

TARİH : 20.05.2022

SAYI : 2022/8

KONU : Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları

GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARI

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30. maddesine dayanılarak çıkarılan, “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği” ile işverenlere işyerlerinde emzirme odası ve kreş açma zorunluluğu getirilmiş olup söz konusu Yönetmeliğin ilgili maddelerine göre;

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 bir **emzirme odasının kurulması zorunludur**. Bununla birlikte, **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 bir **kreşin kurulması zorunludur**.

Oda ve yurt açma yükümlüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir olan sınırları içinde bulunan tüm işyerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır. Emzirme odası ve /veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir. Yine çalışan sayısı tespitinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınmakta olup buradaki kural, işyerinde gebe ya da emziren sayısı değil, **toplam kadın çalışan ve bu kapsama dahil edilecek diğer çalışanların sayısının** dikkate alınmasıdır. Ve eğer kreş, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, kreş açma zorunluluğu olan işverenlerin bu hakkı işçilerine ücretsiz olarak sunması gerektiğidir. Yani işveren kreş açıp akabinde bunu işçilerine ücretli olarak sunamayacağı gibi kendisi kreş açmayıp dışarıda bir kreşe işçisini yönlendiren işveren de bu hizmetten faydalanan işçinin hizmet bedelini ödemekle yükümlüdür. Yani bu noktada kreşin işveren için indirim imkanı sağlaması yeterli olmamaktadır ki bu durumda işverenin kreş açma yükümlülüğünü yerine getirdiğini söylemek mümkün olmayacaktır.

İşverenler bu şekilde kreş açarak bu yükümlülüğünü yerine getirebilecekleri gibi, ayrıca ortaklaşa oda ve yurt kurabilecek veya bu yükümlülüğü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Uygulamada genellikle kreş yardımının personellere nakit olarak yapıldığı görülmektedir. Bu hususta çalışanlar için kreş ve gündüz bakımevlerine yapılan ve ücret bordrosunda gösterilen ödemelerin SGK prim kesintisine tabi olup olmayacağı konusunda yaşanan tereddütler nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 12.10.2018 tarihinde genel yazı yayımlanmış olup buna göre;

TARİH : 20.05.2022

SAYI : 2022/8

KONU : Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları

- İşverenler tarafından kreş ve gündüz bakımevi hizmetini veren gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerine yapılan ödemelerin, sigortalıya doğrudan nakden yapılan ödeme olmadığından prime esas kazanç hesabında değerlendirilmeyeceği
- Söz konusu ödemenin Gelir Vergisi Kanunu'nda öngörülen istisna tutarının üzerinde olması veya erkek çalışan adına yapılmasının bu durumu değiştirmeyeceği,
- Sadece çalışana nakdi olarak ve doğrudan yapılan ödemelerin, sigortalının prime esas kazanç hesabında dikkate alınarak, SGK primine tabi tutulması gerektiği belirtilmiştir.

Emzirme odası ve/veya kreş açılmaması ya da açıldığı halde gerekli şartları taşınamaması durumunda işverenler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır. Ödenecek ceza miktarı işyerinin tehlike sınıfına göre artış göstermekte olup buna göre; 2022 yılında uyulmayan her hüküm için tespit tarihinden itibaren az tehlikeli işyerlerinde 5.218 TL, tehlikeli işyerlerinde 6.958 TL ve çok tehlikeli işyerlerinde 10.437 TL idari para cezası verilmektedir.

Ayrıca bu konudaki bir diğer önemli husus ise kreş ve emzirme odası açmakla yükümlü olan işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde işçi, İş Kanunu'nun 24/II-(f) maddesine göre iş akdini haklı sebeple feshedebilecek olmasıdır. Yargıtay da işverenin kreş açma yükümlülüğünü yerine getirmemesinin işçi için haklı fesih sebebi olduğu yönünde karar vermektedir. Bu konuda **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/5175 E. 2016/19971 K. sayılı ve 14.11.2016 tarihli** kararında; " 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (II) bendinin (f) alt bendinde son cümle olarak "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek, çalışma koşullarının uygulanmaması durumu işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı doğumdan sonra işe başlamadan önce gönderdiği ihtarname ile davalı işverene bu yükümlülüğünün gereği işyerinde kreş açılması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceği ihtarında bulunmuş, davalı işveren ise böyle bir yükümlülüğün bulunmadığını, davacının ihtarnamesinin istifa beyanı olarak kabul edileceğini bildirmiştir. Davacının izninin bittiği ve işe başlaması gereken 01/08/2012 tarihinde işe başlamak istediği, işverenin davacıyı istifa ettiği gerekçesiyle işe başlatmadığı davacı tanığının ifadesinden anlaşılmaktadır.

Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır." şeklinde bir hüküm kurarak, **işyerinde kreş olmadığı için istifa eden kadın personelin, kıdem ve ihbar tazminatı alabileceğine hükmetmiştir.**