

Türk İş Hukukunda Süt İzni

Breastfeeding Leave In Turkish Labour Law

Ebru ERENER YILMAZ* 

Öz

Çocuk sahibi çalışanların ebeveynlik rolü, iş hayatının işleyişinden bağımsız düşünülemez. Ebeveynlik ile çalışan rollerinin kesiştiği noktalarda iş hayatında bazı özel düzenleme ve haklara ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bu ihtiyaçlar toplumumuzda ve hukukumuzda daha çok ev dışında çalışan çocuk sahibi kadınlarla özdeşleştirilmektedir. Bu doğrultuda ev dışında çalışan çocuk sahibi kadınlara sağlanan haklardan biri, 1 yaşın altında çocuğu olan kadın işçilere tanınan günlük bir buçuk saatlik süt iznidir. Hukuki tarihi 1930 yılına kadar dayanan süt izni, günümüze kadar pek çok değişim ve ilerleme göstermiştir. Ancak diğer bütün ebeveyn izinlerinde olduğu gibi modern çağın yeni anlayışlarıyla birlikte halen bazı değişimlere ihtiyaç duymaktadır. Çalışmamızda süt iznine ilişkin mevcut düzenlemeler birtakım değişiklik önerileriyle birlikte ele alınmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Süt izni, ebeveyn izni, işyerinde emzirme odaları, kadın erkek eşitliği.

Abstract

Role as a parent and employee requires some particular regulations and rights are needed in working life. One of these rights is the breastfeeding leave, which is regulated as one and a half hours per day for female workers with children under the age of 1, in Turkish law. The legal history of breastfeeding leave dates back to the 1930's and have had many changes and progressed till today. But considering the needs of the modern age, still need extra changes. In this study, regulations related breastfeeding leave are examined and tried to make suggestions.

Keywords: Breastfeeding leave, parental leave, nursing room in workplace, equality of women and men.

GİRİŞ

Aile, ebeveynlik ve çocuk kavramları sosyal hayatın yanı sıra çalışma hayatıyla da ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır. Zaman içinde bu kavramlarla ilgili çalışma mevzuatında düzenlemelere ihtiyaç duyulmuş ve doğum izinleri, yarım ve kısmi çalışma imkanları, kolaylaştırılmış emeklilik uygulamaları gibi çeşitli düzenlemeler hukuk mevzuatımızda yerini almıştır. Nitekim çalışmamızın

* Ar. Gör., Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: erenerebru@gmail.com

konusunu oluşturan süt izni de mevzuatımızda düzenlenen önemli haklardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Süt izni, 4857 sayılı İş Kanunu¹ m. 74/7 hükmünde “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” şeklinde kaleme alınmıştır.

Süt izni hakkı, doğum sonrası zorunlu analık izinlerinin kullanılmasının ardından iş hayatına geri dönmek isteyen veya istediğinden daha erken zamanda dönmek zorunda kalan anneler ve bebekleri için şüphesiz önemli bir haktır. Ancak süt izninin uygulamada serbestçe kullanılmadığı ve kadın istihdamını azalttığı görülmektedir. Ev dışında çalışan annelerin emzirme ve süt izinleri kullanımları ile ilgili 2017 yılında yapılan bir araştırma² bu anlamda ülkemize ilişkin önemli bilgiler vermektedir. Araştırmaya göre, Türkiye araştırmaya katılan diğer ülkelerle kıyaslandığında en az 12 aylık emzirme süresi ile emzirme oranlarında başı çeken ülkelerden biridir. Bununla birlikte, Türkiye’de ev dışında çalışan annelerin %60’ı süt iznini kullanmadığını belirtmektedir. Süt iznini kullanamayan kesimin %36’sı servis saatlerinin uygun olmaması veya işyerinin eve uzaklığı, %23’ü yöneticisinin tutumu, %41’i ise iş yoğunluğu sebebiyle kanuni süt iznini kullanmadığını ifade etmektedir. Türkiye’de emzirme oranı son derece yüksekken süt izinlerinin kullanımının düşük olması, ev dışında çalışan kadınların çocuklarını emzirebilmek için oldukça fazla efor sarf ettiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle kadınlar çocuklarını anne sütü ile besleyebilme kaygısıyla işini kaybetme korkusu arasında sıkışabilmektedir.

Emzirme ve anne sütünün çocuk için önemine ilişkin bilgiler geçmişten günümüze büyük değişimlere uğramıştır. Geçmişte bebeklerin doğum sonrası toplu halde farklı odalarda kalması ve yalnızca beslenmek üzere anne yanına getirildiği uygulamalardan sonra, bugün doğum sonrası mümkünse anne ile bebeğin ten tene temas ederek hemen veya kısa süre içinde emzirilmesi yahut mümkün değilse baba ile bebeğin ten tene teması ile kısa süre içinde beslenmesi anlayışı hakim olmaya başlamıştır. Anne sütü veya emzirme konuları yalnızca bebeğin doymasına hizmet eden mekanik bir durum olmaktan çıkarak hem fiziksel hem ruhsal olarak doyma durumunu içererek hem anneyi hem de babayı içine alacak biçimde genişlemiştir. Özünde son derece ilerici ve anne – çocuk yanlısı bir hak olan süt izni, modern çağın imkanları, yeni anlayışları ve şehir hayatının gerçekleri ile birlikte kapsamlı olarak ele alınarak yeniden düzenlenmeyi gerektirmektedir. Yine çocuklara bakım vermenin yalnızca annenin görevi olarak görülmesinin kadın istihdamını ne yönde etkilediği, süt izninin farklı senaryolarda babalar tarafından da kullanılabilmesinin mümkün olup olmadığı veya süt izninin kullanılabileceği bir yıllık sürenin yeterli olup olmadığı gibi sorulara da bugün hala cevap aranmaktadır. Çalışmamızda süt iznine ilişkin mevzuatımızdaki düzenlemeler öğretici görüşleri ile yargı kararları çerçevesinde ele alınmaya ve yeri geldikçe bazı önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

1 RG., 10 Haziran 2003, 25134.

2 Lansinoh 2017 Uluslararası Emzirme Araştırması – Çalışırken Emzirmek, <https://lansinoh.com.tr/lansinoh-2017-uluslararası-emzirme-arastirmasi-calisirken-emzirmek/>, E. T. 05. 01.2020.

I. TÜRK İŞ HUKUKU MEVZUATINDA SÜT İZİNİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Emziren kadın işçilere verilen süt izninin hukukumuzdaki yeri 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununa³ kadar dayanmaktadır. Anılan Kanunun 177. maddesine göre, doğumdan sonra kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu üç haftalık sürenin dolmasını takiben işe başlayan emziren kadınlara ilk altı ay boyunca çocuğunu emzirmek için çalışma saatleri içinde yarımşar saatlik iki izin verilir.

1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanununun⁴ yürürlüğe girmesiyle birlikte süt izni süresi yalnızca çalışma süresinden sayılarak Kanunda yerini almıştır. Ancak iznin süresi ve uygulanması ile ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Belirtilen Kanunun çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen 40. maddesinin (d) bendine göre, “*Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için tayin edilecek olan zamanlar 35, 36 ve 37. maddeler mucibince tesbit edilmiş bulunan günlük kanuni çalışma müddetleri içinde sayılır ve bu sebeplerden dolayı işçi ücretleri hiç bir türlü eksiltilmeye uğratılamaz*”. Süt izninin süresi ve nasıl uygulanacağına ilişkin düzenleme ise Kanunun 61. maddesine göre çıkarılan 1953 tarihli “Gebe Veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname”de⁵ yer almıştır. Yönetmeliğin 5. maddesine göre, kadın işçilere emzirme odaları ve kreşlerde bulunan 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmek için öğleden önce 9.30’da ve öğleden sonra 15’te olmak üzere yarım saatlik izin verilecektir. Bu sürelerin yirmişer dakikasının bilfiil emzirmeye ayrılması şarttır ve bu süre çalışma süresinden sayılır (m. 5/a). Emzirme odası kurulabilmesi için tüzüğe göre gerekli olan asgari 100 sayısının sağlanamaması ve işyerinde emzirme odası bulunmaması halinde bir yaşından küçük çocuklar işyerine getirilebiliyorsa yine a fıkrasındaki sürelerde süt izni kullanılabilir (m. 5/b). Kadın çalışan sayısının 100’ün altında olması nedeniyle emzirme odası olmayan işyerleri bakımından çocukların işyerine getirilmesi de mümkün değilse annenin öğleden önce ve sonraki ara dinlenmesi zamanlarından yarımşar saat önceden süt iznini kullanmak üzere gitmelerine izin verilir ve yine bu yarım saatlik izin süreleri çalışma süresinden sayılır (m. 5/d). Böylece kanun yerine yönetmelikle süt izninin azami süresi altı aydan bir yıla çıkarılmış ve bu süreler açıkça Kanunda çalışma süresinden sayılarak işçinin ekonomik yönden kayba uğratılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

1967 yılında 931 sayılı İş Kanununun⁶ yürürlüğe girmesiyle süt iznine ilişkin farklı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kanunun m. 62/I, d bendinde emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermesi için belirtilecek süreler çalışma süresinden sayılmış, süt izninin süresi ve uygulamasına ilişkin başka bir hüküm yer almamıştır. Kanunun 81. maddesinde gebe veya emzikli kadınların çalışma şartları ile işyerinde emzirme odaları ve kreş kurulmasına ilişkin bir tüzük çıkarılacağı öngörülmüştür. Geçici 1. maddede ise bu Kanunda belirtilen tüzükler çıkarılana kadar mülga 3008 sayılı İş Kanununa dayanarak çıkarılan tüzüklerin aynı konulara ilişkin hükümlerinin yürürlükte kalacağı belirtilmiştir. Ancak süt izninin süresi ve uygulanmasına ilişkin yeni bir tüzük çıkarılamamış,

3 RG., 06 Mayıs 1930, 1489.

4 RG., 15 Haziran 1936, 3330.

5 RG., 10 Eylül 1953, 8504.

6 RG., 12 Ağustos, 1967, 12672.

1953 tarihli Gebe Veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname’de yer alan hükümler, 931 sayılı İş Kanunu döneminde uygulanmaya devam etmiştir.

931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından 1970 yılında iptal edilmesinin⁷ ardından 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu⁸ yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu esas olarak, 931 sayılı Kanundaki süt iznine ilişkin hükümleri korumuştur. Bu bağlamda süt izni, Kanunda yine yalnızca m. 62/I, d bendinde “*Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler çalışma süresinden sayılır*” demek suretiyle yer almıştır. Kanunun 81. maddesinde de yine gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiğine ilişkin bir tüzük çıkarılacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda, ilk olarak 1973 tarihli “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük”⁹ çıkarılmıştır. Buna göre emzikli işçilere, emzirme odaları veya kreşlerde bulunan bir yasından küçük çocuklarını emzirmeleri için, İş Kanununun 64 üncü maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı olmak üzere iki defa yarımşar saatlik izin verilir. Bu sürelerin yirmişer dakikasın emzirmeye ayrılması şarttır. Bu izinler iş süresinden sayılır (m. 5/a). 100 den az kadın işçi çalıştırılan ve dolayısıyla emzirme odası ve kreş açılmasının zorunlu olmadığı işyerlerindeki emzikli kadın işçilere ise, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için İş Kanununun 64 üncü maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden ve işin bitiminden önce, ayrı ayrı olmak üzere, iki defa yarımşar saatlik izin verilir. Bu izinler iş süresinden sayılır (m. 5/b). Görüldüğü üzere belirtilen Yönetmelik hükümleri ile 1953 tarihli Yönetmelikte yer alan hükümler arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır. Süt izni toplam 1 saattir ve ancak öğleden önce ve öğleden sonra işin bitiminden önce olmak üzere iki defa yarımşar saat olarak kullanılabilir.

1475 sayılı Kanun döneminde süt iznine ilişkin ilk değişiklik ise 1987 tarihli “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük”¹⁰ ile olmuştur. Bu tüzüğe 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 (m. 6/1). 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 (m. 6/2). Bu izinler iş süresinden sayılır (f. 3).*” Böylece süt izni ayrı ayrı kırkbeşer dakika şeklinde kullanılmak üzere toplamda bir buçuk saate çıkmıştır.

Nihayet süt izninin süresi ve uygulamasına ilişkin ilk kanuni düzenleme 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesinde yer almıştır. Kanun

7 AYM, 14.05.1970, E. 1967/40, K. 1970/26 (Yürürlük Tarihi: 12 Kasım 1970), RG., 11 Mayıs 1971, 13833.

8 RG., 1 Eylül 1971, 13943.

9 RG., 11 Ağustos 1973, 14622.

10 RG., 10 Nisan 1987, 19427.

hükmünde öncelikle doğum öncesi ve sonrası izinleri ile yarım çalışma imkanı ve ücretsiz izin konularını düzenlemekte, ardından yedinci fıkrada süt iznine yer vermektedir. 74. maddeye göre “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır”. Bu düzenleme ile birlikte toplamda bir buçuk saate yükselmiş olan süt izninin kaç bölünerek ve nasıl kullanılacağı tamamen işçinin inisiyatifine bırakılmış, 1475 sayılı Kanunda yer alan, süt izninin günde iki defa kırk beşer dakika şeklinde kullanılma zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Ayrıca önceki kanunlarda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanununda da çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilen sürelerin çalışma süresinden sayılan hallerden olduğu ifade edilmiştir (m. 66/1, e).

4857 sayılı Kanunun mülga 88. maddesine dayanılarak öncelikle 2004 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (mülga)¹¹” yürürlüğe girmiştir. Anılan mülga yönetmeliğin 14. maddesinde de süt izni Kanunun 74. Maddesinde olduğu şekliyle yer almıştır. Ardından 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, belirtilen Kanuna dayanarak 2013 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹²” çıkarılmıştır. Halen 2013 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik yürürlükte ve süt iznine ilişkin olarak İş Kanununun 74. Maddesine atıf yapmakla yetinmiştir (m. 10).

II. SÜT İZNİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

4857 sayılı İş Kanunu m. 74/7 çerçevesinde bir kadın işçi bir yaşını doldurmamış çocuğunu emzirmek üzere günlük bir buçuk saatlik süt izni hakkına sahiptir. Bu durumda denilebilir ki bir yaşını doldurmamış çocuğa sahip kadın işçi olmak süt iznine hak kazanmak için yeterlidir. İzin verilmesi konusunda işverenin bir inisiyatifi bulunmadığı gibi kullanılması için talep şartı da aranmamaktadır¹³. 2013 tarihli Yönetmeliğin 6. maddesinde yer alan “*çalışan ... emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirir*” ifadesi de süt izninin kullanılabilmesi için işçi tarafından talep edilmesinin gerekmediğini, işverenin bilgilendirilmesinin yeterli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, Yönetmeliğin anılan maddesindeki ifadenin yerindeliği tartışılabilir. Zira, mevcut hükümler çerçevesinde kadın işçinin 1 yaşın altında sağ bir çocuk sahibi olması süt iznini kullanması için yeterli olacaktır. Aşağıda da yer verileceği gibi, şartları sağlayan kadın işçinin gerçekten emziriyor olup olmaması önemsizdir. Bir bildirim şartı aranacaksa bu bildirim işçinin emzirip emzirmemesine değil, 1 yaşın altında çocuk sahibi olduğuna ilişkin olmalıdır. Yönetmelikteki söz konusu hükmün bu şekilde değiştirilmesinin yerinde olacağı kanısındayız. Ayrıca belirtmek gerekir ki, süt iznine

11 RG., 14 Temmuz 2004, 25522.

12 RG., 16 Ağustos 2013, 28737. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde “2013 tarihli Yönetmelik” olarak anılacaktır.

13 Alpagut, Değerlendirme 2014, Genel Görüşme, 105; Çil, Değerlendirme 2014, Genel Görüşme, 103; Baycık, Değerlendirme 2016, 350; Süt izni hakkının kullanılması için doğduğu an talep edilmesi gerektiğine ilişkin Yargıtay kararı için bkz. 9. HD., 27.04.2017, E. 2017/4543, K. 2017/7375, www.kazancı.com.

ilişkin Kanunda öngörülen şartlar nispi emredici niteliktedir. Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine hükümler getirilebilir¹⁴.

A. KADIN İŞÇİ OLMAK

1. İzinin Yalnızca Kadınlar Tarafından Kullanılabilmesi

İş Kanunu m. 74/7 hükmüne göre süt izni yalnızca kadınlar tarafından kullanılabilen bir haktır. Anılan hükümde açıkça emzirme ifadesinin kullanıldığından süt izninin yalnızca kadınlara özgülenmesi iznin getiriliş amacı çerçevesinde mantıklıdır. Bugün bebeklerin beslenmesi en doğal ve faydalı yol olarak anne tarafından emzirilerek gerçekleştirilebileceği gibi, tıbbi zorunluluk veya tercih sebebiyle anne sütü ve/veya devam sütünün biberonla verilmesiyle de gerçekleştirilebilir. Bebek beslenmesinin çeşitli olasılıklarda anneden başka kişilerce de gerçekleştirilebilmesi mümkün olduğundan, süt izninin sadece anne tarafından değil baba tarafından da kullanılabilmesi sağlanmalıdır¹⁵. Bu imkan aynı zamanda doğum sonrası sorumlulukların eşler tarafından paylaşılması, çocuk ile baba arasında güvenli bir bağın kurulması ve çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin geliştirilmesi noktasında da son derece gerekli olacaktır¹⁶. Ayrıca annenin hayatta olmaması durumunda süt izninin baba tarafından kullanılabilmesi, olması gereken hukuk açısından kabul edilmelidir.

Hem anne hem babanın hayatta olmaması veya çocuğun evlat edinilmiş olması durumunda izin kullanılıp kullanılmayacağı konusu da bir başka sorun olarak gündeme gelmektedir. İş Kanununun 74. maddesinde bu konuda bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durum kanun koyucunun bilinçli bir tercihi olarak düşünülebilir. Zira İş Kanununun 74. maddesinde analık halinde kullanılacak izinler bakımından evlat edinme durumu kapsam içine alınmış fakat süt iznine ilişkin son fıkrada evlat edinme durumuna yer verilmemiştir. Önceki açıklamalarımızda da belirttiğimiz gibi süt iznini düzenleyen 7. fıkra çocuğun annesi tarafından emzirilmesi mantığı üzerinden kurgulanmıştır. Ancak fıkrada gerekli değişikliğin yapılarak anne ve babanın hayatta olmaması durumunda vesayet sahibi kişinin; evlat edinme durumunda da evlat edinen eşlerden biri veya evlat edinen kişinin kanuni süreyle sınırlı olmak üzere bu izni kullanabilmesi çocuğun psikolojik ve fiziksel sağlığı için büyük önem arz etmektedir. Bebek beslenmesi yalnızca anne tarafından emzirilerek değil baba, vasi veya evlat edinenler tarafından farklı araçlarla da gerçekleştirilebilir. Yine bu izin yalnızca çocuğun anne tarafından doyurulması olarak değil, beslenme aracılığıyla anne, baba, vasi veya evlat edinen gibi bir bakım veren ile çocuk arasındaki duygusal bağın güçlenmesini destekleyecek bir imkan olarak düşünülmelidir. Dolayısıyla Kanun ile annelere tanınmış olan süt izninin yasal düzenleme ile baba, vasi veya evlat edinen tarafından da kullanılmasının sağlanması gerektiği kanaatindeyiz. Burada değerlendirilebilecek bir diğer husus ise sütannenin süt iznini kullanıp kullanamayacağıdır. Sütanne, bir çocuğun annesi dışında sütünü emmiş olduğu kadın olarak tanımlanmaktadır¹⁷. Mevcut kanuni

14 Ekonomi, 44; Köseoğlu, 111, dn. 51.

15 Bakırcı, 72.

16 Gökçeoğlu Balcı, 1282; Avrupa Birliği Adalet Divanınının 2010 tarihli Alvarez kararında babaların da süt izni hakkı olduğuna karar verilmiştir. Bkz. Aynı Yazar, dn.57; Aynı yönde, Yücel Bodur, 216-217.

17 Türk Dil Kurumu, www.sözlük.gov.tr.

düzenleme karşısında süt annenin, çocuğun ebeveyni veya bakım vereni olmadığından süt izninden yararlanması mümkün değildir. Olması gereken hukuk açısından bakıldığında da, kanımızca aynı sonuca ulaşmak gerekir. Süt anne, çocuğa bakım vermekle görevli kişi değildir. Ayrıca, günümüzde çocuğun süt ihtiyacını, sütünü sağlamak suretiyle karşılaması mümkün ve yeterlidir. Dolayısıyla, kanuni süt izni hakkından faydalanamayacaktır.

2. İzin İşçi Statüsündeki Kişiler Tarafından Kullanılabilmesi

İş Kanunu m. 74'e 2016 yılında eklenen 8. fıkraya göre, "Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır". Dolayısıyla 74. Madde kapsamında süt izninden faydalanabilmek için işçi olmak, bir diğer ifadeyle iş sözleşmesiyle çalışıyor olmak gerekir ancak İş Kanununa tabi bir işçi olmak zorunlu değildir. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesiyle çalışmak şartıyla Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçiler de süt izninden yararlanabilecektir^{18,19}.

B. BİR YAŞINDAN KÜÇÜK ÇOCUK SAHİBİ OLMAK

İş Kanunu m. 74/7 çerçevesinde süt izni ancak çocuğun bir yaşını doldurduğu tarihe kadar kullanılabilir. Azami sürenin 1 yıl olarak belirlenme nedeni dönemin emzirme politikaları çerçevesinde en az 1 yıl süreyle anne sütü ve emzirmenin önemi ve desteklenmesi olarak düşünülebilir. Bu temel nedenden hareket edilirse günümüzde süt iznine ilişkin azami sürenin de arttırılması gerekmektedir. Zira bugün artık Dünya Sağlık Örgütü başta olmak üzere pek çok sağlık otoritesi doğumdan itibaren en az 2 yıl anne sütünü tavsiye etmektedir²⁰. Sağlık Bakanlığımız da uluslararası gelişmeler çerçevesinde, bebeklerin anne sütü ile beslenmesinde 2 yılın önemine vurgu yapmaktadır²¹. Son yıllardaki gelişmeler dikkate alındığında süt iznine ilişkin mevzuattaki azami 1 yaş sınırının 2 yaş olarak değiştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

C. EMZİRİYOR OLMAK

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin başlığı "Analık halinde çalışma ve süt izni" olarak belirlenmiştir. Başlıkta yer alan süt izni ifadesi dikkate alındığında m.74, yalnızca anne tarafından emzirmeyi değil aynı zamanda bebeğin devam sütü gibi farklı besinlerle beslenmesini de kapsar gibi görünmektedir. Ancak m. 74/7 hükmünün içeriğine bakıldığında, süt izninin açıkça emzirmek

18 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 773; Caniklioğlu, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş, 142.

19 Memur kadınların kullanabileceği süt iznine ilişkin düzenleme Devlet Memurları Kanunu m, 104/D bendinde yer almaktadır. Buna göre "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."

20 https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/en/; https://www.unicef.org/nutrition/index_24824.html; <https://pediatrics.aappublications.org/content/pediatrics/129/3/e827.full.pdf>, E.T. 15.12.2019.

21 <https://dosyahastane.saglik.gov.tr/Eklenti/136,anne-sutu-ve-emzirme-egitim-rehberpdf.pdf?0>,

için verileceği ifade edilmiştir. Ayrıca yukarıda da açıklandığı gibi, iznin yalnızca kadınlara özgülenmesi ve sadece çocuk bir yaşına gelene kadar iznin kullanılabilmesi süt izninin tamamen emzirme mantığıyla düzenlendiğini göstermektedir. Esasen bu madde kapsamında doğum yapmış bir kadının süt izninden faydalanabilmesi için çocuğun emzirilmesi veya biberon aracılığıyla anne sütü yahut devam sütü ile beslenmesi önemsizdir. Kadının tercihi sorgulanamaz ve kadın işçi her halde bu izni kullanabilir²². Günümüzde madde metnindeki bu ayırt edici kelimelerin kullanımı son derece önemlidir. Zira emzirme ifadesi, yukarıda da belirtildiği gibi, biyolojik olarak yalnızca kadınlar tarafından yapılabilecek bir eylemi ifade etmektedir. Oysa bebeğin süt ihtiyacı yahut daha genel ifadeyle bebek beslenmesi, bazen tıbbi zorunluluklar bazen ise tercih nedeniyle sadece anne tarafından değil baba tarafından, hatta ebeveynlerin hayatta olmaması dolayısıyla başka bir bakım veren tarafından da gerçekleştirilebilmektedir²³. Kaldı ki, beslenme yalnızca bebeğin doymasına hizmet etmemekte ayrıca bebek ile bakım vereni arasındaki duygusal bağın kurulması ve insan gelişiminde son derece önemli olan güvenli bağlanmanın oluşturulmasında da büyük rol oynamaktadır. Bu sebeple, söz konusu iznin madde başlığında yer aldığı şekliyle süt izni olarak genel anlamda beslenmeyi ifade eder şekilde yeniden düzenlenmesi uygun olacaktır. Böylece yukarıda da ifade edildiği gibi süt izninin yalnızca anneler tarafından değil, babalar ve evlat edinen anne/babalar tarafından da kullanılmasının alt yapısı oluşmuş olacaktır. Bu durum kadın istihdamının artması açısından da olumlu bir adım niteliğinde olacaktır. Zira süt izni kullanacağı endişesiyle çocuk sahibi kadınlar işe alımlarda doğrudan elenmekte veya bu izni kullanmak istediğinde işten çıkarılabilmekte, erkekler içinse babalık görevi çalışma hayatında bir engel teşkil etmemektedir. Öyleyse çocuk sahibi olmaktan kaynaklanan sorumluluklar, babalar için de bir yükümlülük haline getirilirse çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine doğru bir adım daha atılmış olacaktır.

III. SÜT İZİNİN SÜRESİ

İş Kanunu m. 74/7'ye göre işçiye günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir²⁴. Kanunda çocuk sayısına göre değişen bir süt izni süresi öngörülmediğinden çoğul doğumlarda da ancak bir buçuk saatlik süt izni kullanılabilir. Bu bakımından süt izni süresine çocuk sayısına göre kademeli bir artış getirilmesi isabetli olacaktır²⁵. Öğretide, maddede açıkça “günde” ifadesi kullanılmasından dolayı bir buçuk saatlik sürenin tam gün çalışma halinde geçerli olacağı, arife günü gibi yarım gün çalışılan hallerde orantılı olarak kırk beş dakikalık izin verilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir²⁶.

Kanuna göre toplam bir buçuk saatlik süt izni süresinin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirleyecektir (m. 74/7, c. 2). Bu noktada işçinin izin hakkını kullanırken

22 Urhanoğlu Cengiz, 35; Köseoğlu, 111, dn. 51; Yuvalı, 109; Oğuz, 2018, 583; Aksi yönde, Ekonomi, 46.

23 Gökçeoğlu Balcı, 1282.

24 Süt izni süresi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda analık izninin bitiminden itibaren ilk altı ay için günde üç, ikinci altı ay için bir buçuk saat olarak düzenlenmiştir (m. 104/D). İşçiler ve memurlar arasındaki haklı bir sebebe dayanmayan bu ayrımın düzeltilmesi isabetli olacaktır

25 Uğur/Uğur, 672; Aksi yönde bkz. Taşkent/Kurt, 42

26 Ekonomi, 44; Kısmi süreli çalışma halinde süt izni hakkında bkz. Aşağıda IV.

iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun hareket etmesi gerektiği ve işin aksamadan yürütülebilmesi için işveren vekilleriyle gerekli bağlantıların kurulmasının sadakat borcunun bir gereği olduğu ifade edilmektedir²⁷. İşçi günlük süt iznini günde tek bir seferde kullanabileceği gibi iki veya üç bölerek de kullanabilir veya ara dinlenmesi ile birleştirebilir. Ayrıca bu sürenin işe bir buçuk saat geç gelme veya bir buçuk saat erken çıkma şeklinde de kullanılması mümkündür²⁸.

Süt izni süresi çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu durum İş Kanununun hem m. 74/7 hem de m. 66/1, e hükmünde belirtilmektedir. Dolayısıyla işçi süt izni sürelerinde işyerinde fiilen çalışmaksızın ücretini almaya devam edecek ve süt izni süreleri kıdeme bağlı her türlü hakkın hesabında göz önünde bulundurulacaktır.

Bir buçuk saatlik izin süresi işçinin süt izni kapsamında kullanabileceği toplam süredir. Bir başka ifadeyle, işçinin süt iznini kullanmak için evine gideceği durumlarda yolda geçireceği süreler de yine bu bir buçuk saatin içinde değerlendirilecek, bunun için fazladan izin verilmeyecektir. Bu sebeple söz konusu bir buçuk saatin etkili kullanımı için aşağıda da yer verileceği üzere işyerinde kreş ve bakım odalarının açılması oldukça önemlidir.

Uygulamada süt izninin haftada bir gün işe gelmeme veya izinleri birleştirerek ortalama 40 gün ücretli izin kullanma gibi farklı şekillerde kullanıldığı bilinmektedir. Bu uygulamalar kadının çocuğuna her gün süt verebilmesi amacına aykırı olması gerekçesiyle eleştirilse de²⁹ işçinin evinin işyerine uzak olduğu, kendisinin eve gidemeyeceği gibi bebeğin de işyerine getirilmesinin çok zor olacağı durumlarda süt izninin günlük kullanımı işçi için etkili olmayabilir³⁰. Bu gibi durumlarda günlük süt izninin farklı kullanım şekillerine evrilmesinde sakınca görülmemelidir. Kanımızca, süt izninin toplu şekillerde kullanımı işçi ve işveren karşılıklı olarak anlaşığı sürece işçinin yararınadır. Ayrıca mevzuattaki ücretsiz izin, yarım çalışma gibi ebeveyn izinlerinin uygulamada işçiler tarafından serbestçe kullanılmasının hala çok mümkün olmadığı gerçeği dikkate alındığında süt izni ebeveynler için önemli bir imkan olarak görülmelidir. Yargıtay da bir kararında süt izinlerinin toplu kullanılamayacağını belirttiikten sonra şu ifadelerle yer vermiştir: *“Somut uyuşmazlıkta davacı doğum sonrası süt izni kullandırılmadığını iddia etmiş, davalı ise toptan beş gün süt izni kullanıldığını savunmuştur. Öncelikle davacının doğum yaptığı tarihten, doğan çocuğun bir yaşına geldiği tarihe kadar davacının kullandığı doğum ve diğer izinli olduğu günler dışında kullanması gereken günlük 1,5 saatten toplam verilmesi gereken süt izni belirlenmeli, verilen mahsup edilmeli, kalan kısmın kullanılması gereken tarihteki ücret üzerinden fazla mesai ücreti olarak hesaplanıp, süt izni alacağı karşılığı hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile bu alacağın reddi hatalıdır.”*³¹

27 Ekonomi, 44-45.

28 Demir, 21; Ekonomi, 45.

29 Demir, 21; Şahlanan, Süt İzni II, 433; Köseoğlu, 111, dn. 51; Taşkent/Kurt, 42; Baycık, Değerlendirme 2016, 351; Tuuç, 215; Çalışkan, 98.

30 Arslan Ertürk, 362.

31 Y. 9. HD., 27.04.2017, E. 2017/4543, K. 2017/7375, Kararın eleştirisi için bkz. Baycık, Değerlendirme 2016, 351.

IV. SÜT İZİNİNİN KULLANILABİLECEĞİ YER

Süt izni işçi tarafından işyeri dışında, çocuğunun bulunduğu yere gidip gelmek şeklinde kullanılabilceği gibi, çocuğun işyerine getirilmesi ile işyerinde de kullanılabilir. Nitekim işçilerin süt iznini işyerinde de kullanabilmesini sağlamak amacıyla 2013 tarihli Yönetmelik'te işverenin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü yer almaktadır.

Yönetmeliğe göre emzirme odaları çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ayrılan odaları ifade etmektedir (m. 4). Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur (m. 13/1).

Yurt/çocuk bakım yurdu/kreş ise 26/7/2014 tarihli ve 29072 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine göre ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocukların bakım ve eğitimlerinin yapıldığı yerleri ifade eder (m. 4). Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (m. 13/2).

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler (m. 13/3). Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin yalnızca o işyerinde çalışan kadın sayısı değil, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır (m. 13/4).

Emzirme odası kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir (m. 13/5). Odalardan kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar (m. 14/1).

Oda kurulması için gerekli görülen 100-150 sayısı oldukça yüksek ve kadın istihdamı bakımından ülke gerçeklerine uymayan bir sayıdır³². Bu sayının küçük ölçekli işletme sahibi işverenleri ekonomik olarak koruma amaçlı getirilmiş olabileceği düşünülse de, odaların kurulması için devlet tarafından yapılacak maddi desteklerle de işverenler korunabilir. Yine belirtmek gerekir ki, oda ve yurtların açılabilmesi için gereken sayının hesabında yalnızca kadınların dikkate alınması, odalar bakımından erkeklerin yalnızca annenin ölmüş veya velayetin babada olduğu durumlarda hesaba katılması ayrımcılık teşkil etmektedir³³. Zira çocuk bakımı aile içerisinde yalnızca kadının üstleneceği bir

32 Savaş Kutsal, İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü, 521.

33 Savaş Kutsal, İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü, 519.

yükümlülük olmadığı gibi bu tarz düzenlemeler kadın istihdamının azalmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple söz konusu sayının hesabında tüm işçilerin dikkate alınması yararlı olacaktır³⁴.

Yönetmelikte emzirme odalarına 0-1 yaşındaki kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukların alınacağı ifade edilmektedir (m. 14/1). Öncelikle maddeye, İş Kanunundaki süt izni düzenlemesinde yer alan 1 yaş kuralı dikkate alınarak 1 yaş sınırı getirildiği açıktır. Ancak 1 yaşın üzerindeki çocukların da emzirilmesi mümkün ve olağandır. Kanuni süt izni çerçevesinde verilecek bir buçuk saatlik sürelerde olmasa dahi, 1 yaşın üzerinde çocuk sahibi kadınların ara dinlenmelerinde bu odalarda çocuklarını emzirmeleri ve hatta sütlerini yine bu odalarda sağmaları mümkün olmalıdır. Bu doğrultuda emzirme odalarına ilişkin yaş sınırlamasının kaldırılması ve bunların bebek bakım odası olarak genişletilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Gerçekten de Yönetmeliğin IV numaralı ekinde yer alan şartlara bakıldığında odalarda bulunması gereken alt değiştirme ünitesi ve lavabo gibi şartlar da bu odaların emzirmeden ziyade bebek bakım odası niteliğinde olacağını göstermektedir. Ayrıca erkek çalışanların çocuklarının bu odalardan yararlanabilmesi için annesinin ölmüş ve velayetin babaya verilmiş olması gerektiğine ilişkin ayırımı pratikte bir önemi olmayacaktır. Emzirme odalarını, beslenme veya alt değiştirme gibi bakım ihtiyacı olan her çocuğun kullanması mümkün olmalıdır.

İşverenin oda ve yurt açma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını olarak öngörülen idari para cezası 6331 sayılı Kanun m. 26/1, (n)'ye göre, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirasıdır. Ayrıca işverenin yükümlülüğüne aykırı olarak işyerinde oda veya yurt açmaması halinde, bunlardan yararlanacak olan işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24/ II, (f) uyarınca çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı sebeple feshetme imkanı da bulunmaktadır³⁵.

V. DİĞER EBEVEYN İZİNLERİNİN KULLANIMI SIRASINDA SÜT İZNİ

İş Kanununda açıkça belirtilmese dahi süt izni en erken doğum sonrası (en az) 8 haftalık analık izninin (m. 74/1) bitiminden itibaren kullanılabilir, zira analık izni sırasında işçinin çalışması söz konusu olmayacağından süt izni kullanımı da gündeme gelmeyecektir³⁶. Bununla birlikte İş Kanunu 74. maddeye 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla eklenen fıkra ile yeni bir ebeveyn izni olarak yarım çalışma imkanı getirilmiştir. Buna göre, "...doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek 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 verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

34 Bakırcı, 103; Savaş Kutsal, İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü, 520; Yücel Bodur, 220.

35 Y. 9. HD., 14.11.2016, E. 2015/5175, K. 2016/19971, kararın incelemesi için bkz. Doğan Yenisey, Değerlendirme 2016, 533-535; Bu konuda ve işverenin kreş açma yükümlülüğüne ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş Kutsal, Burcu, İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü, 506 vd.

36 Ekonomi, 39.

Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz” (f. 2). Görüldüğü üzere işçi, belirtilen fıkra gereğince yarım çalışma hakkını kullanması halinde süt iznini kullanamayacaktır. Süt izninin kullanılamayacağı bu süre elbette yarım çalışma hakkının kullanıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Yarım çalışma hakkının sona ermesinden itibaren çocuk 1 yaşını doldurana kadar işçi süt iznini kullanabilecektir³⁷. Ancak fıkroda belirtildiği gibi, çocuğun engelli doğması halinde yarım çalışma hakkı üç yüz altmış gün olduğundan yarım çalışma hakkı sona erdiğinde süt izni hakkı da sona ermiş olacaktır.

Esasen süt iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı kuralı, işçinin her gün sadece yarım gün çalıştığı ihtimalinde isabetlidir. Bu durumda ayrıca süt iznine gerek duyulmayacaktır. Ancak öğretilerde de ifade edildiği gibi³⁸ yarım çalışmanın haftanın bazı günleri tam, bazı günleri ise hiç çalışmama şeklinde belirlendiği ihtimalde, tam çalışılan günler için de süt iznine gerek duyulacağı açıktır. Belirtilen hükümde bu doğrultuda bir değişikliğe gidilmesi yararlı olacaktır. Ancak öğretilerdeki bir diğer görüşe göre, kanuni yarım çalışma hakkı sadece her gün yarım gün çalışma şeklinde kullanılabilir, haftanın bazı günleri tam bazı günleri hiç çalışmamak mümkün değildir. Belirtilen görüşe göre, Kanunda yarım çalışma sırasında süt izinlerinden faydalanılamayacağının kabul edilmesi de kanunkoyucunun iradesinin bu yönde olduğunu göstermektedir³⁹.

Süt izninin kullanımı bakımından değerlendirilebilecek bir diğer durum da 6663 sayılı Kanunla getirilen ebeveynlerin kısmi çalışmaya geçiş hakkını düzenleyen İş Kanunu m. 13/5 hükmü çerçevesinde işçinin kısmi çalışma talebinde bulunmasıdır. İş Kanunu m. 13/5 çerçevesinde kısmi çalışma talebinde bulunan kadın işçinin çocuğunun halen 1 yaşını doldurmamış olması halinde süt izninin kullanılıp kullanılamayacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretilerde bir görüşe göre kısmi süreli çalışmada ücret ve paraya ilişkin menfaatler çalışılan süreyle orantılı ödenir ilkesi gereği, örneğin kısmi çalışma süresi içinde süt izni de varsa, günlük bir buçuk saatlik süt izni çalıştığı süreyle orantılı olarak verilmelidir. Örneğin kısmi süreli olarak haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir kişi günlük bir buçuk saat süt izni kullanıldığından, 30 saat kısmi süreli çalışan bir kişi günlük bir saat süt izni kullanacaktır⁴⁰. Diğer bir görüşe göre ise, yine yarım çalışmadaki esaslar çerçevesinde süt izninin kullanılmasının mümkün olmalıdır. Bir başka ifadeyle bu görüşe göre, belirlenen kısmi çalışma düzeninde haftanın bazı günlerinde tam bazı günlerinde yarım veya belli saatlerde çalışma söz konusuysa; tam çalışılan günlerde işçi yine bir buçuk saat süre ile süt izninden yararlanılabilmeli, yarım gün veya günün belli saatlerinde çalışılan günlerde ise işçinin süt iznini kullanamayacağı kabul edilmelidir⁴¹. Burada kanımızca, ister ebeveynlik sebebiyle ister bundan bağımsız bir sebeple fark etmeksizin işçi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa o işyerindeki günlük tam çalışma süresinin (en fazla 7,5 saat olmak üzere) yarısına kadar bir kaç saatlik çalışma söz konusuysa o günlerde süt izni hakkının olmadığı kabul edilmelidir. Zira bu durumda çocuğun beslenme ihtiyacı gün içinde uygun şekilde karşılanabilecektir. Ancak günlük tam çalışma süresinin yarısı veya daha fazla süre ile kısmi

37 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 776; Caniklioğlu, 145; Ocak, 196.

38 Caniklioğlu, 144; Ocak, 196; Taşdemir, 281.

39 Köseoğlu, 107; Uğur/Uğur, 667.

40 Ulusoy, 758.

41 Köseoğlu, 121.

çalışma söz konusu ise bir buçuk saatlik süresinin oranlanarak uygulanması yerinde olacaktır⁴². İş Kanunu m. 13/5 hükmü çerçevesinde kısmi çalışma hakkından yararlanan kişi baba ise, annenin her ihtimalde süt izni hakkının devam edeceği açıktır⁴³.

İşçinin İş Kanunu m. 74/6 uyarınca doğum sebebiyle altı aya kadar ücretsiz izin kullanması halinde de süt izninin kullanamayacağı açıktır. Ancak işçi ücretsiz izninin bitiminden sonra çocuğu 1 yaşına gelene kadar ki dönem için süt izni hakkını kullanacaktır⁴⁴.

VI. SÜT İZİNİN KULLANDIRILMAMASININ YAPTIRIMI

İş Kanunu m. 74/7 “Kadın işçilere... süt izni verilir” diyerek, süt izninin kullanılmasının işverenin iznine bağlı olmadığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla işçi şartları sağlıyorsa işveren süt iznini kullandırmakla yükümlüdür. Bununla birlikte süt izninin işveren tarafından kullandırılmaması veya işçinin istediği şekilde kullandırılmaması halinde cezai veya hukuki bir yaptırımın olup olmadığı yargı kararları ve öğretide tartışma konusu olmuştur. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından öğretide bir görüş, hakimin Türk Medeni Kanunu m. 1’den hareketle kural koyma yetkisini kullanması gerektiğini ifade etmektedir. Bu görüşe göre süt izninin kullandırılmaması halinde, İş Kanunu m. 27’de yeni iş arama izninin kullandırılmaması durumu için öngörülmüş olan yaptırım göz önünde bulundurulmalıdır⁴⁵.

Yargıtay süt izninin kullandırılmaması halinde uygulanacak yaptırımın ne olacağına dair zaman içinde farklı içtihatlar geliştirmiştir. Yargıtay, işçiye süt izni kullandırılmadığı gerekçesiyle, kullandırılmayan süt izni sürelerine ilişkin ücretin talep edildiği davaya ait 2007 tarihli bir kararında şu ifadelerle yer vermiştir. “işçinin doğum yaptığı tarihte yürürlükte olan 1475 Sayılı Yasa’nın 70. maddesinde süt izni verileceğine dair bir kurala yer verilmemiştir. Aynı yasanın 62. maddesinin (d) bendinde süt izninde geçen sürenin iş süresinden sayılacağı hükme bağlanmış ise de, süt izni verilmesi yönünde bir zorunluluk anılan yasada yer almadığı gibi, verilmeyen süt izinleri için ücret ödenmesi gerektiği hususu da öngörülmemiştir. Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. işverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte 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. Zira davacı işçinin haftalık 45 saati aşan fazla çalışmaları hesaplanmış ve hüküm altına alınmıştır. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olmuştur.”⁴⁶. Bir başka kararda da bu görüşlerine ek olarak, süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğinin sözleşmeyle kararlaştırılabileceğini ve

42 Ayrıca bkz. Ekonomi, 44.

43 Köseoğlu, 121.

44 Çalışkan, 97.

45 Taşkent/Kurt, 43.

46 Y. 9. HD., 1.5.2007, E. 2007/4893, K. 2007/13796, www.kazancı.com.

somut olayda böyle bir sözleşme hükmü olmadığından süt izni ücretinin reddine karar vermiştir⁴⁷. Yüksek Mahkeme süt izni kullandırılmamasının yaptırımının İş Kanunu 104. maddeye göre idari para cezası olduğu ve süt izninin çalışma süresinden sayılmasından hareketle işçiye ilave ücret ödenmesinin söz konusu olamayacağına ilişkin içtihadına 2015 yılına kadar devam etmiştir⁴⁸.

Yargıtayın süt iznine ilişkin içtihadı öğretide eleştirilmiştir⁴⁹. Buna göre, bir yükümlülüğe aykırı davranışa idari para cezasının bağlanmış olması bu aykırılığın hukuken de yaptırımsız kalacağı anlamına gelmemektedir. Kaldı ki, idari para cezası bağlandığı ifade edilen İş Kanunu m. 104, kapsamına süt iznini almamıştır. Dolayısıyla süt izni kullandırılmamasının bir cezai yaptırımı da bulunmamaktadır. Hukuki yaptırım konusuna gelindiğinde ise bir görüş, süt izninin kullandırılmaması halinde işçinin çalışılmış gibi sayılan bir buçuk saatlik sürenin ücretinden başka o günkü normal çalışma süresine eklenen bir buçuk saatlik çalışma karşılığı ücretini talep edebileceğini, izin verilmediği ve çalıştırıldığı sürelerin haftalık çalışma süresi 45 saati aşması halinde aşan süre kadar zamlı ücret talebinde bulunabileceğini belirtmiştir⁵⁰. Diğer bir görüş, süt izni hakkı olan bir kadın işçiye bu hakkının kullandırılmadığı durumlarda işveren lehine sebepsiz bir zenginleşme doğacağını, işçiye bu iznin kullandırılması halinde söz konusu sürenin çalışılmış gibi dikkate alınarak haftalık çalışma süresi ve dolayısıyla fazla çalışma hesabı yapılması gerektiğini buna karşılık izin kullandırılmayan işçi için de Borçlar Hukukunun genel hükümlerine göre çözüme gidilmesi ve işverenin tazmin yükümlülüğünün kapsamının kadın işçinin fazladan çalışmış olduğu süt izni süresine tekabül eden ücret tutarı olması gerektiğini ifade etmiştir⁵¹. Bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre ise süt izninin kullandırılmaması bir kanuna aykırı çalışma hali olarak düşünülmelidir ve haftalık 45 saatin aşılp aşılmadığına bakılmaksızın işçi doğrudan yüzde 50 zamlı ücrete hak kazanmalıdır⁵².

Yargıtay, 2015 yılından itibaren verdiği kararlarında ise eski içtihadını değiştirmeye başlamıştır. Buna göre 22. Hukuk Dairesinin 2015 yılında verdiği bir kararda, süt izninin kullandırılmaması halinde işçinin bu saatler için ayrıca bir ücrete hak kazanacağını fakat %50 zamlı üzerinden hesaplama yapılmasının yanlış olduğunu belirtmiştir. Yargıtaya göre, *“Davacının süt izni kullanması gerekirken çalışması halinde, bu günlere dair ücretin zamsız ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Zira süt izninde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiş olup, bu sürelerde çalışılması halinde zamlı ücretten ödeme yapılması gerektiği yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Davacının süt izni alacağı zamsız ücrete göre hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır”*⁵³.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016 yılında verdiği kararında ise bu görüşünü de geliştirmiş, gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiğine ilişkin içtihadını süt iznine de

47 Y. 7. HD., 01.10.2014, E. 2014/7170, K. 2014/18575, www.kazanci.com.

48 Y. 9. HD., 01.02.2012, E. 2010/33459, K. 2012/2569; 07.04.2014, E. 2012/7210, K. 2014/11523; 22. HD., 06.05.2015, E. 2014/4635, K. 2015/16494, www.kazanci.com.

49 Özel, 328; Ekonomi, 39 vd.; Şahlanan, Süt İzni II, 433; Alpagut, 2014 Değerlendirme, 79.

50 Ekonomi, 47; Aynı yönde, Uğur/Uğur, 673.

51 Şahlanan, Süt İzni, 412; Süzek, İş Hukuku, 841.

52 Çil, 2014 Değerlendirme, Genel Görüşme, 103; Baycık, Değerlendirme 2016, 351.

53 Y. 22. HD. 09.06.2015, E. 2014/10184, K. 2015/20012, www.kazanci.com.

uygulayarak süt izninin kullandırılmaması halinde işçinin yüzde 50 zamlı ücrete hak kazanacağına karar vermiştir: “Taraflar arasında davacı işçinin süt izni ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu da ihtilaflıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 69/3. fıkrasında “İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” hükmü bulunmakta olup, gece çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamakla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusuna gelindiğinde ise, 4857 Sayılı Kanun’un 74/7. maddesinde “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla, yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 Sayılı Kanun’un ruhuna daha uygun düşeceğinden hükmün bozulması gerekmiştir”⁵⁴.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise 2017 tarihli kararında⁵⁵ daha farklı bir gerekçeyle, kullandırılmayan süt izinleri için zamlı ücrete hak kazanılacağına hükmetmiştir. Karara göre, “...İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, idari para cezası olarak anılan Kanun’un 104. maddesinde öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki ceza yaptırımına bağlanan bir davranışın hukuki bir yaptırımı da olmalıdır. Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir ve yasal haktır. Kural olarak da ücrete tabidir. Ancak ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu sebeple de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep edilmesi gerekir. Her ne kadar süt izni karşılığı ücret öngörülmemiş ise de işçiye verilmemesi halinde bağlanan cezai yaptırım gibi hukuki bir yaptırım da bağlanmalıdır. İşçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış ise bunun karşılığı mesai yaptığından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır...”

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin süt izninin işçiye kullandırılmaması halinde uygulanacak yaptırımı ilişkin son içtihadı bizde de yerindedir. Öncelikle bir hukuka aykırılığa cezai yaptırım öngörülmüş olması hukuki yaptırım uygulanmasına engel değildir. Kaldı ki gerçekten süt izninin kullandırılmamasına ilişkin idari para cezası mevzuatımızda öngörülmüştür. İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık halinde verilecek idari para cezasını düzenleyen İş Kanununun 104. Maddesi, 74. Maddeye de yer vermiştir. Ancak “...doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen... işveren veya işveren vekiline ... idari para cezası verilir” diyerek yalnızca belirtilen iki durumu idari para cezasına tabi tutmuştur. Böylece

54 Y. 22. HD., 13.06.2016, E. 2015/12878 K. 2016/17527. Aynı yönde, 22. HD., 25.09.2017, E. 2015/16933, K. 2017/19050, www.kazancı.com.

55 Y. 9. HD., 27.04.2017, E. 2017/4543, K. 2017/7375, www.kazancı.com.

bilinçli veya bilinçsiz olarak süt izninin kullandırılmaması halini kapsam dışında bırakmıştır. Şüphesiz yasal bir düzenleme ile süt izninin kullandırılmaması hali için de idari para cezası öngörülmesi yerinde olacaktır. Hukuki yaptırım konusuna gelindiğinde ise süt izninin kullandırılmayıp işçinin izin saatlerinde çalıştırılması kanuna aykırı çalışma olacağından, haftalık 45 saatin aşılmamasına bakılmaksızın her halde işçi fazladan çalıştırıldığı süt izni saatleri için yüzde 50 zamlı ücrete hak kazanmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, emziren çalışan günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz (2013 tarihli Yönetmelik m. 9) ve bunlara fazla çalışma da yaptırılamaz (Fazla Çalışma Yönetmeliği⁵⁶ m. 8/c). Dolayısıyla süt izni sırasında çalıştırmak her halde kanuna aykırı çalışma niteliği taşıyacaktır. Nitekim Yargıtayın son içtihatlarında gece yaptırılan fazla çalışmalara kıyas yapması, Yargıtayın da süt izni bakımından haftalık 45 saatin aşılması şartını aramadığını göstermektedir⁵⁷.

İşçi süt izninin kendisine kullandırılmaması halinde iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24/II, (f) bendi kapsamında çalışma şartlarının uygulanmamasına dayanarak haklı sebeple feshedebilir⁵⁸. Haklı sebeple fesih hakkının kullanılması gereken altı iş günlük süre, izin kullandırılmadığı her gün yeniden başlayacaktır⁵⁹.

İşçi, süt izninin kullandırılmaması nedeniyle hak kazandığı zamlı ücretleri iş sözleşmesi sona erdikten sonra talep edebilir. Zira öğretilerde belirtildiği gibi, iş sözleşmesi devam ederken süt izni yerine işçiye karşılığında ücret ödenmesi mümkün değildir. Süt izninin o sırada kullandırılmış olması gerekir. Dolayısıyla tıpkı kullandırılmayan yıllık izinlerde olduğu gibi, sözleşmenin sona ermesi ile kullandırılmayan süt izni sürelerine ilişkin zamlı ücret talep edilebileceğinin kabulü yerinde olacaktır⁶⁰.

SONUÇ

Çocuğa ilişkin sorumluluğun yalnızca kadınlar üzerinde duruyor olması ya kadını işini ve gelir kaynağını kaybetmeme adına çocuğundan uzaklaştırmakta ya da kadının çalışma hayatındaki yerini azaltmaktadır. Esas olarak anne ve babanın ortak görevi olan çocuklara ilişkin her sorumluluk, mevzuatımızda sadece kadına yönelik bir hak olarak ortaya çıktığında bu durum mobbing ve ayrımcılık olarak kadına yansımaktadır. Bunun psikolojik sonuçları ise kadını olduğu kadar çocukları da etkilemektedir.

Çalışma konumuz olan süt izni bakımından, çocukların, eğer mümkünse, emzirilmesinin ve/veya anne sütü ile beslenmesinin hem çocuğun beden sağlığı hem de duygusal gelişimi üzerindeki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Ancak bu konuda da babaların tamamen devre dışı kalması,

56 İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, RG., 6 Nisan 2004, 25425.

57 Süt izni verilmesi, verilmediği durumda ise bu süreye ilişkin ücretin %50 zamlı ödenmesi yerine 150 kadın çalışan şartı aranmaksızın tüm işyerlerine 0-2 yaş çocukları için özel kreş ve emzirme odalarının yapılması ve kadınların günün belirli saatlerinde süt izni süresini bu odalarda kullanmasının sağlanmasının daha uygun olacağı görüşü için bkz. Yemişken, 124.

58 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 833; Uğur/Uğur, 673

59 Ekonomi, 46-47.

60 Alpagut, Değerlendirme 2014, 79.

günümüzdeki imkanlar düşünüldüğünde kabul edilmemelidir. Zira bugün anne sütünün sağılarak çocuğun baba tarafından beslenmesi de mümkündür. Keza anne sütünün verilmesinin mümkün olmadığı durumlarda hazır devam sütleri anne tarafından verilebileceği gibi baba tarafından da verilebilecektir. Bunun yanı sıra evlat edinme veya anne babanın hayatta olmaması gibi ihtimaller de düşünülerek, süt izninin yalnızca emziren öz anneleri değil daha geniş bir bakım veren kitlesini içine alması yerinde olacaktır.

Süt izinlerinin daha etkili bir şekilde kullanılması için mevzuatta da yer alan çocuk bakım odası ve kreşlerin yaygın hale gelmesi son derece önemlidir. Oda ve kreşlerin açılabilmesi için gerekli sayı şartına çocuk sahibi her erkeğin dahil edilmesi de çocuklara ait sorumlulukların kadın ve erkekler arasında eşit şekilde paylaşılması konusunda büyük bir ihtiyaçtır.

KAYNAKÇA

- ALPAGUT, Gülsevil, İş İlişkinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014, Ankara 2016.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 23, S.1, Y. 2017, 345-369.
- BAKIRCI, Kadriye, Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu Mu, Kadın Dostu Mu?, Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü, Konferans Kitabı, 9-10 Kasım 2013, İstanbul 2014, 60-79.
- BAYCIK, Gaye, İş İlişkinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, Ankara 2018.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emegın Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, TBB Yayını, Ankara 2017, 115-151.
- ÇALIŞKAN, Aslı, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018.
- ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, İstanbul 2019.
- DEMİR, Fevzi, Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri, TÜHİS İş hukuku ve iktisat dergisi, C. 21, S. 4, Mayıs 2008, 8-24.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016, Ankara 2018.
- EKONOMİ, Münir, Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, Legal İHSGHD, S. 47, Y. 2015, 21-48.
- GÖKÇEOĞLU BALCI, Şebnem, "Koruma mı Dışlanma mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi" Çalışma ve Toplum, 2017/3, 1263-1298.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, S. 4, Y. 2016, 97-124.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.
- OCAK, Saim, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat Dergisi, s. 5, Y. 2017, 174-227.

- OĞUZ, Özgür, Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler, TBB Dergisi, S. 134, Y. 2018, 567-586.
- ÖZEL, Kayhan, Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği, Karar İnceleme, Çalışma ve Toplum, 2011/1, 325-330.
- SAVAŞ KUTSAL, Burcu, İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Konu İle İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/2, 506-536.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019.
- ŞAHLANAN, Fevzi, Doğum yapan kadın işçiye süt izni verilmemesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 42, Y. 2015, Hukuk Eki 96.
- ŞAHLANAN, Fevzi, Doğum yapan kadın işçiye süt izni verilmemesi II, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 433, Y. 2017 Hukuk Eki 117.
- TAŞDEMİR, Yasemin, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul 2019.
- TAŞKENT, Savaş/ KURT, Dilek, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, Y. 2004, 29-50.
- TUAÇ, Pelin, Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar, 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 1, Y. 2017, 201-241.
- UĞUR, Suat/ UĞUR, Ömer, İş Kanunu Ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, Fakültesi Dergisi, S. 3, Y. 2017, 663-684.
- ULUSOY, Tülay, Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2017/2, 741-766.
- URHANOĞLU CENGİZ, İstar, Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 10, S. 4, Y. 2009, 21-53.
- YEMİŞKEN, Elçin, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması, İstanbul 2019.
- YUVALI, Ertuğrul, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013 (106), 93-114.
- YÜCEL BODUR, Mehtap, In Turkish Labour Law Work-Life Balance Regulations To Prevent Parental Unemployment, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 1, Y. 2019, 210-223.