

SÜT İZİNİNİN KULLANDIRILMAMASI-HAKLI FESİH-KULLANDIRILMAYAN SÜT İZİNİ NEDENİYLE ÜCRET TALEBİ

Av. Erdoğan KAYA

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 sayılır¹. Bu iznin kullanımı konusunda çalışan kadınların aklında pek çok soru işaretleri olduğu gibi, bazı hallerde işverenlerinin de olumsuz tutum içine girerek bu iznin kullanılmasını zorlaştırması hatta iznin kullanılma imkânını ortadan kaldırması gibi bir durum söz konusu olabilmektedir. Biz de bu yazımızda konuya ilişkin merak edilen hususları açıklayacağız.

SÜT İZİNİ BİRLEŞTİRİLEREK KULLANILABİLİR Mİ?

Kanundaki düzenlemeye bakıldığında, süt izninin günlük olarak kullanılacağı açıkça ortaya konulmuştur. Ancak uygulamada özellikle büyük şehirlerde geç gelme ya da erken çıkma halinde servis imkânı olmaması, işyeriyle ev arasında mesafenin fazla olması ve trafik vb. sebeplerle bu izinlerin birleştirilerek haftalık, aylık gibi toplu kullandırılması durumu söz konusu olabilmektedir. Ancak şunu belirtmek gerekir ki bu şekilde toplu kullanım Kanun`da öngörülmediği için işçinin toplu kullanma talebini işverenin kabul zorunluluğu söz konusu değildir.

KADININ İŞÇİNİN DOĞUM SONRASINDA TALEBİNE RAĞMEN SÜT İZİNİ VERMEYEN İŞVERENE KARŞI KONULMUŞ BİR YAPTIRIM VAR MIDIR?

Bu konuya ilişkin olarak 4857 İş Kanunu`nun 104. maddesinde bir yaptırım getirilmiştir. Buna göre kadın çalışana, **süt iznini kullandırmayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir**².

SÜT İZİNİNİN KULLANDIRILMAMASI HALİNDE İŞÇİ DAHA SONRA BUNUN ZAMLİ ÜCRET OLARAK ÖDENMESİNİ İSTEYEBİLİR Mİ?

Kanun`da süt izni süresinin, günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir³. Yani kadın çalışan, süt iznini kullanması nedeniyle günde 1,5 saat boyunca çalışmasa da çalışmış gibi bu sürenin ücretinin kendisine ödeneği belirtilmiştir. Ancak Kanun`da işçinin, süt iznini kullanamaması yani bu sürede çalışması halinde zamlı ücret alacağına dair bir düzenleme söz konusu değildir. Ancak sözleşme ile süt izni verilmemesi halinde işçiye ilave bir ücret verileceği kararlaştırılabilir.

Yargıtay 22, 9 ve 7. H.D.`nin kararlarında; süt izninin kullandırılmaması halinde Kanunda zamlı ücret ödenmesine ilişkin bir düzenleme olmadığı, iş sözleşmesinde de süt

¹ 4857 s. İş Kanunu md. 74.

²2017 yılındaki güncel değerlere göre 1.619,00 TL idari para cezası verilir.

³ 4857 s. İş Kanunu md. 74.

izninin kullandırılmaması halinde zamlı ücret ödeneceğine ilişkin bir düzenleme olmaması halinde süt izinlerini kullanamamış işçinin, süt izni ücreti talebini reddetmekteydi⁴.

Ancak Yargıtay 22. H.D.`nin nispeten yakın bir tarihte vermiş olduğu kararda; “...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 kaç bölünerek kullanılacağıın 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.” denilmiştir⁵.

SÜT İZİNİN KULLANILMASINI ENGELEMEK/ZORLAŞTIRMAK AMACIYLA GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİ DURUMUNDA İŞÇİ NE YAPABİLİR?

Yargıtay 22. H.D.`nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; “Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesine ekli insan kaynakları uygulama esasları 1.1. maddesinde “Bankaca gerekli görüldüğünde memur ve hizmetliler, aynı ildeki veya diğer ildeki şubelere ve görevlere asaleten veya vekaleten nakledilebilir veya atanabilir” hükmü düzenlenmiştir. 31.01.2011 tarihli toplu iş sözleşmesi de benzer nitelikte hüküm ihtiva etmektedir. Ancak sözleşmedeki bu nakil yetkisi, işverene görevin makul sınırları aşar nitelikte bir yetki tanındığı anlamında yorumlanamaz .Bu durumda, her ne kadar iş sözleşmesinde ve toplu iş sözleşmesinde işverene personeli nakil yetkisi tanınmışsa da bu yetkinin objektif olarak ve dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerekir.Somut olayda, davacı doğum sonrası önceki işyerine yaklaşık 100 Km. uzaklıktaki başka bir şubeye nakledilmiştir. Hâlbuki önceki işyerine çok daha yakın şubelerin bulunduğu açıktır. Mahkemece her ne kadar servis hizmetinden söz edilmişse de aralıklı olarak bebeğini emzirme ihtiyacı sebebi

⁴Yargıtay 22. H.D.`nin vermiş olduğu 2014/10184 E. , 2015/20012 K. ve 09.06.2015 tarihli kararda; “Davacının süt izni kullanması gerekirken çalışması halinde, bu günlere ilişkin 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 iznialacağı sözleşme ile göre hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”denilmiştir. Yine Yargıtay 7. H.D.`nin 2014/7170 E. , 2014/18575 K.sayı ve 01.10.2014 vermiş olduğu kararda; “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. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da anılan Yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceği sözleşme ile kararlaştırılabilir.Somut uyuşmazlığa konu olayda süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair taraflar arasında bir sözleşme hükmü bulunmamaktadır. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi gibi değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şeklide talebin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”denilmiştir.Benzer yönde Yargıtay 9. H.D.`nin 2012/7210 E. , 2014/11523 K. sayılı ve 07.04.2014 tarihli kararı örnek olarak verilebilir.

⁵2015/12878 E. , 2016/17527 K. sayılı ve 13.06.2016 tarihli kararı.

ile süt iznikullanması söz konusu olabilecek davacı bakımından, bu naklin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında esaslı değişiklik olduğu ve yukarıda değinilen ilkelere uygun davranılmadığı açıktır. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından 24. maddesine göre haklı sebeple feshedildiği kabul edilmelidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, kıdem tazminatı yönünden davanın kabulü gerekirken usulden reddine karar verilmesi isabetsizdir. ” denilmiştir⁶. Görüldüęü üzere her ne kadar iş sözleşmesinde, işçinin görev yeri değişikliğini kabul ettiği belirtilmiş olsa da, işverenin bu yetkisini objektif olarak ve dürüstlük kurallarına uygun şekilde kullanması gerekli olup, aksi halde olayımızda olduğu gibi işçiyi zor durumda bırakmak amacıyla ve kötü niyetle değişiklik yapıldığı kabul edilmektedir. Bu halde de işçi iş akdini haklı sebeple feshedebilir.

⁶2014/31412 E. , 2014/35559 K. sayılı ve 15.12.2014 tarihli kararı. Yargıtay 9. H.D.`nin2015/1238 E. , 2015/9129 K. ve 04.03.2015 tarihli kararında da benzer yönde değerlendirme yapılmıştır.