

ÖRNEKLERLE

Doğum İzni ve İş Göremezlik Ödeneği



Örnek -1

Analık Nedeniyle Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları

- 1) İstirahatin başladığı tarihte sigortalı olması ve sigortalılık niteliğinin sona ermemiş olması,
- 2) Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- 3) İstirahat süresi içinde işyerinde fiilen çalışmamış olması,
- 4) Doğum olayının (canlı ya da ölü) gerçekleşmiş olması

Hallerinde SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

Örnek -2

İşveren, Doğum İzni Alan Çalışanın Raporunu Görebilir mi?

İşverene rapor alan çalışan için SGK tarafından bilgilendirme yapılır. İşveren Vizite ekranından raporları sorgulayabilir

<https://uyg.sgk.gov.tr/vizite/welcome.do>

adresinden (4A kapsamında olanlar için) kullanıcı adı ve işyeri şifrenizi girin

Sol menüden

- Kimlik No'ya Göre Rapor Arama veya
- Tarihe Göre Rapor Arama Seçeneğine Gelin
- Vaka Kısmından "Analık" Raporunu Seçin
- İşçinin almış olduğu rapor ekranda görünecektir.



The screenshot shows a web form with two input fields. The first field is labeled 'TCKimlikNo: *' and is empty. The second field is labeled 'Vaka: *' and has a dropdown menu open. The dropdown menu contains three options: 'Seciniz' (highlighted in blue), 'Is Kazasi', and 'Analik'. A blue button labeled 'Rapor' is visible below the dropdown menu.

Örnek -3

İşveren Doğum Öncesi ve Sonrası İzinler İçin Çalışılmadı Bildirimini Ne Zaman Yapması Gerekir.

İşçinin doğum öncesi ve sonrası almış olduğu iş göremezlik raporlarının onaylanmasını işveren iki yolla yapabilir.

- Raporu periyotlarla onaylayabilir
- Raporun bitiş tarihini takip eden ayın 26'sına kadar onaylayabilir.

Her iki durumun işçi açısından farklı sonuçları vardır.

- Raporun periyodik olarak onaylanması halinde işçiye iş göremezlik ödeneği onaylanan tarihe kadar ki ücreti SGK tarafından ödenecektir.
- Rapor bitiminde onaylanması halinde ise iş göremezlik ödeneği işçiye rapor süresi boyunca ödenecek ücretin tamamı ödenecektir.
- E- Devlet uygulaması üzerinden IBAN tanımlanması halinde, iş göremezlik ödeneği işçinin hesabına ödenecektir.

Örnek -4

Kadın İşçiye SGK Tarafından Ödenecek İş Göremezlik Ödeneği Nasıl Hesaplanır?

- Kadın işçiye doğum öncesi 8 doğum sonrası 8 hafta analık izni verilir. Bu süreler ilk günden itibaren SGK tarafından işçiye geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenir. Kadın işçi toplamda 112 günlük çoğul gebelikte 126 günlük iş göremezlik ödeneği alır.
- İşçiye ödenecek iş göremezlik ödeneğinde brüt 12 aylık kazanç/son 12 aylık toplam prim günü ile günlük ücret belirlenir.
- İşçiye iş göremezlik ödeneği olarak belirlenen günlük brüt kazancının 2/3 ödenir.

Örnek -4

Kadın İşçinin Analık İznine Hangi Haftadan İtibaren Alınabilir?

Gebelik süreci toplamda 40 hafta olarak ele alınmıştır. Kadın işçi, gebeliğin 32. haftasından itibaren Analık iznine ayrılabilir.

Kadın İşçinin Analık İznine Çıkabilmesi İçin 32. Haftayı Beklemesi Gerekir mi?

Kadın işçi gebeliğinin 32. haftasında analık iznine çıkabilir. 32. Haftadan önce analık iznine çıkamaz. Ancak hastalık nedeniyle istirahat raporu alabilir.

Örnek -5

Analık İzninde Olan Çalışana İşveren Ücret Ödemeli midir?

İşveren analık izninde olan işçiye ücret ödemek zorunda değil, ancak iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerin bu sürelerin ücretinin ödeneceğine dair bir hüküm varsa işveren bu sürelerin ücretini ödemelidir.

İşveren inisiyatifi ile de işçiye ödeme yapabilir. Bu durumda SGK tarafından ödenene rapor parasını geri alma hakkı doğacaktır. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile rapor parasının geri alınmayacağına dair bir hüküm olması halinde işveren geri talep edemez.

Analık nedeniyle alınan istirahat raporlarında SGK tarafından ilk günden itibaren ödeme yapılır. Hastalık halinde 3. günden (dahil) itibaren ödeme yapılmaktadır.

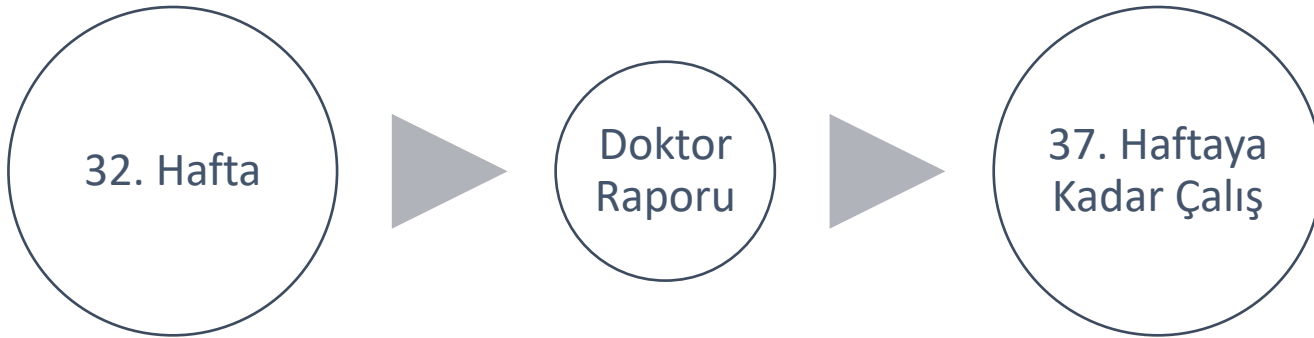
Örnek -6

Kadın İşçi 32. Haftadan Sonra Çalışmak İsterse Ne yapmalı?

Analık izni 32. haftadan itibaren kullanılabilir. Kadın işçi doktor raporu ile 37. haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda işçinin kullanmadığı 5 haftalık süre doğum sonrasına aktarılır. Bu durumda gebeliğin 37. haftasını takip eden ilk günden itibaren raporu yeniden başlayacaktır.

İşverenler burada kadın işçinin kendi inisiyatifi ile değil doktor raporu ile çalışabileceğini ve rapor alması gerektiğini unutmamalı raporsuz işçiyi çalıştırmamalıdır.

37. Haftadan itibaren kadın işçi çalışamaz. Bu nedenle 32. haftada analık iznini kullanmayan işçi en geç 37. haftaya kadar çalışabilir.



Örnek -7

Analık İzni kapsamında rapor alan işçinin bordrosunda eksik gün nedeni ne gösterilmeli?

İşveren analık iznine ayrılan işçinin bordrosunu düzenlerken eksik gün bildirimini yapar. Eksik gün nedeni 01- İstirahat olmalıdır.

Ocak 2024 Bordrosu

Prim Gün	Kazanç	Eksik Gün	Eksik Gün Nedeni	İstirahat Süresinde Çalışmamıştır
0	0	31	01 - İstirahat	Evet

Örnek -8

Analık İzninde Geçen Süreler Yıllık İzin, Kıdem Tazminatı yönünden kıdem süresinden sayılır mı?

Bunu Bir Örnekle Açıklayalım:

İşe Başlama Tarihi	Doğum İznine Ayrılma Tarihi	Doğum İzni Bitiş Tarihi	İşbaşı Yapacağı Tarih	Kıdem Süresi (Doğum İzni Dikkate Alınmadan)	Kıdem Süresi (Doğum İzni Dikkate Alarak)
01.01.2022	01.11.2022	20.02.2023	21.02.2023	10 Ay 1 Gün	1 Yıl 1 Ay 21 Gün

Örnekte İşçi;

İşçi A, 01.01.2022 tarihinde işe başlamış ve işe başladıktan 10 Ay 1 Gün sonra analık iznine ayrılmış bu neden eğer işveren analık izninde geçen süreyi (16 hafta) dikkate almaz ise işçi kıdem tazminatına hak kazanamıyor aynı şekilde yıllık izin de hak edişi olmuyor.

Ancak

Ancak işveren bu süreleri işçinin kıdemine eklemelidir. Hem kıdem tazminatı yönünden hem de yıllık izin yönünden kıdem süresine eklenir. Bu durumda işveren işçiye 1 yıl 1 ay 21 günlük kıdem ve kullanmadığı 1 yıllık izin parasını işçiye vermek zorundadır.

Örnek -9

Doğum Sonrasında Erkek İşçinin İzin Hakkı Var mı?

Erkek çalışanın, eşinin doğum yapması halinde 5 gün izin hakkı vardır. Bunun için eşinin doğum yaptığına dair belge ve dilekçe ile işverene müracaat etmelidir. Babalık izni iş günü değil takvim günü esas alınır.

Örnek:

Babalık İzni Hak Ediş Tarihi	İzne Çıkma Tarihi	İzin Bitiş Tarihi	İş Başı Tarihi
29.01.2024	29.01.2024	02.02.2024	03.02.2024

Örnek -10

Analık İzninin Bitiminin Ardından Kadın İşçi Çalışmaya Başlaması Halinde Süt İzni Kullanabilir mi?

Kadın işçinin analık izni bitiminin ardından çalışmaya başlaması halinde günlük 1,5 saat süt izni verilir. Bu izin işverenin inisiyatifinde olmayıp zorunlu verilmesi gereken izin türüdür. İşçiye bu sürelerde ücreti ödenmeye devam eder. Süt izninin toplu olarak kullandırılmamalı fiilen çalışılan her gün için kullandırılmalıdır. Süt izni çocuk bir yaşını doldurduktan sonra verilmeyecektir.

Örnek:

Tarih	Süt İzni Başlama Saati	Süt İzni Bitiş Saati	Toplam Kullanılan Süt İzni
31.01.2024	16.30	18.00	1,5 Saat
01.02.2024	08.00	09.30	1,5 Saat
02.02.2024	08.00	09.30	1,5 Saat
03.02.2024	-	-	Hafta Tatili

Örnek -11

Erken doğum halinde kullanılmayan doğum öncesi izinler doğum sonrasına aktarılır mı?

İşçinin erken doğum yapması halinde doğum öncesi 8 hafta (çoğul gebelikte 10) haftalık izin süresinden bakiye kalan izinler doğum sonrasına aktarılır.

Örnek:

Örneğin işçi hamileliğin 32. haftada izne ayrılmış ve 6 haftalık iznini kullanmış ve 7. haftada (dahil değil) erken doğum yapması halinde kullanamadığı 2 haftalık izin süresi doğum sonrasına aktarılır doğum sonrası $8+2 = 10$ hafta izin olur.

Süt İzni Diğer Notlar

İş Kanunu'nda Süt İzni;

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir hükmüne yer verilmiştir.

Süt İzninden yararlanmanın koşulları

- ✓ Kadın işçi yararlanabilir
- ✓ Kadın işçinin bir yaşından küçük çocuğunun olması
- ✓ Kadın işçinin sigortalı olarak işyerinde çalışıyor olması gerekir.
- ✓ Ücretsiz izin vb. işçinin çalışmadığı dönem hariç, fiilen çalıştığı günlerde

📌 Süt izni analık izninin bitiminden sonra işe dönen annenin çocuğunun süt ihtiyacını karşılamak amacıyla verilmektedir. Bu nedenle toplu olarak kullanılamaz. Günlük 1,5 saat olarak kullanılmalıdır.

📌 Süt izninin ne zaman ve kaçta bölünerek kullanılacağı yetkisi işverende değil işçidedir.

Süt izni için işçinin belli bir kıdemi olması gerekmez veya aynı işyerinde belli bir süre çalışması şartı aranmaz. İşçi yukarıdaki şartları taşıması halinde süt iznini kullanabilir.

📌 Süt izni çalışılmış sayılan süreler içinde yer alır. Bu nedenle işçini ücreti kesilemez.

📌 İşçinin 1,5 saat gibi sürede süt iznini kullanıp işe dönmesi özellikle büyük şehirler için problem olacağı için sabah 1,5 saat geç gelme ya da 1,5 saat erken çıkma şeklinde kullanılabilir.

📌 Kullanılmayan süt izinleri devretmez, ya da iş akdi sonlandırıldığında ücreti talep edilemez.

📌 Süt iznini işveren vermek zorundadır. İşveren bu süreleri kullanmaz ise işçi haklı nedenle iş akdini feshedebilir.

📌 Süt izni süresi içerisinde çalışılmış sayılan kadın işçi iş sağlığı ve güvenliği açısından da çalışılmış sayılacağı için bu sürelerde işçinin kaza geçirmesi iş kazası olarak değerlendirilmelidir.

📌 İşçinin doğumdan sonra sigortalı olması süt iznini ortadan kaldırmaz. İşçi işe yeni başlasa da süt izni için şartlar sağlanıyorsa kullanabilir.

Murat Delip

Örnek -12

Analık İzninin Bitiminin Ardından Kadın İşçi Ücretsiz İzin Alabilir mi?

Analık izni bitiminin ardından işçi isterse işverenden ücretsiz izin alabilir. İşveren talepte bulunan işçiye bu izni vermek zorundadır. Bu durumda işçi ücretsiz izin süresi boyunca çalışmayacak işveren de ücret ödemeyecektir.

İşçi ücretsiz izni en fazla 6 aya kadar kullanabilir. Bu süre bitiminde iş başı yapmalıdır.

İşçi ücretsiz izin kullanmak istemesi durumunda durumu işverene bir ay öncesinden yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Ücretsiz izin alan kadın işçinin bordosu izin süresince eksik gün bildirilerek yapılır.

Ocak 2024 Bordosu			
Prim Gün	Kazanç	Eksik Gün	Eksik Gün Nedeni
0	0	31	19- Ücretsiz Doğum İzni

Örnek -13

Emzirme Ödeneği Nedir? İşveren mi Öder?

Doğum yapması halinde sigortalı kadına
Sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde erkeğe verilir.

Şartları

- Dođumun canlı gerçekleşmiş olması
- Doğumdan önceki 120 kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmesi

Emzirme ödeneği SGK tarafından ödenmektedir. İşçinin SGK'ya başvurmasına gerek yok.

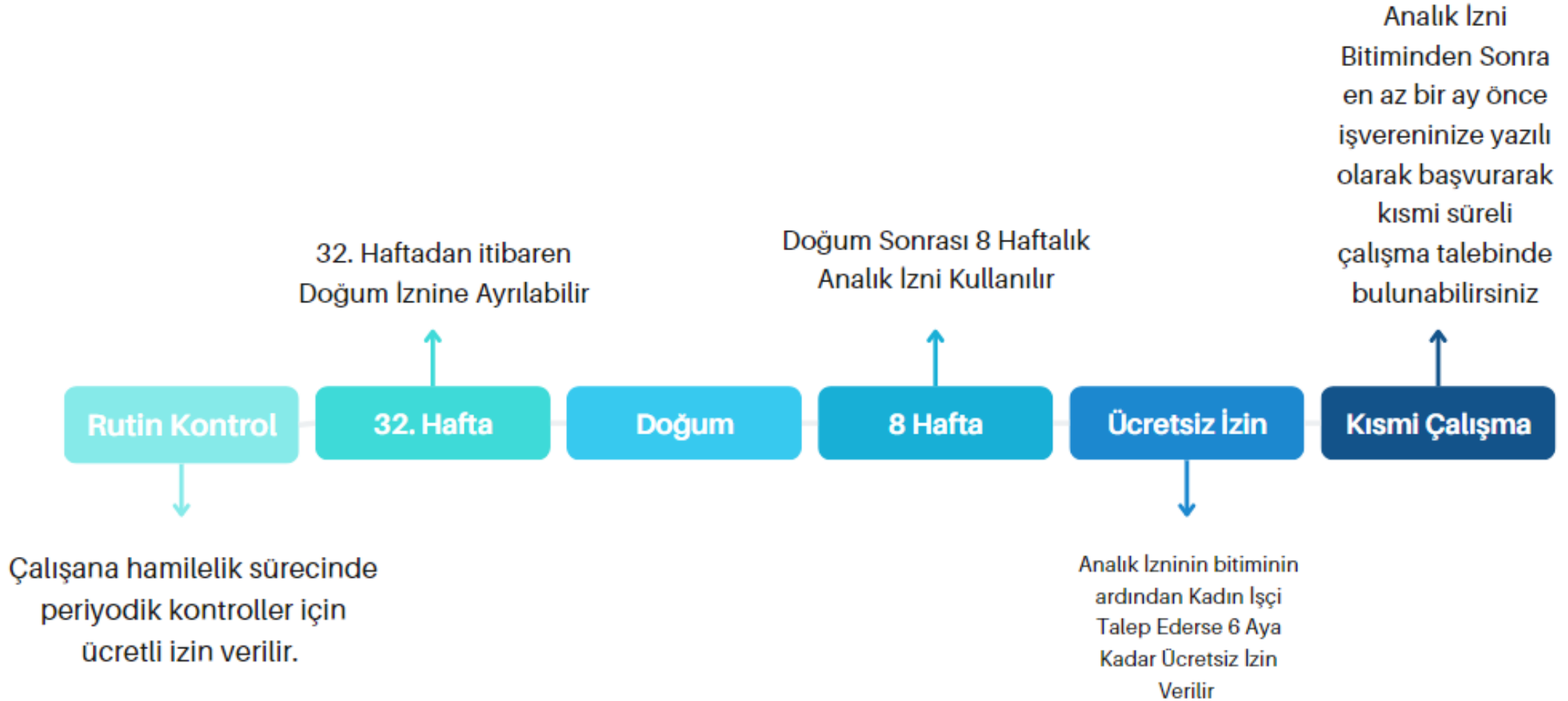
Emzirme ödeneğinde hak düşürücü süre hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıldır.

Örnek -13

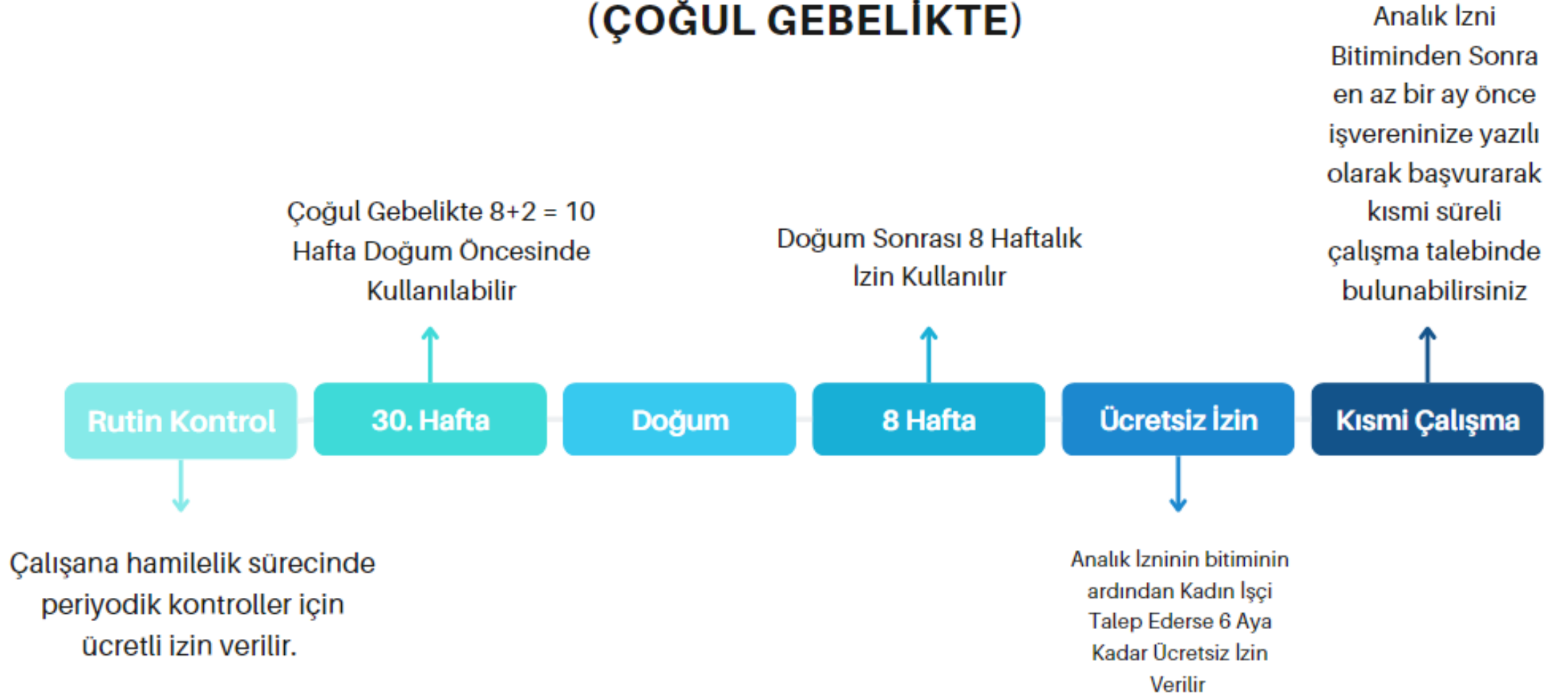
Evlad Edinilmesi Durumunda Analık İzni Kullanılabilir mi?

3 Yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık izninden yararlanabilir.

DOĞUM İZİNİNİN KULLANIMI



ANALIK İZİNİNİN KULLANIMI (ÇOĞUL GEBELİKTE)



ANALIK İZİNİNİN KULLANIMI (İŞÇİNİN ÇALIŞMASI HALİNDE)

