

# KADIN İŐÇÇİYİM: HAKLARIM VAR

DÜŞÜK ÜCRET AYRIMCILIKTIR



# Kadın İşçi Yayınları - Mor Seri

## Kadın İşçiyim: Haklarım Var El Kitabı

**Yazan:** Merve Ömerođlu

**Editörler:** Necla Akgökçe, Serap Güre

**Son okuma:** Sare Öztürk, Seval Öztürk

**Birinci Basım:** Ekim 2021

**Yönetim Yeri:** Osmanađa Mah. Osmancık Sok. No: 9 Kat: 4/20  
Betül Han Kadıköy-İstanbul

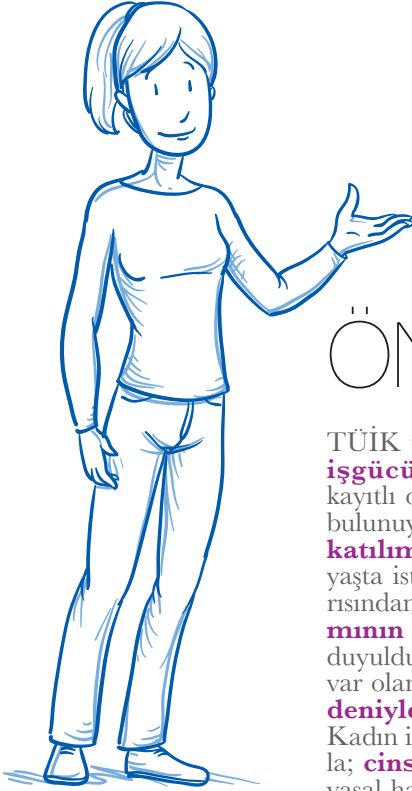
Bu broşürden kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabilir.

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneđi Türkiye Temsilciliđi desteği ile yayınlanmıştır.

**Kapak - İç Tasarım:** Tuna Yıldırım (Clinart Yayıncılık)

**Baskı:** Radika Matbaa Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi  
info@radikamatbaa.com

**Kadın İşçi Dayanışma Derneđi**  
**www.kadinisci.org**



## ÖNSÖZ

TÜİK tarafından 2020 yılında yapılan **hane halkı işgücü araştırması** verilerine göre; Türkiye’de kayıtlı olarak çalışmakta olan **9 milyon kadın işçi** bulunuyor. 2019 yılına kıyasla **kadınların işgücüne katılım oranı** yüzde 10 azalırken, 15 ve daha büyük yaşta istihdam edilen kadın sayısı, erkek sayısının yarısından daha az. Elde edilen veriler **kadın istihdamının artırılması** için bütüncül çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermekle birlikte, çalışma hayatında var olan pek çok kadın işçi de yalnızca **cinsiyeti nedeniyle hak ihlaline** maruz kalıyor.

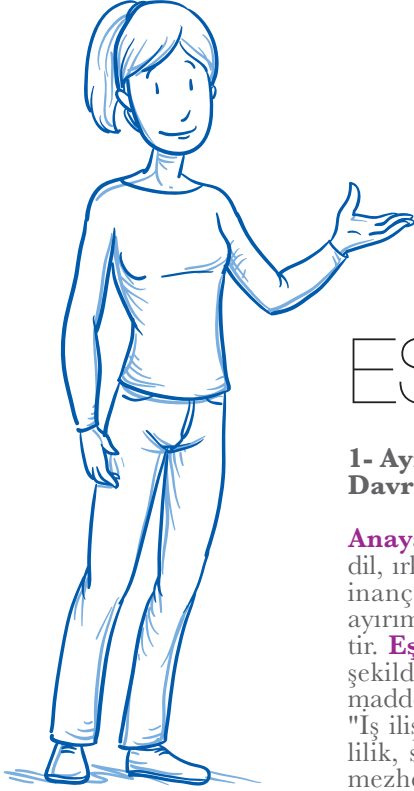
Kadın işçilerin maruz kaldığı **hak ihlalleri** çoğunlukla; **cinsiyet temelli ayrımcılık** ve sahip oldukları yasal hakların işverenlerce kullanılmaması şeklinde öne çıkıyor. Toplumun erkek egemen yapısı nedeniyle kadınların yüklendiği **ücretsiz ev içi emeği**, ücretli emek piyasalarındaki emeklerini de etkileyerek değersizleştiriyor; onların güvencesiz ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasına yol açıyor. Bu tür işler sosyal ve sendikalar güvencesinin dışında kalan işler olduğu için kadınlar işyerlerinde erkeklerden daha fazla hak kaybına uğruyor. Kadınların çalışırken uğradığı hak kaybı, ayrımcılık ve eşitsizliklere karşı mücadelelerinin tarihi 19. yüzyıla kadar dayanıyor. Sekiz saatlik iş gününden, doğum, annelik izin ve yardımlarına, eşdeğerde işe eşit ücretten işyerinde cinsel taciz ve şiddetle mücadeleye kadar pek çok konuda kaydedilen gelişmeler kadınların bu mücadeleleri sonucunda elde edildi. Yeni yasalar çıkarıldı, eski yasalar toplumsal **cinsiyet eşitliği** çerçevesinde gözden geçirildi ve daha eşitlikçi olmalarını sağlamak için yeni düzenlemeler yapıldı.



Bu kapsamda, Türkiye’de de mevzuatta kadın işçileri korumaya yönelik bazı düzenlemeler bulunuyor<sup>1</sup>. Çalışma yaşamında bu hakların büyük bir bölümünün kimi zaman işverenlerin karşı çıkması, kimi zaman işyerlerinin, kimi zaman sendikaların, çoğu zaman da hukukun erkek egemen yapısı nedeniyle kullanılmadığının bilincindeyiz, fakat yine de var olan hakları bilmek bazı durumlarda işimizi kolaylaştırabilir. Kadın işçilerin kanunlar ve bazı ulusal, uluslararası sözleşmelerle kendilerine tanınan çalışmadan kaynaklı haklarını bilmeleri, gözden geçirmeleri ya da hatırlamaları için bu kitapçığı hazırladık. Umarız amacına ulaşır.

---

<sup>1</sup> Yangıncı, D. (2021). Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Hakları.



# ESİTLİK

## 1- Ayrımcılık Yasağı ve İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

**Anayasa'nın 10. maddesine** göre; herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. **Eşitlik ilkesi**, İş Kanunu'nda da aynı şekilde yer almaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesi:

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" demekle işverenin işçiler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapmasını yasaklamıştır. Hamileliğe dayalı ayrımcılık da cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak kabul edilir.

İşverenin bu yükümlülüğü; kadın işçilerin işe alımı sırasında, işçiye ödenen ücretin belirlenmesinde, kadın işçinin çalıştığı süre boyunca ve iş sözleşmesinin sona erme sürecinde de devam eder.

# İşveren tüm işçilere eşit davranmak zorundadır.

Kadın veya hamile işçilerin çalışmalarının yasak olduğu işler gibi biyolojik veya işin niteliğinin zorunlu kıldığı sebepler olmadıkça, işveren tarafından işçiler arasında **cinsiyete dayalı herhangi bir nedenle ayırım yapılması yasaktır**. İşveren, tüm işçilere eşit şekilde davranmakla yükümlüdür.

Örneğin; hamile işçinin çalışmasını zorlaştıracak veya hamile işçilerin çalışmasının yasak olduğu hallerden biri olmaksızın işverenin işe alım görüşmesinde kadın işçiye medeni durumunu veya çocuk sahibi olmak isteyip istemediğini sorması yasaktır. Kadın işçiye bu gibi sorular yöneltmek veya bu nedenle işe almamayı tercih etmek ayrımcılık yasağının ihlali anlamına gelir.

Kıdem, tecrübe gibi objektif bir neden olmaksızın kadın işçilere erkek işçilerden **daha düşük ücret ödenmesi** de ayrımcılık yasağını ihlal eder.

Hamile kadın işçilere eksik ücret ödenmesi de bu kapsamdadır. Hekim tarafından gerekli görülürse hamile kadın işçiler sağlık durumlarına uygun ve daha hafif işlerde görevlendirilirler ve ücretlerinde indirim yapılamaz (İş Kanunu m. 74/5).



Aynı şekilde, kadın işçinin **hamilelik veya evlenme nedeniyle işten çıkarılması** da işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranışını oluşturmaktadır.

Ayrımcılık yasağını ihlal eden işveren, kadın işçiye dört aylık ücretine kadar bir ayrımcılık tazminatı ve yoksun bırakıldığı diğer haklarını ödemekle yükümlüdür (İş Kanunu m. 5/6). Yapılan ayrımcılık nedeniyle bir zararın meydana gelip gelmemesi ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi için önem taşımaz, işçi ayrımcılık nedeniyle zarara uğramış olmasa bile işveren yalnızca ayrımcılık nedeniyle bu tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Yasağı  
çiğneyen  
işveren  
cezalandırılır.



# MOBBING

## 2- Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)

**Mobbing**; işyerinde bir çalışanın bir veya birkaç kişi veya işveren tarafından kasıtlı ve sistematik olarak, belirli bir süre **aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması** ve benzeri şekillerde ortaya çıkan **psikolojik taciz** olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; işyerinde sürekli suçlanma ve eleştirilme, yok sayılma, uygunsuz şakalar yapılması, görmezden gelinme, lakap takma, işçinin işten ayrılmasını sağlamaya çalışmak, işçinin görevini yerine getirilmesini zorlaştırmak; işçinin dil, din, etnik yapı ve fiziksel özellikleri nedeniyle hakarete maruz kalması **mobbing** örnekleridir.

**Mobbing**, işçiler üzerinde **yoğun kaygı ve stres** oluşturmakta, işini yapma konusunda isteksizlik, işe odaklanamama, kendine güvensizlik, depresyon, panik atak gibi pek çok sağlık problemlerine neden olmaktadır. İşçilerin onurlu çalışma haklarını zedeleyerek, işçiyi **işsiz kalma kaygısı**yla huzursuz bir ortamda zihinsel, psikolojik ve sosyal olarak **tükenmiş bir durumda çalışmaya** mecbur bırakmaktadır.

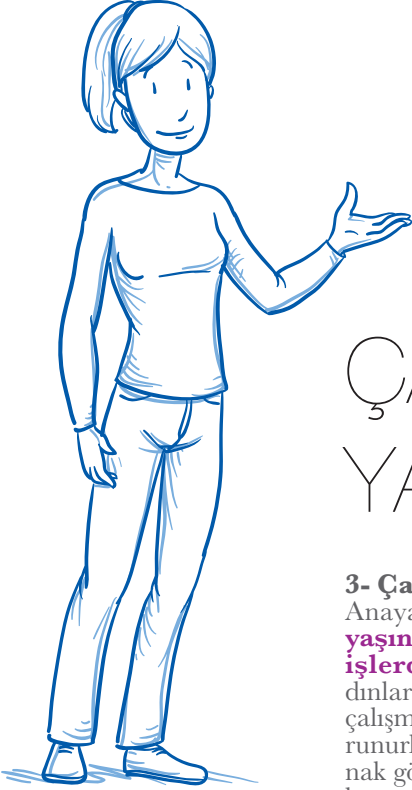


Emek piyasalarının, işin ve işyerlerinin cinsiyetçi yapısından dolayı çalışma yaşamında kadın işçiler erkek işçilere kıyasla çok daha fazla **mobbinge** maruz kalmaktadır<sup>2</sup>. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) tarafından yapılan Sağlık ve Sosyal Hizmet Alanında Kadına Yönelik Şiddet araştırmasına göre, kadın işçilerin yüzde 81'i işyerinde **psikolojik tacize** maruz kalmaktadır. Halihazırda kadın işçilerin çalışma yaşamında karşılaştığı problemlere mobbingin de eklenmesi, onları çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır. Ancak, işçi **mobbing** karşısında çaresiz değildir ve mevzuatta buna yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Gerek uluslararası sözleşmeler, gerekse Anayasa, Türk Ceza Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu tarafından **mobbingin** yasak olduğu açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca, 2011 yılında yayımlanan İşyerlerinde **Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi**'ne göre; işyerinde psikolojik taciz öncelikle işverenin sorumluluğundadır ve işveren çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almak zorundadır.

Bu düzenlemeler gereğince, işveren insan onuruna yakışır çalışma koşullarını sağlamak, işçilerin **mobbinge** uğramamaları ve tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak zorundadır.

İşyerinde **mobbinge** maruz kalan işçi; iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek **kıdem tazminatını alabilir** ve Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde manevi tazminat talep edebilir. Ayrıca, **mobbingi** oluşturan davranış aynı zamanda Türk Ceza Kanunu'nda yer alan suçlardan birini (hakaret, kişilerin huzur ve sükununu bozma, intihara yönlendirme gibi) oluşturuyorsa ceza davası yoluna başvurulabilir.

<sup>2</sup> Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 24, 255-256.



# ÇALIŞMA YASAĞI

## 3- Çalışma Yasası

Anayasa'nın 50. maddesine göre; **kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz**, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Anayasa'nın bu düzenlemesi dayanak gösterilerek kadın işçilerin çalışma alanlarına bazı sınırlamalar getirilmiştir. Ancak, tüm kadınlara yönelik bu denli genelleşici ve kısıtlayıcı düzenlemelerin; kadınları kimi iş kollarından uzakta tuttuğu, eşitlik ilkesine aykırı olduğu ve yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

## a. Gece Çalışma:

Kadın işçilerin gece postasında çalıştırılmasının şartları, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik tarafından düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre:

- Kadın işçilerin gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.
- Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce, gece çalıştırılmalarında sakınca olmadığına dair sağlık raporu alınması gerekir. Ayrıca, bu sağlık raporları belli aralıklarla tekrar alınmalıdır.
- Posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerinin işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, kendilerinin sağlayacağı uygun araçlarla evlerine en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.



- Kadın işçinin eşi de aynı işyerinde veya başka bir işyerinde gece postasında çalışıyorsa kadın işçinin gece çalışma saatleri, eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenebilecektir.
- Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri işveren tarafından imkân dahilinde karşılanır.
- Bunun yanında; kadın çalışanlar, hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere 1 yıl boyunca gece postalarında çalıştırılmazlar. Bu işçilerin çalışmaları, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenmelidir.



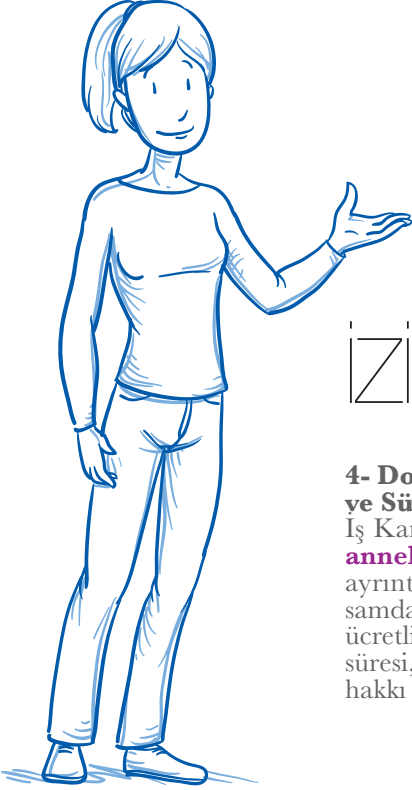
## **b. Yer Altında ve Su Altında Çalışma:**

Kadın çalışanların yer ve su altında çalıştırılmasının yasak olduğu İş Kanunu'nun 72. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Maddeye göre: Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılan işlerde yaşı fark etmeksizin kadınların çalıştırılması yasaktır.

Ancak, ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar buna uygun işlerde, örneğin kadın maden mühendisleri yer altı maden ocaklarında çalışabilmektedirler.

Bunun haricinde yasağa aykırı davranan işverenlere idari para cezası verilir.





# İZİNLER

## 4- Doğum Öncesi ve Sonrası: Doğum ve Süt İzinleri

İş Kanunu'nun 74. maddesi, kadın işçilerin **annelik** halinde çalışma ve izin koşullarını ayrıntılı şekilde düzenlemektedir. Bu kapsamda **doğuma bağlı** izin ve haklar: Yasal ücretli izin (doğum izni) süresi, ücretsiz izin süresi, yarım çalışma hakkı ve kısmi çalışma hakkı ve süt izni olarak özetlenebilir.

### a. Doğum İzni (Analık İzni/Doğum Nedeniyle Ücretli İzin):

- Kadın işçiler, doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta daha süre eklenir.
- Erken doğum halinde, doğumdan önce kullanılmayan süreler doğum sonrası izne eklenerek kullanılır.
- 3 yaşından küçük çocuk evlat edinen eşlerden biri veya tek başına evlat edinen kişiler de çocuğun kendilerine tesliminden itibaren 8 hafta doğum izni kullanabilirler.



- Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktor onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası ücretli izin süresine eklenir ve çalışılan bu süreyi doğum sonrası kullanabilir. İşverenler kadın işçiler üzerinde 8 hafta doğum raporu alması konusunda baskı kurabilmektedir. Ancak kanunda açıkça ifade edildiği üzere, kadın işçiler istekleri halinde doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir.

- Hekim tarafından gerekli görülürse hamile kadın işçiler sağlık durumlarına uygun ve daha hafif işlerde görevlendirilir ve ücretlerinde indirim yapılamaz.

- Doğumdan önce veya sonraki ücretli izin süreleri, sağlık durumuna veya yapılan işin özelliğine göre; gerekirse hekim raporu ile belirtilerek artırılabilir.

- Hamilelik sürecinde kadın işçinin aynı zamanda düzenli olarak doktor kontrolü için ücretli izin alma hakkı vardır. Bu izinler yıllık izinden bağımsız değerlendirilir.

## b. Ücretsiz İzin (6 Aylık):

- İsteği halinde kadın işçiye; 16 haftalık (çoğul gebelik halinde 18 haftalık) ücretli iznin bitiminden sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- 6 aylık ücretsiz izin, kadın işçiye İş Kanunu ile tanınmış bir haktır. Bunun için işverenin onayı aranmaz. Kadın işçinin doğum sonrası ücretsiz izin talebini kabul etmek işverenin kanuni yükümlülüğüdür.



## c. Yarım Çalışma Hakkı:

İş Kanunu'nun 74. maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklik ile kadın işçilere doğum izni sonrası yarım zamanlı çalışma uygulaması getirilmiştir. Doğum sonrası 8 haftalık ücretli doğum izninin bitiminden sonra, isteği halinde kadın işçiye; çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla:

1. doğumdan sonra 60 gün,
2. doğumdan sonra 120 gün,

Sonraki doğumlarda ise 180 gün

haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelere 30 gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.

İş Kanunu'na göre haftalık çalışma saati en fazla 45 saattir. Örneğin,



işçi isterse haftalık çalışma süresi olan 45 saati (işyerinde belirlenen haftalık çalışma süresi daha az ise bu süreyi) ikiye bölerek; bu sürenin yarısını (genel uygulamada haftada 22,5 saati) işyerinde fiilen çalışabilir. Geri kalan süre için ise ücretsiz izinli sayılır.

İşçi her iş günü yarım gün çalışabilir veya haftanın bazı günleri işe gitmeyebilir. Yarım çalışmanın uygulanacağı gün ve saatler işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.

Yarım çalışma süresi boyunca işveren tarafından işçinin ücretinin yarısı ödenir ve sigorta primleri yarı zamanlı ödenir.

## YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Ancak; işçi gerekli koşulları taşıyorsa, İŞKUR'a başvurarak işverenin ödediği ücrete ek olarak ayrıca "Yarım Çalışma Ödeneği" alabilir. Yarım çalışma ödeneği asgari ücretin yarısı kadardır. Bu ödenek, işçinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Yarım çalışma ödeneğinin koşulları aşağıdaki gibidir:

- İşçinin doğum tarihinden önceki son 3 yıl SGK'ya kayıtlı olarak çalışmış olması ve en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi yatırılmış olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması,
- Hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması,
- Doğum izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR'a 'doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi' ile başvuruda bulunulması. (Belgeye İŞKUR birimlerinden ve İŞKUR internet sayfasından ulaşılabilir.)

İŞKUR ayrıca işçinin çalışmadığı günler kadar sigorta primi öder. Yarım çalışma ödeneği alanlar genel sağlık sigortası kapsamındadır. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen günler için genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yatırılmaktadır. Ödenek alanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler de genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Ayrıca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri yatırıldığı için ödenek alınan süre emeklilik yönünden dikkate alınmaktadır.

Yarım çalışma uygulamasından yararlanan süre içerisinde süt izni kullanılmaz. Yarım çalışma sonrası tam zamanlı çalışmaya geri dönen kadın işçi, çocuğu 1 yaşını doldurmamış ise süt izni kullanma hakkına tekrar sahip olabilecektir.

#### d. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma:

Doğum izni ve yarım çalışma gibi haklar doğumdan sonraki ilk aylarda çocuğun yanında zaman geçirilmesine olanak sağlasa da çocuğun ileriki yaşlardaki ihtiyaçları pek çok işçinin işyerine gitmesini imkânsız kılmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli, diğer adıyla part-time çalışma, doğum sonrası ailelerin kullanabileceği bir haktır.

Kısmi çalışma, haftalık çalışma süresinin en fazla  $2/3$ 'ü kadar çalışmak demektir. Örneğin, haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir iş yerinde kısmi süreli çalışan işçi haftada en fazla 30 saat çalışacaktır.



**Full  
Time**



**Part  
Time**



**Partial  
Part Time**

İşçi her iş günü daha az süreli çalışabilir veya haftanın bazı günleri işe gitmeyebilir. Kısmi süreli çalışmanın hangi gün ve saatlerde yapılacağı işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir. Doğum izninin veya ücretsiz izinlerin bitmesinden, çocuğun zorunlu ilköğretime başladığı aya kadar herhangi bir zamanda; anne veya baba, kısmi çalışma talebinde bulunabilir.

- İşveren bu talebi karşılamakla yükümlüdür. İşçi kısmi süreli çalışma talebi gerekçe gösterilerek işten çıkarılamaz.
- Kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenir.
- Kısmi çalışma ile ilgili not edilmesi gereken en önemli husus, diğer ebeveynin çalışmaması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağıdır. Ancak:
  - Diğer ebeveynin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığı varsa,
  - Velayet eşlerden birine verildiyse ve velayet sahibi eş kısmi süreli çalışma talep ediyorsa,
  - İşçi 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu tek başına evlat edindiyse, bu şart aranmamaktadır. Ayrıca, bu şart sadece başvuru sırasında aranır. Kısmi süreli çalışma esnasında diğer eş işten ayrılrsa da işçi kısmi çalışmaya devam edebilir.
- Kısmi süreli çalışma talebi en geç 1 ay içinde işveren tarafından karşılanır. İşveren 1 ay içinde talep dilekçesine cevap vermezse; işçi talep dilekçesinde belirttiği tarihten itibaren kısmi çalışmaya geçebilir.
- İşçi, 1 ay önceden işverene yazılı olarak bildirmek şartıyla istediği zaman tam süreli çalışmaya geri dönebilir. Aynı çocuk için tekrar bu haktan faydalanamaz.

## e. Süt İzni:

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

Süt izni yalnızca günlük olarak kullanabilmektedir. Süt izninin haftalık ya da aylık olarak kullandırılması yasaya aykırıdır.

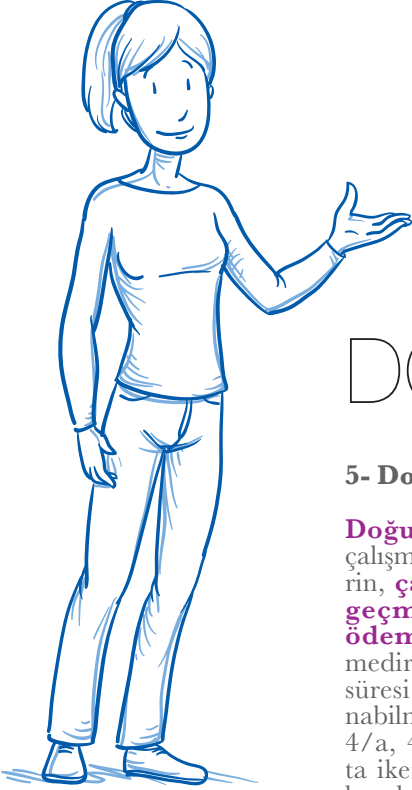
Doğum izninin bitiminden sonra; 6 aylık ücretsiz izin veya yarım zamanlı çalışma hakkı kullanılabilir. Bu izinlerin ikisi birlikte kullanılamaz.

Kısmi çalışma hakkı; doğum izni, 6 aylık ücretsiz izin veya yarım zamanlı çalışma hakkı kullanıldıktan sonra da kullanılabilir.

İşveren tarafından izin talebi reddedilen kadın işçi, İş Kanunu'nun 24. maddesine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Fesih nedeni haklı olduğu takdirde işçi kıdem tazminatı ile ücret ve benzer haklarını talep edebilir.

İşveren doğumdan kaynaklanan izinlerini istemesi sebebiyle işçiyi işten çıkaramaz. Bu halde işçi hem kıdem tazminatına hak kazanacak, hem de işyeri İş Kanunu'nda sayılan gerekli şartları taşıyorsa işçi işe iade davası açabilecektir.





# DOĞUM

## 5- Doğum Borçlanması

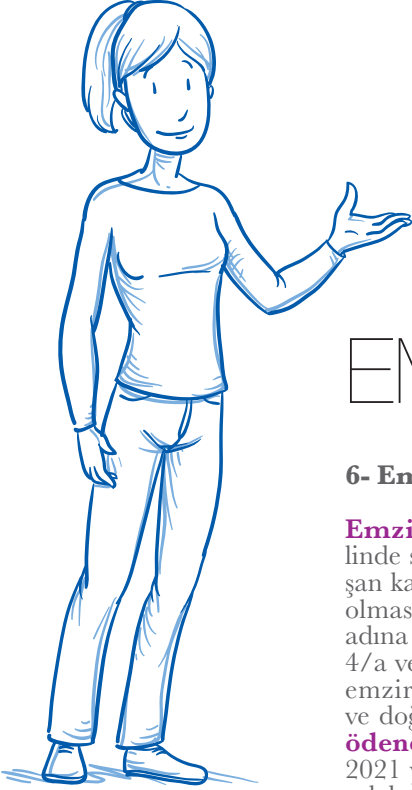
**Doğum borçlanması**, doğum nedeniyle çalışma hayatından uzak kalan kadın işçilerin, **çalışmadıkları sürelerin primini geçmişe dönük olarak toplu halde ödemesine** olanak tanıyan bir düzenlemedir. Böylece doğum nedeniyle emeklilik süresi uzamayıp daha erken emekli olabilmektedir.

4/a, 4/b veya 4/c kapsamında çalışmakta iken doğum yapan kadın işçiler doğum borçlanmasından faydalanabilirler.

Kadın işçiler, doğumdan sonraki dönem için izin süreleri dahil en fazla 2 yıl için ve en fazla 3 çocuk için (toplamda en fazla 6 yıla tekabül etmektedir.) borçlanabilirler.



- Doğumdan sonra tekrar sigortalı olarak çalışılmaya başlanması halinde prim yatırılan günler borçlanmaya dahil edilmez. İki yıllık süreden prim ödenen günler düşülerek borçlanma gerçekleştirilir.
- Doğumdan sonra çocuğun vefatı halinde çocuğun yaşadığı süre kadar borçlanma yapılabilir.
- Bir doğumun ardından bir başka doğum yapılmışsa borçlanılabilecek süre diğer doğumun gerçekleştiği zamana kadar olan zaman dilimidir. Sonraki doğum için iki yıllık borçlanma yapılabilir.



# EMZİRME

## 6- Emzirme Ödeneği

**Emzirme ödeneği**, doğum yapması halinde sigortalı çalışan veya kendi adına çalışan kadın işçiye veya kadın işçinin sigortasız olması halinde sigortalı çalışan veya kendi adına çalışan erkeğe verilir.

4/a ve 4/b kapsamında çalışan kadın işçiler emzirme ödeneği alabilmektedir. Kimlik ve doğum belgesi ile başvurarak **emzirme ödeneği** alınabilir.

2021 yılı için ödeneğin miktarı 232 TL olarak belirlenmiştir.

**Emzirme ödeneği** için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün için 4/a veya 4/b kapsamında gerekli prim ve prime bağlı borçların ödenmiş olması şartı aranır.



# KIDEM TAZMİNATI

## 7- Evlilik Nedeniyle İşten Ayrılma Halinde Kıdem Tazminatı Hakkı

İş Kanunu'nun kadın işçilere yönelik düzenlemelerden biri de **evlilik nedeniyle işten ayrılma**da kıdem tazminatı alma hakkıdır.

Buna göre kadın işçi; resmi nikah tarihinden itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini "evlilik nedeni ile" feshederse işveren bundan doğan kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür.

İşçi, işten evlenme nedeniyle ayrıldıktan sonra isterse başka bir yerde tekrar işe girebilir. İşçinin aynı gün başka bir işe girmesi veya kamuya atanması dahi **kıdem tazminatını** almasının önünde engel değildir. Boşanmada da aynı durum geçerlidir.

Burada önemli olan; sadece **kıdem tazminatı** almak için kötü niyetle yapılan evlenme ve boşanmaların kanun tarafından korunmadığıdır.

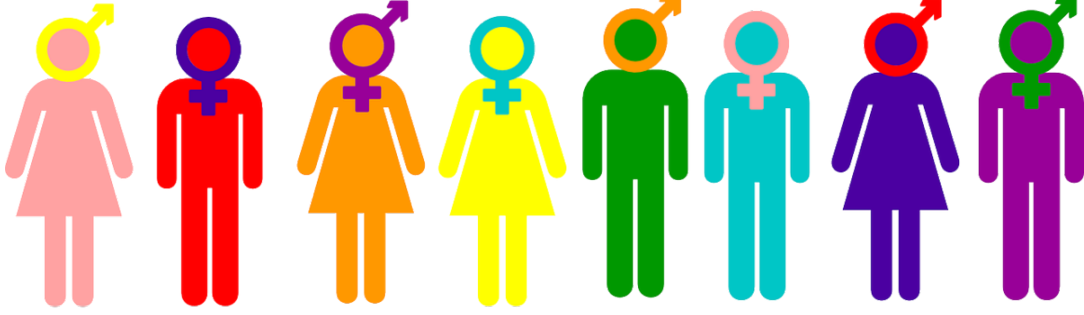
Evlilik nedeniyle işten ayrılma hakkı, evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içinde kullanılmazsa sona erer ve bir daha kullanılamaz.

**Okuduđunuz kitapçıkta yer alan tüm yasal hakların, uluslararası sözleşmeler ve kanunlar ile kadın işçilere tanınmış olduğu ve işverenlerin müdahale alanının dışında olduğunu bir kez daha vurgulamak gerekir. İşyerinde haklarınızın kullanılması önünde bir engelle karşılaşmanız durumunda: Öncelikle sendikalı bir işyerinde çalışıyorsanız, sendika temsilcisine ya da sendika avukatına başvurmalısınız. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ALO 170 gibi birimlere başvurarak ayrıca bilgi alabilirsiniz. Tüm bu konular ve diğer hukuki meselelerle ilgili detaylı bilgiye ihtiyaç duyarsanız, Kadın İşçi Hukuk Danışma Hattını\* arayabileceğinizi unutmayın.**

\* [www.kadinisci.org/2021/08/05/kadinisci-hukuk-danisma-hatti/](http://www.kadinisci.org/2021/08/05/kadinisci-hukuk-danisma-hatti/)







# ♀ Kadınışçi

Her yerde her türlü emek hallerimiz için

Destekleyen Kurum

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**