

SÜT İZNİ

ÖZET

Yeni İş Kanununda önceki İş Kanununda yer almayan düzenlemelerden biri olan "süt izni"ne ilişkin hükümlere göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat izin verilir. Söz konusu düzenlemeye aykırılığın idari yaptırımını olmadığı gibi, süt izni verilmeyen işçiye ücreti de ödenmemektedir. Ancak, Yargıtay'ın son dönemdeki bir kararlarına göre, süt iznini talep eden ancak süt izni verilmeyen işçiye bu sürelerin karşılığı fazla çalışma ücreti olarak ödenmelidir.

Anahtar kelimeler: Süt izni, İş Kanunu, kadın işçi.

1- GİRİŞ

İş Kanununun 74 üncü maddesinin son fıkrasına göre " *kadın işçilere bir 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. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*"

1475 sayılı önceki İş Kanununda süt izni ile ilgili bir düzenleme yer almamaktaydı. Süt izni ile ilgili hükümler Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük'ün 6 ncı maddesinde yer alıyordu. Yürürlükten kalkan hükme göre, " *emzikli işçilere, oda ve yurtlarda bulunan bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 64'üncü maddesi uyarınca, verilecek olan ara dinlenmesinden önce ve sonra, uygun saatlerde, ayrı ayrı iki defa, kırkbeşer dakikalık izin verilir.100'den az işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, emzikli işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için biri ara dinlenmesinden, biri işin bitiminden önce, ayrı ayrı iki defa kırkbeşer dakikalık izin verilir. Bu izinler iş süresinden sayılır.*"

4857 sayılı İş Kanununun taslağında süt izni ile ilgili hükümler yer almamaktaydı. Meclisteki görüşmeler esnasında verilen bir önerge ile süt izni İş Kanununa eklenmiştir. Ancak cezai hükümlerde bu husus da düzenlenmediği için boşluk doğmuştur.

2- SÜT İZNİ HAKKI

Kadın işçilerin emzirme izinlerinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, tamamen kadın işçinin, bebeğin, ailenin korunması gibi sosyolojik nedenlere dayanmakta olup işle ilgisi bulunmamaktadır[1].

Hükme göre, kadın işçiler çalıştıkları günlerin asgari 1,5 saatini çocukları bir yaşına gelinceye kadar süt izni için kullanacaklardır. Süt izni kullanımından kaynaklı olarak daha az ücret ödenmeyecektir. Zira süt izni süresi, çalışma süresinden sayılmaktadır. İşçi 1,5 saatlik izin süresini isterse bölebilir ve 1,5 saatlik izin süresini hangi saatlerde kullanacağını gene kendisi belirleyecektir.

14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte de, Kanun maddesi aynen tekrar edilerek emziren işçinin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin belirleyeceği, bu sürenin günlük çalışma süresinden sayıldığı, hüküm altına alınmıştır.

Kadın işçinin bu çocuğu nasıl bir ilişki sonrasında doğduğuna bakılmamaktadır. Diğer bir ifade ile yaşı, medeni hali ne olursa olsun süt izni kullanabilmek için anne olmak yeterlidir.

Bir yaşından küçük çocuğu olan her anneye süt izni vermek gerekmektedir. Çocuklar ikiz veya daha çok olsa bile verilecek izin süresi günlük 1,5 saati aşamayacaktır. İzin hakkını da istismar etmemek gerekmektedir. Örneğin bir yaşından küçük çocuğunu başka şehirde yaşayan akrabasına bakması için gönderen kadın işçinin süt izni kullanabilme şartları ortadan kalkmıştır.

Düzenlemede açık bir şekilde süt izninin günlük kullanılması gereği belirtilmiştir. Haftalık veya aylık toplanarak kullandırılması Kanuna aykırı olacaktır. Kadın işçinin çocuğunu emzirdikten sonra tekrar işyerine dönmesi zordur. Bu nedenle ya işe geç gelerek ya da erken çıkılarak kullanılması pratikte daha yararlı olacaktır.

Süt izni için yazılı başvuru yapılmasında ve yazılı onay alınmasında fayda vardır.

2.1. Süt İzninin Kullandırılmamasının Yaptırımı

Süt izninin kullandırılmamasına dönük bir idari yaptırım İş Kanununda yer almamaktadır.

Süt iznini günlük değil de haftalık ya da aylık olarak kullandıran yahut hiç kullandırtmayan işveren hakkında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık" başlıklı 104 üncü maddesine aykırılıktan dolayı idari para cezası uygulanamayacaktır. Maddede, "74. madde hükmüne aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen" işverenlere idari ceza öngörülmüş, ancak Meclis'te verilen ek önerge ile İş Kanununa dahil olan süt iznine aykırılık müeyyideye kapsamına alınmamıştır.

Kadın işçi, süt izninin Kanuna aykırı şekilde kullandırılması ya da hiç kullandırılmaması durumunda, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Hesaplama yapılırsa, kadın işçinin doğumdan sonra 8 hafta izin kullandığı değerlendirildiğinde geriye 10 aylık bir dönem kalmaktadır. 10 aylık dönemdeki süt izni süresi ise günde 1,5 saat, haftada 9 saat, ayda 40, 10 ayda 400 saat süt izin süresi ortaya çıkmaktadır.

2.2. Süt İzni Ücreti

İş Kanununda süt izninin verilmesi gereği üzerinde durulmasına karşın, bu iznin verilmemesi halinde ücretinin ödeneceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Süt izni kullanması gereken saatlerde anne işçi çalıştırılmışsa işverenden bu çalışmanın karşılığı olarak süt izni parası alınamayacaktır.

Yargıtay da aynı yönde karar vermiştir: "*doğum yaptığı halde işverence süt izninin kullandırılmadığını ileri sürerek, karşılığı olan ücretlerin ödenmesi isteğinde bulunmuştur. Mahkemece, verilmeyen süt izin sürelerinin fazla çalışma ücreti gibi zamlı ücret üzerinden hesaplanarak karşılığının davacı işçiye ödenmesi gerektiği belirtilerek isteğin kabulüne karar verilmiştir. Süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olmuştur*[\[2\]](#)".

Yine benzer bir kararında: "süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceği sözleşmeyle kararlaştırılabilir. Somut uyuşmazlıkta, TİS hükmünde süt izni verilmemesi durumunda işçiye ücret ödeneceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak isteğe (işçinin işverenden süt izni kullanma yönünde talepte bulunmasına) rağmen süt izninin kullandırılmaması karşılığı fazla çalışma ücreti olarak ödenmelidir"[\[3\]](#).

3- SONUÇ

Süt izni süresi günde 1,5 saattir. Kadın işçi bu izni hangi saatlerde nasıl kullanacağını kendisi belirleyip işverene bildirecektir. Süt izni süresi, günlük çalışma süresinden sayılır, işçi lehine artırılabilir.

Hukuki çekişme konusu pek yapılmadığı için Yargıtay'ın süt izni hakkında çok az kararı bulunmakta, dolayısıyla yasal boşluklar henüz yargı kararlarıyla dolmamaktadır. Anne, doğum sonrası 8 hafta izin kullandıktan sonra çocuğu bir yaşına gelinceye kadar 10 aylık dönem içinde bu izni kullanabilecektir. Yaklaşık olarak bu izin süresi toplam 400 saattir.

Kadın işçi, süt izninin Kanuna aykırı şekilde kullandırılmasından ya da süt izninin hiç verilmemesinden dolayı iş sözleşmesini feshederse, haklı nedenle feshetmiş kabul edilir.

Süt iznini işçiye kullandırmayan, süt izin süresinde işçiyi çalıştıran işverene idari para cezası uygulanmamaktadır. Öte taraftan işçi bu saatlerde izin kullanmayıp çalıştırıldığı için süt izni parası ya da ekstra bir para da alamamaktadır. Ancak süt izni talebine rağmen işveren işçisine süt izni vermeyip çalıştırırsa, Yargıtay kararına göre, bu çalışmaların karşılığı fazla çalışma ücreti olarak ödenmelidir.

KAYNAKÇA

Hamdi Mollamahmutođlu, İş Hukuku, Ankara 2008.

[1] Hamdi Mollamahmutođlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.873.

[2] Yrg. 9.HD'nin 01.05.2007 tarihli ve E.2007/4893, K.2007/13796 sayılı kararı.

[3] Yrg. 9. HD'nin 24.12.2010 tarihli ve E.2009/50, K. 2010/40518 sayılı kararı.