuku veya sosyal güvenlik hukuku hakkında daha detaylı bilgi edinmek için bize info@guzeloglu.legal adresinden ulaşabilirsiniz.