

**ÇALIŞMA HAYATINDA
KADIN SORUNLARI
VE
TÜRK EĞİTİM-SEN**

Türk Eğitim-Sen / 2012

Çalışma Hayatında Kadın Sorunları ve Türk Eğitim-Sen

Ankara 2012

Türk Eğitim-Sen

Baskı:

Sistem Ofset / Ankara

Tel: 0312 229 18 81

Türk Eğitim-Sen

Bayındır 2 Sokak. No: 46 Kızılay - ANKARA

www.turkegitimsen.org.tr

ÖNSÖZ

Değerli Bayan Eğitim Çalışanları

Modern toplumların ve demokrasi ile yönetilen devletlerin olmazsa olmazı taleplerin meşru zeminlerde dile getirilmesidir. Dile getirilen taleplerin kolay elde edilmediği veya ısrarlı talepler ve ortaya konulan eylemler sonunda alındığı aşikârdır. Dünyanın gelişmekte olan ve gelişmiş toplumları, haklarını aramada profesyonel olarak ya yardım almakta ya da bir araya gelerek haklarını birlikte talep etmektedirler. İnsanlık tarihinin bu anlamda en önemli mücadelelerinden birisi de çalışma hayatında verilmektir. Çalışma hayatında bu görevi üstlenen sivil toplum kuruluşları sendikalarıdır. Bu gün büyük bir gurur ve onurla 20. yılını kutlayan, Sendikalar ve sendikacılık kavramı ile özdeşleşen Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu ve Türk Eğitim-Sen, çalışanların, üyelerinin hak arama mücadelesinde öncülük yaparak önemli bir aktör olmuştur. Gerek sorunları tespit etme, gerek sorunlara çözüm üretme noktasında gerekse bu hakların meşru zeminlerde savunulmasında her zaman fark yaratmıştır.

Türk Eğitim-Sen söylem ve eylem gücüyle yalnız üyelerinin değil tüm eğitim çalışanlarını ilgilendiren meselelere asla duysuz kalmamıştır. 185 bin üyesiyle Türk Eğitim-Sen çalışma hayatına önemli bir soluk getirmektedir. Üyelerinin ve eğitim çalışanlarının taleplerini dile getirirken; çalışanların, üyelerin, iş yeri temsilcilerinin, şube yönetimlerinin, uzmanların, hukukçuların ve bilim insanlarının görüşlerini alarak sistemli ve tutarlı çalışmalar ortaya koymaktadır. Ülkemiz uzun yıllar neyi neden savunduğunu; neye neden karşı olduğunu bilmeyen sivil toplum kuruluşları nedeniyle zaman, emek ve enerji kaybı yaşamıştır. Türk Eğitim-Sen bu hususta net söylemler belirleyerek, bunu her platformda dile getirmekte; demokratik yöntemlerle taleplerini sonuca ulaştırmaktadır.

Dünya’da ve Türkiye’de demokrasinin gelişmesinde kadınların ve kadınlara sağlanan hakların önemli bir yeri vardır. Hatta kadınların sahip olduğu haklar ülkenin gelişmişlik seviyesinin bir nişanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern dünyada kadınların eğitilmesi, eğitilmiş kadınların istihdama katılması, çalışma hayatında yer alan kadınların karşılaştıkları güçlüklerin çözülmesi, milletlerin refah seviyelerinin artmasında büyük bir etkiye sahiptir. Kadın çalışanların iş hayatında yer alan diğer çalışanlara göre görevleri birkaç kat daha ağırdır. Çünkü iş dünyasındaki görevlerinin yanında anne ve eş olarak da farklı rolleri bulunmaktadır. Bu nedenle ailelerin sağlam, çocukların mutlu ve toplumların daha huzurlu olabilmesi

için doğrudan ve dolaylı olarak bütün çalışanları ilgilendiren, kadın çalışanlara has sorunların özel bir özveri ve gayret ile ivedilikle çözülmesi gerekmektedir. Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu ve Türk Eğitim-Sen, bu hususu hiçbir suretle göz ardı etmeden bu alandaki çalışmalarını bütün zeminlerde yapmaktadır. Bu gayretlere de hem kamu çalışanları hem kamuoyu şahit olmaktadır.

Türk kültürü ve Türk tarihinde kadınlarımızın önemli bir yeri vardır. Türk milletinin 20. yüzyılın başında verdikleri var olma mücadelesinde Erzurum'da Nene Hatun ve Kara Fatma, Adana'da Hatice Hatun, Gördesli Makbule Hanım, Gaziantep'te Yirik Fatma, Tarsuslu Kara Fatma, Aydın'da Ayşe Hanım, Edirne'de Kara Fatma, Osmaniye'de Rahime Hatun, İnebolu'da Şerife Bacı, Kahramanmaraş'ta Bitlis Defterdarının Hanımı, Şavşat'ta Çiçek Nene, Artvin'de Nazlı Nene, Mersin'de Safiye Ünlü, İstanbul'da Asker Saime Hanım, Aziziye'de Name Kadın, Rize'de Fethiye Kartal, Çanakkale'de Nazife Kadın, Kastamonu'da Halime Çavuş gibi niceleleri kahramanlıklarının yanında, kahramanlar yetiştirerek Türk tarihinde layık oldukları yeri almışlardır. Millet olarak kadınlarımızın hayatın her alanında etkin rol almalarını desteklemiş, onların bu davranışlarını özendirmiş ve onurlandırmışızdır. Türk Eğitim-Sen kadınların çalışma hayatında etkin olmalarını, hak arama mücadelesinde bilinçlenmelerini sendikal harekete katkı sağlamalarını desteklemektedir. Türk Eğitim-Sen bu amaçla "Kadınlar Günü" etkinlikleri, Kadın çalışanların sorunları üzerine çalıştaylar ve kadın kurultayları düzenlemiştir. Bu çalışmalarına da ara vermeden devam edecektir.

Bu kitapta da kadın çalışanlara has sorunlar ve bu sorunlar karşısında Türk Eğitim-Sen'in tavrı ortaya konulmuştur. Kadın çalışanların sorunlarına yönelik yapılan mücadeleler ve bu mücadelelerin hukuki boyutları açıkça ifade edilmiştir. Burada yer alan pek çok kazanım sistemli, ısrarlı ve demokratik yollarla yapılan mücadeleler sonunda elde edilmiştir. Kazanılmış hakların korunması, taleplerimizin bir an önce karşılanması ve demokratik yollarla dile getirdiğimiz öngörülerimizin dikkate alınması için sizleri çalışma hayatında olduğu gibi sendikal mücadelede de etkin olmaya davet ediyorum, Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

İsmail KONCUK

Genel Başkan

GİRİŞ

Değerli Bayan Eğitim Çalışanları,

Çalışma hayatımız ve eğitim camiasında çok önemli bir yeri olduğunu düşündüğümüz bayan eğitim çalışanlarının çalışma hayatı içinde sıkça karşılaştıkları çeşitli sorunları, bu sorunlarla ilgili olarak yapılan çalışmalar ve bu sorunların çözüm yollarının çeşitli belge ve yargı kararlarına dayalı olarak anlatıldığı bu kitabı Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi olarak sizlerin istifadesine sunuyoruz.

Yıllarca eşinin yanında ve ailenin temel direği olarak bulunmuş ve ailenin, ülkenin yönetiminde çok önemli bir fonksiyon yerine getirmiş olan Türk kadını Cumhuriyetle birlikte ve yıllara göre gittikçe artan bir şekilde çalışma hayatında ve toplumsal hayatta yer almıştır. Kadının toplumsal hayata ve çalışma hayatına girmesi ile birlikte çalışma hayatı da farklılaşmış, tabiri caizse çalışma hayatına da kadın eli değmiştir.

Çalışma hayatı tüm çalışanlar için zorluklar barındıran bir alandır. Her çalışanın yaşadığı bu zorlukların yanı sıra bayan çalışanların da kendine has olarak karşılaştıkları ve yaşadıkları sorunlar vardır. Sorumlu, mücadeleci ve hukuk yoluyla pek çok sorunun çözüm merkezi haline gelmiş Türk Eğitim-Sen, kurulduğu günden beri bayan çalışanların yaşamış oldukları sorunlara da bigane kalmamış, bu sorunların çözümü için çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalar neticesinde özellikle eş durumu atamalarında epey mesafe alınmış eş durumu özünden tayin isteyen çalışanların önüne engel olarak konulan kontenjan sınırlaması uygulamasına karşı çok sayıda dava kazanılmış ve mücadelenin neticesinde eş durumundan yapılan yer değiştirmelerde il ve ilçe emri uygulaması getirilmiştir. Bayan eğitim çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan doğum izni kullanımı ve süt izninin çalışanın istediği zamanlarda kullanımı noktasında da Türk Eğitim-Sen yoğun bir çaba ve mücadele içerisinde olmuş, çalışmalar sonucunda bayan çalışanlar lehine pek çok kazanım elde edilmiştir.

Çalışma hayatının karmaşası içinde pek çok sorunla iç içe yaşamak zorunda kalan bayan eğitim çalışanlarının doğum izni ve süt izni gibi kendilerine özel bir takım sorunları ve hakları da bulunmaktadır. Özellikle doğum izni ile ilgili olarak pek çok engel ve sıkıntıyla karşı karşıya kalan bayan eğitim çalışanları temel bir insan hakkı olan bu olaylarla ilgili olarak zaman zaman mağduriyetler yaşamaktadırlar. Özellikle yaz tatiline rast gelen doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerinin kullanımı, doğum sonrası

kullanılan raporların bu doğum izni ile ilişkilendirilmesi ve doğuma bağlı aylıksız izin uygulamalarında karşılaşılan pek çok sorunun bulunmasıdır. Bu sorunların çözümü noktasında Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşleri ve yargı kararları çalışanların bilgisine sunulmuştur.

Türk Eğitim-Sen bu çalışma ile bayan eğitim çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları/karşılaşabilecekleri pek çok sorunun çözümüne katkıda bulunacağına inanmaktadır. Sendikal mücadele içinde daha büyük katkılarına ihtiyaç duyduğumuz bayan eğitim çalışanlarının geleceğe daha güvenle bakabilmelerinin ve daha sorunsuz bir çalışma hayatında yer almalarının yolu da sendikal mücadelemize destektir. Bayan eğitim çalışanlarınca bu destek verildiğinde daha güçlü bir mücadele ortaya konulacağı şüphesizdir.

Bu kitabın hazırlanmasına büyük destek veren Genel Başkanımız İsmail KONCUK beye, kitabın hazırlanmasına katkı sağlayan Genel Merkez Hukuk Bürosu avukatlarına ve Osmaniye Şube Sekreteri Ahmet KANDEMİR'e teşekkürlerimi sunuyorum, Bu kitabın bayan çalışanlarımıza faydalı olmasını diliyorum.

Mehmet Yaşar ŞAHİNDÖĞAN

Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri

İÇİNDEKİLER

1- ÖNSÖZ	iii
2- GİRİŞ	v
3- KADIN EĞİTİM ÇALIŞANLARI VE TÜRK EĞİTİM-SEN	1
4- ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN SORUNLARI	7
a)- EŞ DURUMU ÖZRÜ İLE İLGİLİ SORUNLAR	7
b)- DOĞUM İZİNİ İLE İLGİLİ SORUNLAR	22
c)- SÜT İZİNİ İLE İLGİLİ SORUNLAR	37
d)- 4-B VE 4-C'Lİ PERSONELİN DOĞUM VE SÜT İZİNİ İLE İLGİLİ SORUNLAR	46
A- 4-B'li personelin doğum ve süt izni	46
B- 4-C'li personelin doğum ve süt izni	62
e)- İZİNLERLE İLGİLİ TEBLİĞ	63
f)- MOBBİNG	69
g)- POZİTİF AYRIMCILIK VE DİĞER HUSUSLAR	75
A- Yasalarda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık	75
B- MEB'de pozitif ayrımcılık-kadın yöneticileri teşvik	76
C- Kadın eğitim çalışanlarının nöbet ve belleticilik görevleri	85
D- Aylıksız izin	90
E- Refakat izni	93
F- Kadın memurların emekliliği	94

1- KADIN EĞİTİM ÇALIŞANLARI VE TÜRK EĞİTİM-SEN

Eğitim çalışanlarının gerçek gücü olan ve sadece onların hak ve çıkarları noktasında hareket eden Türk Eğitim-Sen büyük bir mücadele ve başarı öyküsüdür. Kendisine hep haklı olmayı, haktan yana olmayı ve haktan güç almayı düstur edinen Türk Eğitim-Sen, eğitim ve çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olan ve çok büyük önem taşıyan kadın eğitim çalışanları için çok önemli çalışmalar yapmış ve bu çalışmalar neticesinde onlar lehine çok önemli kazanımlar elde edilmiştir. Kadın eğitim çalışanları ile ilgili olarak yapılan çalışmalardan ana başlıklar halinde bahsedecek olursak;

1- I. KADIN KURULTAYI (6-7 MART 2004-ANKARA)

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezince 6-7 Mart 2004 tarihlerinde Ankara'da İl kadın komisyonu yönetici ve üyelerinin katıldığı ve çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunların tartışıldığı ve sendikal bilincin artırılmasının amaçlandığı bir kurultay yapılmıştır.

Dört oturum halinde yapılan kurultay çalışmalarında;

—21.yüzyılda Türkiye ve Sendikacılık.

—Milli Eğitim kavramının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi.

—Türk Eğitim-Sen 2010.

—Çalışan kadının yaşam kalitesinin iyileştirilmesi.

—Sendikalı kadın sayısının artırılması, kadınların sendika yönetimindeki ağırlığı,

konularında çalışma grupları oluşturulmuş, yapılan çalışmaların sonuçları açıklanan sonuç bildirgesiyle kamuoyuna açıklanmıştır.

TÜRK EĞİTİM-SEN KADIN KOMİSYONLARI I. KADIN KURULTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi tarafından “8 Mart Dünya Kadınları Günü” kutlama etkinlikleri çerçevesinde, 6–7 Mart 2004 tarihlerinde Ankara’da düzenlenen I. Kadın Kurultayı 50 şubeden katılan kadın komisyonları temsilcilerinin başarılı çalışmaları ile sonuçlandırılmıştır. Şubelerden gelen kadın komisyonları temsilcileri, daha önce ön hazırlık ile tespit ettikleri “21. yüzyılda Türkiye ve Sendikacılık”, “Milli Eğitim Kavramının Geliştirilmesi ve Güçlendirilmesi”, “Çalışan Kadının Yaşam Kalitesinin İrdelenmesi ve İyileştirilmesi”, “Türk Eğitim-Sen 2010” ve “Sendikalı Kadın Sayısının Arttırılması”, “Kadınların Sendika Yönetimindeki Ağırlığı” gibi ana başlıklar altında toplanan konularda çalışma grupları oluşturmuşlar, görüşlerini ortaya koyarak grup raporlarını hazırlayıp sunmuşlardır. Kadın Komisyonlarının ortak görüşleri, kamuoyuna duyurulmak üzere belirlenmiştir:

Türk Eğitim-Sen’li kadınlar, Atatürk’ün özellikle “Millî” sıfatını verdiği eğitimin mahiyeti ve üslubunu tartışarak, bugün çağdaş eğitim ile “Milliliği bağdaştırma-yanlara atıfta bulunmuşlar, büyük önderin belirttiği gibi Cumhuriyetin bekası için fikri, vicdanı ve irfanı hür genç nesillerin ancak “Millî Kültür”le beslenmiş eğitim politikaları ile yetişebileceğini ifade etmişlerdir.

Kurultayda Milli Eğitim Politikasının hükümetlere göre değişiklik göstermemesi, aksine devamlılık arz eden bir devlet politikası haline gelmesi, Milli Eğitim Bakanlarının siyaset dışından ve eğitim camiasından gelen kişilerden atanmasının faydası tartışılmıştır.

Eğitim ve öğretim dilinin resmi dil Türkçe’den başka bir dil olamayacağı, bu tür tartışmaların kamuoyunda yapılmasının derin yaralara sebebiyet verdiği dile getirilmiştir. Yine yabancı dil öğretimi ile yabancı dille eğitimin karıştırıldığı eğitim sistemimizde, yeni yaklaşım ve yöntemler geliştirilmesine dikkat çekilmiş ve geliştirilecek bu yaklaşımlarda başka bir kültür adaptasyonuna müsaade edilmemesi vurgulanmıştır.

Küreselleşen dünyada toplumların birbirleriyle benzerlik ve beraberlik anlayışları hızlı bir şekilde devam ederken aynı tarih ve kültürden gelen Türk Devlet ve Toplulukları ile ortak eğitim politikaları geliştirmenin yollarının aranmasına dikkat çekilmiştir.

Türk Eğitim-Sen’li kadınlar; fırsat eşitliğinin sağlanarak siyasette, karar mekanizmalarında ve sivil toplumda kadınların bugün olduğundan daha çok yer almalarını, kadınların yaşam kalitelerinin iyileştirilmesini, tüm dünyada olduğu gibi toplumumuzda da görülen, esasında Türk Kültüründe asla olmayan kadın ve çocuklara karşı şiddet, taciz, namus cinayeti altındaki vahşetin ortadan kalkmasını can-ı gönülden istemekte, bu konularda aydınlatıcı faali-

yetlerini sürdüreceklerini ifade ederek, yaşanan bu yüzyılda Türk Kadınının hem aile hem de toplum içindeki rolünün yeniden tanımlanmasının zorunluluğunu ortaya koymuşlardır.

Bazı kitle iletişim araçları aracılığıyla kültürel değerlerimizi tahrip eden programların son yıllarda büyük artış gösterdiği ve böyle programların toplumun üretkenliğini ortadan kaldırdığı ve düşünme gücünü yok ettiği açıktır. Bu bakımdan duyarlı olan medya mensuplarına büyük görev düştüğüne dikkat çekilmiştir.

Katılımcı demokrasi bilinci ve kültürünün yerleşmesinde sendikaların yeri tartışılmaz. Sendikal hareketlerin kadın bakış açısı ve hassasiyeti ile daha güçleneceği, daha etkin ve daha sosyal hale geleceği aşikârdır. Türk Eğitim-Sen’li kadınlar, sendika üyesi arkadaşlarına sadece kadın komisyonlarında değil, sendika yönetimlerinde görev alma, sendika üyesi olmayan eğitim çalışanlarına Türk Eğitim-Sen’de buluşma çağrısında bulunmaktadır.

Sendikacılık bilincinin uyandırılması, sendikalı ve sendikasız eğitim çalışanları arasındaki farkın hissettirilmesi gereğini ortaya koyan üyeler, eğitim çalışanlarının itibarlarının yeniden kazandırılmasının önemine de dikkat çekmişlerdir.

Kadın komisyonu üyeleri, İnsan Hakları ile ilgili tüm kurum ve kuruluşları, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla, Doğu Türkistan, Irak, Karabağ, Batı Trakya’da analık hakkı elinden alınan, taciz edilen, soykırıma uğratılan, yok sayılan Türk Kadınının çektiği acıların dindirilmesi konusunda duyarlı olmaya davet etmektedir.

Milli dava Kıbrıs konusunda Türk Eğitim-Sen’li kadınlar, kayıtsız kalmadıklarını ifade ederek, Kahraman Denктаş’ın Kıbrıs konusunda verdiği mücadeleden her anlamda yanında olduklarını; bunun neticesi olarak da Kıbrıs’ın vazgeçilmezliğine dikkat çekmişlerdir. Türk Eğitim-Sen, Türk Milletinin Kıbrıs ve diğer milli konularda mücadelesini sonuna kadar sürdürecektir.

Üniter devlet yapımızın zedelenmesine sebebiyet verebilecek olan hâlihazırda Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde görüşülen Kamu Reformu Yasası Kanun Tasarısı’nın uygulanmasındaki hassasiyetin önemine dikkat çekilmiştir.

Türk Eğitim-Sen’li kadınlar, Sendikalarının, Millî değerlere bağlı, etkili, yetkili, lider bir sendika olduğunu vurgulayarak Türk Eğitim-Sen’in Türkiye’yi 21.yüzyılda dünya ülkeleri arasında üst sıralara taşıyan sendika olması için sendika ilkeleri, kuralları, hassasiyetleri ve duyarlılığı ile bütün sendika mensupları ile omuz omuza çalışarak üzerlerine düşen görevleri hakkıyla yerine getirme sözü vermişlerdir. Türk kamuoyuna saygıyla duyurulur. (07.03.2004)

2- II. KADIN KURULTAYI(7-8 MAYIS 2005-ANKARA)

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi tarafından 7-8 Mayıs 2005 tarihlerinde yine Ankara'da 2.Kadın Kurultayı yapılmıştır. Kadın sorunlarının ve çözüm yollarının yine oluşturulan çalışma grupları vasıtasıyla masaya yatırıldığı kurultayda;

- Kadının Çalışma Hayatı,
- Girişimci Kadın,
- Kültür Taşıyıcısı Kadın,
- Sivil Toplum Kuruluşları ve Kadın,

konularında çalışmalar yapılmış, bu çalışmalar yayınlanan sonuç bildirgesi ile kamuoyuna açıklanmıştır.

TÜRK EĞİTİM-SEN KADIN KOMİSYONLARI 2. KADIN KURULTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi tarafından "8 Mayıs Anneler Günü" kutlama etkinlikleri çerçevesinde, 7-8 Mayıs 2005 tarihlerinde Ankara'da düzenlenen 2. Kadın Kurultayı, 90 şubeden katılan kadın komisyonlarının temsilcilerinin başarılı çalışmaları ile sonuçlanmıştır.

Kadın komisyonları; Kadının Çalışma Hayatı, Sivil Toplum Kuruluşları ve Kadın, Kültür Taşıyıcısı Kadın ve Girişimci Kadınlar olmak üzere dört ana başlık belirlemiştir. Bu konularda görüş alışverişinde bulunarak, sonuç raporu sunulmuştur.

Türk Eğitim-Sen'li kadınlar; günlük hayatta, sivil toplum örgütlerinde, siyasette ve karar mekanizmalarında bugün olduğundan daha fazla yer almayı gönülden istemekte ve bu konuda yapılacak çalışmalara herkesi davet etmektedirler.

Türk Eğitim-Sen Kadın Komisyonu üyeleri; sendikalı kadın üye sayısının artırılmasına, kadınların yönetim kademelerinde daha etkin ve yetkin yer almaları gerektiğine vurgu yapmışlar, bu konuda gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilebilmesi için yapılacak her türlü çalışmaya gönüllü olarak katılacaklarını belirtmişlerdir.

Kurultayda; çalışan kadınların özlük hakları bakımından sendikalı çalışan lehine daha iyi şartların olması gerektiği belirtilmiş, bu konudaki çalışmaların sürdürüleceği açıklanmıştır.

Türk Eğitim-Sen Kadın Komisyonları, hükümetin hazırlamış olduğu kademelili emeklilik yasasının tekrar gözden geçirilmesi gerektiği görüşünde birleşerek, emeklilik yaşında hizmet süresinin esas almasını istediklerini belirtmiş-

lerdir. Ayrıca kurultayda, AB uyum yasaları kapsamında kademeli emeklilik konusunda hükümetle diyalog kurulmasının faydalan tartışılmıştır.

Son günlerde medyada, milli ve kültürel değerlerimize yapılan saldırıların düşündürücü olduğu ve bu değerleri unutmamız için bilinçli bir şekilde planlar yapıldığı vurgulanarak; bunun milli varlığımıza zarar vereceği üzerinde önemle durulmuştur.

AB müzakere sürecinde Türk Eğitim-Sen kadınları olarak sorumluluk bilinci içinde davranılması ve bu kapsamda toplumun eğitilmesi gibi önem arz eden alanlarda öncülük yapılmasının sendikamızın hedefleri arasında olduğu açıkça ortaya konmuştur.

Türkiye ve Türk Dünyası ile ortak bir kültürü paylaşmanın yolunun ortak bir dilden geçtiği, bu nedenle Türkiye ile Türk Dünyası arasında ortak bir alfabeye gerek duyulduğu ve bununla ilgili çalışmalar yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Ortak milli ve manevi değerlere bağlılık ve bir kültürü paylaşmanın bir topluluğu millet yaptığı inancı içerisinde; ecdadımızın bize bıraktığı eserlere sahip çıkmak gerektiği, onları sadece muhafaza etmek değil, aynı zamanda zenginleştirerek devam ettirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Engelli bireylerin eğitiminde öncelikle ailelerin eğitilmesi gerektiği ve bu konuda biz eğitimcilere büyük görev düştüğüne dikkat çekilmiştir. Özellikle engellilerin istihdamı konusunda yerel yönetimlerle işbirliği yapılmasının faydaları tartışılmıştır.

Ataerkil toplumların özelliklerine vurgu yapılarak, eğitilmiş kadınların iş gücüne katılımının ve ülke kaynaklarının verimliliğinin artırılması için kız çocuklarının topluma kazandırılması gerektiği vurgulanarak, bu yöndeki faaliyetlerin ivedilikle yapılması kararlaştırılmıştır.

Türk Eğitim-Sen’li kadınlar; ilkelere, milli ve manevi değerlere bağlılığı, ülke kalkınmasında severek canı gönülden görev almaya hazır üyeleri ile omuz omuza çalışarak, Türkiye’yi 21. yüzyıla lider ülke yapmaya söz vermişlerdir.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

3- KADIN KOLLARI TOPLANTILARI VE PANEL

Türk Eğitim-Sen Genel Merkezince her yıl düzenli olarak Kadın Kolları istişare toplantıları yapılmış ve bu toplantılarda kadın çalışanların sorunları üzerinde durulmuş, ayrıca sendikamızın kadın eğitim çalışanlarıyla ilgili çalışmaları irdelenerek bundan sonra yapılabileceklerin neler olacağı konuşulmuştur. Tüm bu toplantıların sonuçları bir sonuç bildirgesi halinde kamuoyuna açıklanmıştır.

En son yapılan ve 5-6 Mart 2011 tarihlerinde Antalya’da gerçekleştirilen Kadın Kolları İstişare toplantısının 2. gününde bir PANEL de gerçekleştirilmiştir.

Türk Dünyası İnsan Hakları Derneği ile ortaklaşa gerçekleştirilen ve “TÜRK DÜNYASINDA KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI” konulu panele Azerbaycan, Özbekistan, Kazakistan, Kırgızistan, Makedonya, Bulgaristan, Kosova, Moldova, Kırım, Türkmenistan, Afganistan, Doğu Türkistan, Moğolistan, İran, Irak Türkmenleri, KKTC, Tataristan’dan gelen temsilciler katılmıştır.

4- ÇALIŞMA HAYATINDA VE SENDİKAL MÜCADELEDE KADININ ROLÜ VE BEKLENTİLERİ ÇALIŞTAYI

Türk Eğitim-Sen tarafından 9-11 Mart 2012 tarihleri arasında “ÇALIŞMA HAYATINDA VE SENDİKAL MÜCADELEDE KADININ ROLÜ VE BEKLENTİLERİ ÇALIŞTAYI” düzenlendi. Antalya’da yaklaşık 400 kişinin katılımıyla yapılan Çalıştay’da “Sendikal Örgütlenme Özelinde Sivil Toplum Kuruluşlarında Kadının Konumu”, “Çalışma Hayatında Fırsat Eşitsizliği Ve Pozitif Ayrımcılık; Kadın Çalışanların Yönetim Süreçlerine Katılımı”, “İş-yerinde Şiddet Ve Mobbing”, “İş-Aile-Sosyal Hayatında Kadın Çalışanların Sorunları Ve Beklentileri”, “Bürokrasinin Ve Siyasetin Kadın Çalışanların Sorunlarına Yaklaşımı; Eksiklikler Ve Beklentileri”, “Yeni Anayasa’da Kadın Sorunlarının Çözümüne Yönelik Yapılması Gereken Düzenlemeler” konuları ele alındı. Bu konu başlıklarında oluşturulan komisyonlarda sorun tespiti, sorunların giderilmesi için öneriler ve sonuç bildireleri hazırlandı. Yapılan bu Çalıştay’ın sonuçları kitap haline getirilerek kamuoyu ve eğitimcilerle paylaşılacaktır.

Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail KONCUK kadın eğitim çalışanlarına yönelik çalışmalara büyük önem vermektedir. Her yıl düzenli olarak yapılan kadın kolları istişare toplantıları ve kadın eğitim çalışanlarına yönelik yayınlar bu önemin bir sonucudur. Çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olan ve pek çok sorunları bulunan kadın eğitim çalışanlarına yönelik çalışmaları sadece anlatılanlar ve yapılanlarla sınırlı kalmayıp devam edecektir.

2- ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN SORUNLARI

a)- EŞ DURUMU ÖZRÜ İLE İLGİLİ SORUNLAR

• Eş durumu özürlü sebebiyle yer değiştirme isteği anayasal bir haktır.

Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı, 41. maddesindeki; "(Ek: 03.10.2001–4709/17 md.)Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.

Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar.

(Ek: 7.5.2010–5982/4 md.) Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.

Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır." hükümlerinde dolaylı olarak ailenin korunması şeklinde yer almaktadır.

Çalışma hayatında eşlerin her ikisinin de çalışan olması, farklı illerde görev yapıyor olmaları durumunda bu madde ailenin korunması, bir araya getirilmesi açısından önem arz etmektedir.

İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin "Haklar ve Özgürlükler" başlıklı, 1.bölümünün "Özel hayatın ve aile hayatının korunması" başlıklı, 8.maddesinin, 1.bendindeki; "Herkes özel ve

aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.” hükümlerine göre de herkesin aile hayatının korunması ve saygı gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Anayasanın **“Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma”** başlıklı 90. maddesinin son fıkrasındaki;

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek: 7.5.2004–5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” hükümleri ile de Türk Hukuk sistemine girmiştir.

Ayrıca; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun **“Yer Değişirme Suretiyle Atanma”** başlıklı, 72. maddesinin 2. fıkrasındaki; **“Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.”** hükümlerinde de aile biriminin muhafaza edilmesi için gerekli koordinasyonun sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

06.05.2010 tarih ve 27573 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan **Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliği**’nin **“Özür durumuna bağlı yer değiştirmeler”** başlıklı, 35. maddesinin 1. fıkrasındaki; **“Öğretmenler, sağlık, eş ve öğrenim durumu özürleri nedeniyle özür gereklerinin karşılanabileceği yerlere yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. Ancak bu özürler nedeniyle yer değişikliği istekleri, hizmet gerekleri ile özür durumlarının birlikte karşılanması temelinde değerlendirilir. hükümleri ve aynı yönetmeliğin “Eş durumu özü”** başlıklı, 37. maddesinin 2.fıkrasındaki; **“Öğretmenlerin bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için eşinin, atanmak istediği yerde sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışması ve bu durumu belgelendirmeleri gerekmektedir..”** hükümlerinde hiçbir şarta bağlı kalınmaksızın eş durumu özründen dolayı yer değiştirme isteğinde bulunan öğretmenin, eşinin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendirmesi halinde eşinin yanına eş durumu özü grubundan yer değiştirme isteğinin gerçekleştirilmesi gerektiği kayıt altına alınmıştır.

Yukarıda sıraladığımız mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; atamalarda aile birimi ve birliğinin muhafazası için gerekli önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

• Özür grubundan tercihte bulunamayan veya tayini çıkmayan öğretmen ne yapmalıdır?

Eş durumu Özür durumundan yer değiştirme isteği Anayasal bir haktır. Hiçbir şekilde engellenemez.

Eş durumu Özür durumundan yer değiştirme isteği reddedilen öğretmenler yer değiştirme isteğinde bulunmak için MEBBİS ortamında müracaat edeceklerdir. Müracaatta bulunamayan öğretmenler yer değiştirme isteğinde bulunmadığını belgelendirerek, bu belgeleriyle birlikte özür grubunda yer değiştirme isteğinin gerçekleşmesi için kurumlarına dilekçe verecekler bu dilekçenin bir örneğini saklayacaklar ve gelen red cevabına bulunduğu yerdeki idare mahkemesinde dava açacaklardır.

Yer değiştirme isteğinde bulunduğu halde her hangi bir nedenle isteği yerine getirilmeyen öğretmen yer değiştirme sonuçlarında atamasının yapılmadığına dair internet çıktısı ile direkt olarak bulunduğu yerdeki idare mahkemesinde dava açacaklardır.

Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün internet sitesinde ilan edilen ve Özür gurubu yer değiştirme sonucunu T.C. Kimlik Numaralarını girerek çıktısını almalıdır. Sonuçların bakanlıkça ilan tarihinden itibaren 60 gün içinde dava açılması gerekmektedir.

Özür grubunda yer değiştirme isteğinin gerçekleşmesi için kurumlara verilen dilekçelere cevap verilmez ise aşağıdaki işlem uygulanmalıdır.

• Özür grubu yer değiştirme işlemlerinde idari makamların sükûtu veya zımni ret işlemi

2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun, idari makamların sükûtunu tanımlayan 10. maddesinde:

“1. İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler.

2. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştay'a, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Altmış günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu ce-

vabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, altmış günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.” hükümleri bulunmaktadır.

Kanununun 10. maddesinin 1. fıkrasında ilgililerin haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilecekleri, 2. fıkrasında ise altmış gün içinde bir cevap verilmezse isteğin reddedilmiş sayılacağı, ilgililerin 60 günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde konusuna göre Danıştay’a, idare mahkemelerine dava açabileceği, 60 günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgilinin bu cevabı isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi kesin cevabı da bekleyebileceği, bu takdirde dava açma süresinin işlemeyeceği; ancak bekleme süresinin başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemeyeceği, davanın açılmaması veya davanın süreden reddi halinde, 60 günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse cevabın tebliğinden itibaren 60 gün içinde dava açılabilen kuralı yer almaktadır.

10. maddenin temel özelliği, ilgililerin yönlendirmesiyle idarenin bir işlem yapmasının sağlanmasıdır. Maddedeki **“Bekleme”** sözcüğünün kesin cevabın beklenmesiyle ilgili olduğundan ve altı ayla sınırlamanın da kesin cevabın bekleneceği bir süreci kapsadığından kuşku yoktur.

Başka bir anlatımla; ilgililerin başvurusu üzerine idarece kesin olmayan bir cevap verilirse, bu cevap isteğin reddi sayılıp dava açılabilen gibi, kesin işlem de beklenebilecek; ancak bekleme durumunda başvuruyu izleyen altıncı aydan sonra dava süresi işlemeye başlayacaktır.

Kısaca şöyle ki; başvurulara başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde cevap verilmemesi halinde zımnen reddedilmiş sayılacağı; zımni ret işleminin iptali istemiyle açılacak davaların da, bekleme süresi olan 60 günün bitiminden itibaren, idare mahkemesinde dava açma süresi olan 60 günlük süre içerisinde açılması hukuki gerekliliktir. Sürenin son günü tatil gününe rastlarsa, süre tatil gününü izleyen çalışma gününün bitimine kadar uzar. Zımni ret işlemi idareye dilekçenin verilmesinden sonra başlayıp 60. günü son bulur. Bu 60. günden sonraki 60 gün içinde idari davanın açılması gerekmektedir. İdarenin cevap vermesi beklenmemelidir.

ÖĞRETMENLERİN ÖZÜR DURUMUNA BAĞLI YER DEĞİŞTİRMELERİ

(06.05.2010 tarih ve 27573 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Öğretmenlerin Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliğine göre)

Tanımlar

Yer değiştirme suretiyle atama: Bu Yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde öğretmenlerin il içinde ve iller arasındaki görev yeri değişikliklerini ifade eder.

Yerleşim yeri: Hizmet bölgelerinde görevin yapıldığı eğitim kurumunun da bulunduğu birbirinden ayrı olarak ilçe teşkilatı bulunmayan illerin merkezleri ve ilçeleri, belde ve köyleri ile diğer ilçe, belde ve köy sınırları içinde kalan yerleri ifade eder.

Yıl: Göreve başlama tarihine göre geçen bir yıllık süreyi ifade eder.

Zorunlu çalışma süresi: Bu Yönetmeliğe göre hizmet bölgeleri itibarıyla zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen 4 üncü, 5 inci ve 6. hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarında zorunlu olarak çalışılması öngörülen süreyi ifade eder.

Zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanları: Bu Yönetmelik kapsamındaki öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüklerini yerine getirmek zorunda oldukları hizmet bölgelerine göre 4 üncü, 5 inci ve 6. hizmet alanlarını ifade eder. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 4*)

Temel İlkeler

1-) Ülke genelinde alanlar itibarıyla öğretmen dağılımında denge sağlanması, alanlar itibarıyla öğretmen norm kadro sayıları esas alınarak öğretmen ihtiyacının karşılanabilirliği oranının eşit düzeyde tutulması,

2-) Atama ve yer değiştirmelerde eğitim kurumlarında alanlar itibarıyla boş norm kadro bulunması,

3-) Yer değiştirmelerde öğretmenin hizmet puanına göre işlem yapılması, öğretmenliğe ilk defa atanacaklarda, öğretmenlik için Kamu Personel Seçme Sınavından alınan ve Bakanlıkça alanlar itibarıyla belirlenen puan üstünlüğü,

4-) Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama yoluyla öğretmenliğe atanacaklarda öğretmenlikteki hizmet süresi öncelikli olmak üzere memuriyetteki hizmet süresi,

5-) Açıktan ilk atama, kurumlar arası ilk atama ve kurum içi ilk atama yoluyla öğretmenliğe atanacaklarda Devlet memuriyetindeki hizmet süresi esas alınır. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 5*)

İl Eğitim Personeli Planlama Kurulu

İllerde il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında İl eğitim personeli planlama kurulu oluşturur. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 8*)

İl eğitim personeli planlama kurulu aşağıdaki üyelerden oluşur

- 1-) Atamadan sorumlu millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün,
- 2-) Özlük şubesinden sorumlu müdür yardımcısı veya şube müdürünün,
- 3-) İl millî eğitim müdürünün uygun göreceği sayıda ilçe millî eğitim müdürünün,
- 4-) Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemi (MEBBİS)'nden sorumlu bilgisayar ve ağ sistemleri yöneticisinin,
- 5-) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre o ilde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisinin yer aldığı il eğitim personeli planlama kurulu oluşturulur(*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 8*)

İl eğitim personeli planlama kurulunun görevleri

İl eğitim personeli planlama kurulu; atama ve yer değiştirmelere ilişkin her türlü iş ve işlemlerin bu Yönetmelik hükümleri ve Eğitim Personeli Planlama ve Değerlendirme Kurulunun kararları çerçevesinde yerine getirilmesini sağlar.

İl genelinde öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı bulunan eğitim kurumlarını tespit eder. Öğretmen dağılımında alanlar itibarıyla denge kurulabilmesi amacıyla atama ve yer değiştirmelere açılacak eğitim kurumlarını belirleyerek Bakanlığa bildirilmesini sağlar.

Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde ihtiyaç duyulması hâlinde gerekçelerine de yer verilmek suretiyle hizmet bölgeleri ile hizmet alanlarında yapılması istenilen değişiklik önerilerini Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

İllerindeki eğitim kurumlarının norm kadro durumu, öğretmen ihtiyacı veya fazlalığı ile öğretmen atama ve yer değiştirmelerine ilişkin uygulamada karşılaşılan tereddütler ve zorlukların tespitini yaparak çözüm önerileriyle birlikte Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

Kurul, atama ve yer değiştirme dönemleri ile gerekli görülen hâllerde başkanın çağrısı üzerine toplanır. Sekretarya hizmetleri başkanın uygun gördüğü hizmet birimlerince yürütülür. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 9*)

Özür durumuna bağlı yer değiştirmeler

1-Öğretmenler, sağlık, eş ve öğrenim durumu özürleri nedeniyle özür gereklerinin karşılanabileceği yerlere yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. Ancak bu özürler nedeniyle yer değişikliği istekleri, hizmet gerekleri ile özür durumlarının birlikte karşılanması temelinde değerlendirilir.

2-İl içinde ve iller arasında yapılacak özür durumuna bağlı yer değiştirmelere ilişkin duyuru ve başvuruları birlikte alınır. Yer değiştirme suretiyle atamalar, öğretmenlerin tercihleri dikkate alınarak hizmet puanı üstünlüğü esas alınarak yapılır.

3-Özür durumuna bağlı yer değiştirme isteğinde bulunanlardan öğretmenlikte ve Devlet memurluğunda adaylıklarının kaldırılmış olması şartı aranır. Aday öğretmenlerin yer değiştirme istekleri değerlendirmeye alınmaz.

4-Yönetmeliğin 14. maddesi “**Açıktan ve kurumlar arası yeniden atama**” kapsamında ve 15.maddesi “**Açıktan ilk atama, kurum içi ve kurumlar arası ilk atama**” kapsamında öğretmenliğe atananların, özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için son olarak atandıkları görev yerlerinde en az bir yıl süreyle görev yapmış olmaları gerekir.

5- Özür durumundan yer değişikliği işlemlerinde; ilçe teşkilatı bulunmayan il merkezleri ve bu illerin diğer ilçeleri, büyükşehir belediyesi statüsünde olan illerin ilçeleri, beldeler ve köylerin her biri ayrı bir yerleşim yeri olarak değerlendirilecek ve bu yerleşim yerleri arasında yer değişikliği yapılabilecektir. Bu yerleşim yerlerinin içindeki eğitim kurumları arasında özür durumundan yer değişikliği yapılmaz.

6- İl içi ve iller arasında herhangi bir nedenden dolayı görev yeri değiştirilen öğretmenlerin, atamalarının yapıldığı tarihten sonra ortaya çıkan özür durumları hariç olmak üzere aynı yer değiştirme döneminde özür durumundan yer değiştirme istekleri dikkate alınmaz. Bu durumda bulunan öğretmenler, takip eden yılın özür durumuna bağlı yer değiştirme döneminde özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilirler.

7- Her ikisi de öğretmen olan eşlerden istemeleri hâlinde birinin sağlık durumu ya da olağanüstü hâllere bağlı olarak yer değiştirme başvurusunun uygun bulunması durumunda her ikisinin yer değişikliği başvurusu birlikte alınır ve atamaları aynı kapsamda değerlendirilir. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 35*)

Eş durumu özrü

Eş durumu özründen yer değiştirmelere ilişkin duyuru Personel Genel Müdürlüğünce Bakanlık internet sayfasında yapılır.

Duyuruda; kimlerin başvuruda bulunabileceği, başvuru tarihi, başvuru yeri, şekli ile diğer hususlara yer verilir. Başvuru tarihi duyuru tarihinden en geç on gün sonra başlatılır.

Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği başvuru süresi beş iş gününden az on iş gününden fazla olamaz. Yürürlükte olan mevcut 06.05.2010 tarihli Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde eş durumu özrüne bağlı yer değiştirmeler, ocak ve ağustos aylarında yapılır denilmesine karşın; 14.09.2011 tarihinde yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Atama başlıklı 37. Maddesinde Bakanlıkça belirlenen özür gruplarına bağlı yer değiştirmeler ise yaz tatillerinde yapılacağından söz edilmektedir.

Öğretmenlerin bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için eşinin, atanmak istediği yerde sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışması ve bu durumu belgelendirmeleri gerekmektedir.

Her ikisi de Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapan eşlerden

Birinin zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış olması ya da muaf olması durumunda eşlerden biri diğer eşin görev yaptığı yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

Her ikisi de Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapan eşlerden Her ikisi de zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlayan ya da bu yükümlülükten muaf olan eşlerden biri diğer eşin görev yaptığı yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

Her ikisi de Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapan eşlerden Her ikisinin de zorunlu çalışma yükümlüsü olması ve her ikisinin de zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarında görev yapıyor olması durumunda eşlerden biri diğer eşin görev yaptığı yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

Her ikisi de Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapan Her ikisi de zorunlu çalışma yükümlüsü olan eşlerden zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanı dışında görev yapan eş zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanında görev yapan eşin görev yaptığı yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

Her ikisi de Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapan eşlerden Her ikisinin de zorunlu çalışma yükümlüsü olması ve her ikisinin de zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarının dışında görev yapıyor olması durumunda eşlerden biri diğer eşin görev yaptığı yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

Eşi emekli olan öğretmenler, eşlerinin emeklilik tarihinden sonraki altı ay ile sınırlı olmak ve bir defaya mahsus olmak üzere ilk yer değiştirme döneminde eşinin ikamet ettiği yere yer değiştirme isteğinde bulunabilir.

Eş durumu özrüne bağlı olarak yapılacak yer değiştirmelerde aranan son iki yıl içinde en az 360 gün sigortalılık süresinin hesabında, 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesi kapsamında geçen hizmet süreleri birlikte değerlendirilir.

Eşleri sigortalı olarak çalışmakta iken muvazzaf askerlik hizmetini yerine getirmek üzere askere alınanların asker dönüşü sigortalı olarak çalışmaya başlamaları hâlinde özür durumundan yer değişikliği istediklerinde sigortalılık süresinin yeterli olmaması durumunda borçlanılması kaydıyla askerlikte geçen süreleri sigortalı olarak geçirilen süreler kapsamında değerlendirilir.

Eşi isteğe bağlı sigortalı olan öğretmenlerin eş durumu nedenleriyle yer değişikliği istekleri Eş durumu özründen değerlendirilmez.

Öğretmenlerin, eşlerinin geçici olarak görevlendirildikleri il ya da ilçelere yer değiştirmeleri yapılmaz. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 37*)

***Eş durumu özrü kapsamında yer değiştirme isteğinde
Bulunacaklardan aşağıdaki belgeler istenir***

A- Eşi; yasama organı üyeliği, belediye başkanlığı, 23.4.1981 tarihli ve 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde belirtilen görevlerde bulunanlar, 27.7.1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 24.2.1983 tarihli ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında memur veya bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) ve (C) bentleri kapsamında sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar, bunların dışında özel kanunlarla kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ile kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi olarak

Çalışanlardan aşağıdaki belgeler istenir.

1-Eşinin çalışmakta olduğu kurumdan/kuruluştan alınacak görev yeri belgesi.

2-Aile kütüğüne işlenmiş kişisel bilgilerin özetlerini gösterir nüfus kayıt örneği ya da 25.4.2006 tarihli ve 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen süre içerisinde Uluslararası Aile Cüzdanı örneği.

B- Eşi; kamu kurum ve kuruluşları dışında 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin

(a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışanlardan aşağıdaki belgeler istenir.

1-Eşinin çalışmakta olduğu iş yerinden alınacak görev yeri belgesi.

2-Eşinin çalışmakta olduğu iş yerinin çalışır durumda olduğunu gösterir bağlı bulunduğu vergi dairesinden veya ilgili meslek teşekkülünden alınacak belge.

3-Başvuru tarihinden itibaren geriye dönük son iki yıllık süre içinde en az 360 gün sigortalı hizmeti olduğunu ve sigortalılığının halen devam ettiğini gösterir belge.

4-Aile kütüğüne işlenmiş kişisel bilgilerin özetlerini gösterir nüfus kayıt örneği ya da Nüfus Hizmetleri Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen süre içerisinde Uluslararası Aile Cüzdanı örneği.

C-Öğretmenlerden eşleri ülke genelinde faaliyet gösteren ancak merkezi bir ilde yerleşik olan şirketlerde çalışanların, iş merkezinin dışında bir iş yerlerinde çalışıyor olması hâlinde aşağıdaki belgeler istenir.

1-Eşinin çalışmakta olduğu iş yerinden alınacak görev yeri belgesi.

2-Eşinin çalışmakta olduğu iş yerinin çalışır durumda olduğunu gösterir bağlı bulunduğu vergi dairesinden veya ilgili meslek teşekkülünden alınacak belge.

3-Başvuru tarihinden itibaren geriye dönük son iki yıllık süre içinde en az 360 gün sigortalı hizmeti olduğunu ve sigortalılığının halen devam ettiğini gösterir belge.

4-Aile kütüğüne işlenmiş kişisel bilgilerin özetlerini gösterir nüfus kayıt örneği ya da Nüfus Hizmetleri Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen süre içerisinde Uluslararası Aile Cüzdanı örneği.

5- Atanmak istediği yerde iş yerinin faaliyette olduğuna dair belge ve bu belgeye anonim şirketlerde çalışanların işyerinden, diğer şirketlerde çalışanların da vergi dairesinden, belediyeden veya ilgili meslek kuruluşlarından alacağı belge ile belgelendirmeleri istenir. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 37*)

Özür durumlarına bağlı olarak yer değiştiremeyenler aylıksız izin haklarını hangi hallerde kullanırlar?

Özür durumlarına bağlı olarak istedikleri yere yer değiştirme suretiyle atanmaları hizmet puanı ve alanlarına göre norm kadro yetersizliği nedeniyle yapılamayanlar; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi;

“Yer değiştirme suretiyle atanma

Madde 72 – Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.

Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76. maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.

Bu suretle izin verilenlere, aylık ve diğer ödemelerine karşılık olarak, aylık (taban ve kıdem aylığı dahil), ek gösterge, zam ve tazminatlarının kanuni kesintiler düşüldükten sonraki net miktarının, eşleri;

a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil illerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara % 60'ı,

b) Kalkınmada 1 inci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 50'si,

c) Kalkınmada 2 nci derecede öncelikli yörelerde görevli olanlara % 25'i, kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir.

Eşleri diğer yörelerde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.

Yukarıda sayılanların kadroları eşlerinin görevlendirme süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, bu süre memuriyet boyunca 4 yılı hiç bir surette geçemez. Bunların kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder. Ancak ücretsiz izin verilenlerin bu sürelerinin emeklilikten sayılabilmesi için kesenek ve kurum karşılıklarının her ay kendileri tarafından T.C. Emekli Sandığına yatırılması gerekir.

Memurların atanamayacakları yerler ve bu yerlerdeki görevler ile kurumların özellik arz eden görevlerine atanabilmeleri için hangi kademelerde ne kadar hizmet etmeleri gerektiği ve yer değiştirme ile ilgili atama esasları Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir. Kurumlar atamaya tabi olacak personeli için bu yönetmelik esaslarına göre Devlet Personel Başkanlığının görüşünü almak suretiyle bir personel ve atama planı hazırlar.” veya Millî Eğitim Bakanlığının Teş-

kilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Atama başlıklı 37. maddesinde

“ Özüre dayalı yer değiştirme istekleri hizmet puanı sıralamasındaki yetersizlik sonucu yerine getirilemeyenlere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesi kapsamına girenlerin hakları saklı kalmak kaydıyla, istekleri hâlinde istekte buldukları yere atanmaya hak kazanıncaya kadar, aylıksız izin verilebilir. Bu şekilde aylıksız izin verilen öğretmenler, bağlı buldukları il millî eğitim müdürlüklerine bu amaçla tahsis edilmiş bulunan boş öğretmen kadrolarına aylıksız izinli olmak şartıyla atanır. Bunların atandıkları bu kadrolar aylıksız izin süresiyle sınırlı olarak saklı tutulur. Ancak, aylıksız izne ayrılan öğretmenler, üçüncü yılsonuna kadar istedikleri yere atamalarının yapılamaması hâlinde durumlarına uygun boş öğretmen kadrolarına öncelikle atanırlar.” Hükümlerine göre üç yıldan fazla olmamak üzere aylıksız izinli sayılmalarını isteyebilirler.

1-Aylıksız izinli sayılanlar, buldukları illerde bu amaçla tahsis edilen boş kadrolara atanırlar.

2-Bu şekilde aylıksız izinli sayılanlar, her yıl özür durumundan yer değiştirme döneminde özür durumlarının devam ettiğini usulüne uygun olarak belgelendirirler.

3-Bu durumda olanların aylıksız izinli sayılabilmesi için Bakanlıkça tanıyan tercih sınırlılığında açılan tercihlerin tamamını kullanmaları şartı aranır.

4-Aylıksız izin kullanılan süre içinde yer değiştirme suretiyle atamaları yapılamayanlar, istekleri de dikkate alınarak il içinde alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarına atanırlar. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 52*)

Özür durumuna bağlı yer değiştirmelerde atama yapılacak eğitim kurumlarının duyurulması

Özür durumuna bağlı yer değiştirmelerde, öğretmenlerin özür gereklerinin karşılanabilmesi bakımından öğretmen ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarının tamamı il millî eğitim müdürlüklerince elektronik başvuru sayfasına yansıtılır. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 45*)

Özür durumlarına bağlı olarak yer değiştirenlerin yer değiştirme işlemleri iptal edilebilir mi?

Bu Yönetmelikte belirtilen özür durumlarından birisine bağlı olarak il içinde veya il dışına görev yerleri değiştirilen öğretmenlerden yer değiştirmeyi

gerektiren özürleri ortadan kalkanların istemeleri hâlinde eski görev yerlerinden ayrılmamış olmaları kaydıyla yer değiştirme suretiyle atamaları iptal edilir. Ataması iptal edilenlerden eski görev yerlerine atama yapılanlar, il içinde alanlarında ihtiyaç duyulan diğer eğitim kurumlarına atanırlar.

İl içi ya da iller arası isteğe ya da zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirme kapsamında görev yerleri değiştirilen öğretmenlerin yer değiştirme işlemleri iptal edilmez. Ancak yer değiştirmeleri gerçekleştirildikten sonra bu Yönetmelikte belirtilen özür durumlarından birinin oluşması ve istemeleri hâlinde eski görev yerlerinden ayrılmamış olmaları kaydıyla yer değiştirme suretiyle atamaları iptal edilir. Bu şekilde ataması iptal edilenlerden eski görev yerlerine atama yapılanlar, il içinde alanlarında ihtiyaç duyulan diğer eğitim kurumlarına atanırlar.

Aylıksız izinli olup istek ve özür durumuna bağlı il içi veya il dışı yer değiştirmesi gerçekleştirilen öğretmenlerden Bakanlıkça belirlenen tarihlerde görevden ayrılma ve başlama işlemlerini tamamlamayanların atamaları iptal edilir.. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 51*)

Gerçek dışı beyan ve usulsüz işlem

Yönetmelik kapsamına girenlerin atama ve yer değiştirme suretiyle atamalarında aranan ve istenen bilgi ve belgeleri gerçeğe aykırı olarak düzenlediği veya bu belgelerin usulüne uygun düzenlenmediği, atama ve yer değiştirme işlemlerini etkileyecek biçimde durumlarında meydana gelen değişiklikleri bildirmedeği ve bu nedenle de bu Yönetmelikte belirtilen esas ve usuller dışında atama ve yer değiştirme yapılmasına sebebiyet verilmesi durumunda atama ve yer değiştirme işlemleri iptal edilir, ilgililer hakkında idari soruşturma yapılır ve gerektiğinde Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulur. (*Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Madde: 54*)

Yargı “aile bütünlüğü bozulmamalıdır” dedi

2009 yılı öğretmenlerin özür durumuna bağlı yer değiştirme kılavuzunda, ‘İl Emrine Atanma’ ibaresine yer verilmeyerek, öğretmenlerin mağdur olmasına sebep olunmuştur.

2008 yılı öğretmenlerin özür durumuna bağlı yer değiştirme kılavuzunda, yer değiştirmek isteyenler, 25 okul tercih etmenin yanı sıra, “atanamadığım takdirde il emrine atanmak istiyorum” şeklindeki seçeneği işaretleme imkânına da sahipti. Böylece tercih ettiği okullara atanamaması halinde İl Milli Eğitim Müdürlüğü emrine atanma imkânı bulunmaktaydı. 2009 yılı öğretmenlerin özür durumuna bağlı yer değiştirme kılavuzunda ise, ‘İl Emrine

Atanma' ibaresine yer verilmeyerek, öğretmenlerin mağdur olmasına sebep olunmuştur.

Eş durumu özrü nedeniyle eşinin görev yaptığı ile atamasının yapılması için talepte bulunan bir üyemizin, "elektronik ortamda başvuru yapmadığı" gerekçesiyle başvurusunun reddedilmesi üzerine sendikamızca Elazığ 2. İdare Mahkemesi'nde açılan davada Elazığ 2. İdare Mahkemesinin 2009/431 Esas sayılı kararı ile, yürütmeyi durdurma kararı alınmıştır. Mahkeme, yürütmeyi durdurma kararında, aile bütünlüğünün Anayasa'nın 41. maddesinde güvence altına alındığını belirterek, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Özür Durumuna Bağlı Yer Değiştirmeler" başlıklı 23. maddesinin (b) bendinde yer alan, "Öğretmenlerin zorunlu çalışma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı veya buldukları görev yerinde, yerleşim yerinde ya da ilde çalışmaları gereken süreyi tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için eşinin, atanmak istediği yerde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendirmesi gerekmektedir" şeklindeki hükmünü dikkate almış, aile birimi ve birliğinin muhafazası hususunda gerekli önlemlerin alınması gerektiğini ifade etmiştir.

"Dava konusu işlemin yürütülmesine devam edilmesi halinde telafisi güç ya da imkânsız sonuçların doğabileceği de açıktır" denilen kararda, mahkeme, haklı talebi olmasına rağmen, elektronik ortamda başvuru yapamayan öğretmenin müracaatının dikkate alınmasına, yerinde bir kararla hükmetmiştir.

Ancak, yönetmeliğe ve kanuna uygun, haklı bir talebi olmasına rağmen elektronik ortamda müracaat edemeyen öğretmen arkadaşlarımızın bu müracaatlarını belgelendirmek amacıyla mazeretlerini ve gerekli evrakları ekleyerek, yazılı dilekçeyle kuruma müracaat etmelerinde yarar vardır.

Müracaata olumsuz cevap gelmesi veya 60 gün içinde bir cevap verilmesi halinde dava açma hakkı bulunmaktadır.

Sözleşmeli öğretmenin eş durumu özründen kazandığı yargı kararları

Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 2010/527 Esas Sayılı Kararı ve İzmir 1. İdare Mahkemesinin 2010/1237 Esas Sayılı Kararı ile sözleşmeli öğretmenin eş durumu özründen açtığı idari davalarda mahkemeler aile birliğinin korunmasının Anayasanın 41. maddesine göre anayasal bir zorunluluk olmasından hareketle sözleşmeli öğretmenin eş durumu özründen yer değiştirmesine onay vererek sözleşmeli öğretmenin eş durumundaki çifte standardına dur demiştir.

Öğretmenleri yargı birleştirdi

Tekirdağ ili Malkara ilçesinde sözleşmeli öğretmen olarak görev yapmakta olan Türk Eğitim-Sen üyesi sözleşmeli öğretmenin Ankara’da görev yapan eşinin yanına eş durumu özrü ile gelememesi üzerine açılan idari davada Tekirdağ idare mahkemesi 2010/906 Esas sayılı kararı ile yürütmeyi durdurma kararı vermiştir.

Kararda; sözleşmeli öğretmenlere uygulanacak atamalara ilişkin düzenleyici işlemlerde anayasanın ailenin korunması başlıklı 41. Maddesi, 657 sayılı yasa ve bu yasa uyarınca çıkarılan yönetmelik hükümlerine uygunluğun sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca 657 sayılı yasa, milli eğitim temel kanunu ve Öğretmenlerin Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde kadrolu sözleşmeli ayrımına gidilmediği de vurgulanmıştır. Kararda eş emniyet hizmetleri sınıfında memur olan üyemizin eş durumu özrü nedeni ile eşinin yanına atamasının yapılmamasında hukuka uygunluk olmadığı belirtilmiştir.

Eş durumu özrüyle ilgili yargı kararı

Eş durumu özrü nedeni ile atanma talebinde bulunan Türk Eğitim-Sen üyesi çalıştığı ilçenin Büyükşehir mücavir alan içerisinde olduğundan dolayı ataması gerçekleştirilmediğinden Türk Eğitim-Sen tarafından açılan dava Ankara 10. İdare Mahkemesinin 2009/391 Esas Sayılı Kararı ile lehe sonuçlanmıştır.

Eşi sözleşmeli öğretmen olanlar zorunlu hizmetini erteletebilecek

Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre eş çalışan tüm öğretmenlere (tarım bağ kur dâhil) zorunlu hizmet erteleme hakkı veriliyor iken sözleşmeli öğretmenler bunun dışında tutuluyordu. Yani sözleşmeli öğretmen “**çalışan**” olarak kabul edilmiyordu. Mersin 1. İdare Mahkemesinin 2010/797 Esas Sayılı Kararı ile bu uygulamanın hukuki olmadığı kanıtlanmıştır.

b)- DOĞUM İZİNİ İLE İLGİLİ SORUNLAR

DOĞUM İZİNİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Mazeret İzni**” başlıklı 104. maddesi (A) bendindeki; “**A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.**” hükümleri ile kadın memurlara doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilmektedir.

DOĞUM NEDENİYLE AYLIKSIZ İZİN

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Aylıksız İzin**” başlıklı 108. maddesi (B) bendindeki; “**Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.**” hükümleri ile doğum yapan memurlara aylıksız izin verilmektedir.

1- Aylıksız izinde idarenin takdir hakkı var mıdır?

Devlet memuruna doğuma bağlı olarak verilen aylıksız izin hakkında idarenin takdir hakkı bulunmamaktadır.

2-Doğuma bağlı aylıksız izin süresi ne kadardır?

Doğuma bağlı aylıksız izin 657 sayılı Kanunun 108. maddesinde 24 ay olarak belirlenmiştir.

3- Doğuma bağlı aylıksız izin süresi uzatılabilir mi?

Doğuma bağlı aylıksız izin kanun ile tespit edilmiştir. Yasal değişiklik yapılmadığı sürece, bu süre uzatılamaz.

4- 24 aydan az izin alınabilir mi?

Aylıksız izin memurun isteğine bağlı olduğundan, memur isterse 24 aydan az izin alması mümkündür.

5- Doğuma bağlı aylıksız izin süresi memuriyet boyunca bir defa mı kullanılır?

Devlet memurunun birden fazla doğum yapması halinde her doğum için aylıksız izin kullanmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

6- Doğuma bağlı aylıksız izin süresi ne zaman başlar?

Anne için, doğuma bağlı aylıksız izin 657 sayılı Kanununun 104. maddesi ile belirlenen mazeret izin sürelerinin, (duruma göre doğumdan itibaren 8 hafta, 8+5 =13 haftalık veya erken doğum sebebiyle kullanılmayan analık izin süresinin) bitiminden itibaren başlar. Bu tarihten itibaren 24 ayın sonunda sona erer.

7- Göreve başladıktan sonra aylıksız izin talebinde bulunulabilir mi?

Mazeret izninin bitiminden itibaren göreve başlayan devlet memuru eğer isterse, aylıksız izin süresinin bitim tarihi geçmemiş olması halinde, bu sürenin bitim tarihine kadar aylıksız izin alabilir.

8- 24 ayı aşmamak üzere parçalı olarak izin alınabilir mi?

Aylıksız izin başlangıç ve bitiş tarihleri arasında kalmak suretiyle parçalı olarak aylıksız izin alınmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

9- İkiz ve üçüz doğumlarda aylıksız izin süresi uzatılabilir mi?

İkiz ve üçüz doğum yapanlara artırımlı aylıksız izin verilmesini öngören bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, süre uzatılamamaktadır.

10- Hastalık izninde olan memur göreve başlamadan aylıksız izin kullanabilir mi?

Memur hastalık izinlerini kullanmakta iken, daha önce belirtilen esaslara uyulmak suretiyle göreve başlamadan da doğuma bağlı aylıksız izin alabilir.

11- Aday devlet memuruna doğum yapmasından dolayı aylıksız izin verilir mi?

Aday devlet memuru 657 sayılı Kanununda aday memurlar için zikredilen hükümler dışında memurlara uygulanan hükümler uygulanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun III. kısım 3. bölümde aday devlet memurlarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu hükümler yalnız aday memurlara uygulanabilmektedir. Anılan kanunda bu hükümler dışındaki hangi hükümlerinin aday memurlara uygulanabileceğine ilişkin bir düzenleme ya-

pılmamıştır. Mezkûr kanunun adaylara ilişkin hükümlerine muhalif olmayan bütün hükümleri adaylara da uygulanmaktadır. Bu çerçevede izinlere, mali haklara, sosyal haklara vb aday devlet memurlarına yönelik özel düzenleme yapılmamış konulardaki diğer hükümler aday devlet memurlarına da uygulanmaktadır.

12- Eşi doğum yapan devlet memuru aylıksız izin kullanabilir mi?

Eşi doğum yapan devlet memuru aylıksız izin kullanabilir.

13- Eşi doğum yapan devlet memuru ne kadar süre ile aylıksız izin kullanabilir?

Eşi doğum yapan devlet memuru 24 aya kadar aylıksız izin kullanabilir.

14- Eşi doğum yapan devlet memurunun aylıksız izni ne zaman başlar?

Eşi doğum yapan devlet memuru çocuğun doğum tarihinden itibaren aylıksız izin kullanabilir.

15- Aylıksız izin dönüşü görev başlamayanlarla ilgili hangi işlem yapılır?

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Aylıksız İzin” başlıklı 108. maddesi (f) bendindeki; “**F) Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde görev ve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.**” hükümleri nedeniyle aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

16- Doğumdan sonra 8 hafta aylıksız izin alan bir memur, tabip raporu ile bu süreyi uzatması halinde, aylıksız izin 8 haftalık süreden sonra mı, yoksa sağlık izni süresinden sonra mı başlayacaktır?

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret İzni” başlıklı 104. maddesi (A) bendindeki; “**A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında ana-**

lık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.” hükümleri bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Aylıksız İzin**” başlıklı 108. maddesi (B) bendindeki; “**Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.**” hükümleri bulunmaktadır.

Burada açıklanması gereken önemli husus 24 aylık sürenin ne zaman başlayacağı hususudur. Yeni yapılan değişiklikle 24 aylık sürenin ne zaman başlayacağı açık bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre doğum yapan memurlara verilecek 24 aylık aylıksız izin süresi 104. maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren başlamaktadır.

Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; 10.07.2011 tarihinde doğum yapan bir memur 8 haftalık mazeret izni alacaktır. Doktor raporuyla da 3 hafta sağlık izni verilmesi halinde, 24 aylık aylıksız izin süresi doğum tarihinden itibaren 11 haftalık süreden sonra başlayacaktır.

17- 8 Haftalık doğum sonrası iznin rapor süresi içinde kalması ayrıca doğum sonrası izin kullanılabilir mi?

Kanun metni (...doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere...), 8 haftalık süreyi doğumdan sonra başlatmaktadır. Dolayısıyla doğum olayının olması ile birlikte 8 haftalık doğum sonrası izin başlamaktadır. Bu çerçevede 8 haftadan daha fazla bir süre rapor alınması halinde, 8 haftalık süre kullanılmış sayılacaktır. Veya 8 haftalık süre içerisinde alınacak raporlar 8 haftanın sonuna eklenmeyecektir.

DOĞUM İZİNİ HAKKINDA DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞININ GÖRÜŞLERİ

• Sözleşmeli öğretmenlikten kadrolu öğretmenliğe atanan kadın personel, doğum sonrası mazeret izninin kalan kısmını kullanabilir mi?

Devlet Personel Başkanlığı 05.04.2010 tarihli, 6923 sayılı yazılarında; “**Bakanlığınızda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmenin toplam 13 haftalık doğum sonrası mazeret iznini kullanırken; 657 sayılı Kanununun 4/A maddesi kapsamında kadrolu öğretmenliğe atandığından bahisle doğum sonrası mazeret iznini kullanma hususunda Başkanlığımız görüşünü talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.**

Bilindiği üzere, 657 sayılı kanunun “Mazeret izni” başlıklı 104 üncü maddesinin ilk fıkrasında “ Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir.

Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanmada annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü yer almaktadır.

Değişik statülerde istihdam edilen kadın personele verilecek ücretli doğum izinlerinde yeknesaklığı sağlamak amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda gerekli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu Esasların 9. maddesine eklenen üçüncü fıkra ile doğum yapan sözleşmeli personelinde memurlarla aynı şekilde ücretli izin hakkına sahip olması sağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, hangi statüde istihdam edilirse edilsin kadın personele doğum öncesi ve sonrası ücretli izinlere ilişkin hükümlerin aynı olması sebebiyle, sözleşmeli Öğretmenlikten kadrolu öğretmenliğe atanan kadın personelin doğum sonrası mazeret izninin kalan kısmının, 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesine göre kullandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.” açıklamasında bulunmuştur. (Devlet Personel Başkanlığının 05.04.2010 tarih ve 6923 sayılı görüşü.)

Doğum öncesi 8 haftalık mazeret izninin 3 haftasına kadar çalışabilir raporu alan öğretmenlerin doğum sonrasına eklenmesi gereken 5 haftalık süresinin yarıyıl ve yaz tatiline denk gelen kısmının doğum sonrası mazeret iznine eklenip eklenemeyeceği hakkında Devlet Personel Başkanlığının 01.12.2004 tarih ve 22423 sayılı görüşü. (BELGE-1)

Doğum yapan devlet memurunun 657 sayılı Kanun un 104 üncü maddesi hükmü uyarınca kullandığı mazeret izinleri ile 108 inci maddesi uyarınca kullanabileceği aylıksız iznin birlikte uygulanmasına dair Devlet Personel Başkanlığının 06.07.2005 tarih ve 12119 sayılı görüşü bulunmaktadır.

Doğum yaptığı tarihten sonra ataması yapılarak göreve başlamış olan aday memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesi kapsamında aylıksız izin verilemeyeceğine ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 08.05.2006 tarih ve 8419 sayılı görüşü bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi uyarınca kullanılan doğum öncesi mazeret izninden doğum sonrası mazeret iznine süre eklenmesi durumunda da aylıksız iznin başlangıç tarihinin eklenen sürelerin bitiş tarihi olarak belirlenmesi gerektiğine ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 08.05.2006 tarih ve 7594 sayılı görüşü bulunmaktadır.

Ölü doğum yapmış devlet memurunun doğum sonrası mazeret iznini kullanmasına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 31.05.2007 tarih ve 9425 sayılı görüşü bulunmaktadır.

32 haftalık gebe olduğu ve gebeliğinin son 3 haftasına kadar çalışmasında sakınca bulunmadığı ve rapor ile 37 haftalık gebe olduğu ve doğum öncesi 3 haftalık izne ayrılmasının uygun olduğu hususlarında verilen raporlar neticesinde bahsi geçen personelin söz konusu raporlar arasında çalışarak geçirdiği 27 günlük sürenin mi yoksa 35 günlük sürenin mi doğum sonrası mazeret iznine ekleneceği hususuna ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 07.09.2007 tarih ve 15667 sayılı görüşü. (BELGE-2)

Doğum öncesinde üç haftaya kadar çalışabileceğine ilişkin doktor raporunuzun bulunduğu, bu süre içerisinde yıllık izin aldığını belirten çalışanın söz konusu yıllık izin süresinin doğum sonrası mazeret izni sürelerine eklenip eklenmeyeceğine ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 23.11.2007 tarih ve 19592 sayılı görüşü. (BELGE-3)

• *Doğum izni alan memurun aynı yıl içinde yıllık izin kullanma hakkı var mıdır?*

Konuyla ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığının vermiş olduğu 15.08.2008 tarihli ve 15418 sayılı mütalaada; “...**Buna göre; 1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun aylıksız izin ve hastalık iznini düzenleyen maddeleri ile görevden ayrı kalmayı gerektiren birtakım maddelerine istinaden bir takvim yılı boyunca izinli olan görevden uzaklaştırma veya tutuklama, istifa gibi sebeplerle uzun süre ayrı kalan personelin hizmette bulunmayan bu yıl için ayrıca yıllık izin hakkının bulunmadığı,**

2- İzne ayrılmış bulunan personelden bu iznin sonunda göreve başlayanlar içinde buldukları yıla ait yıllık izin haklarını kullanabilmeleri için aynı yıl içinde mükerrer izin kullanmış olmaması kaydıyla göreve başladıkları tarihten yılsonuna kadar kısmen veya tamamen izin kullanabilmelerine imkân veren bir sürenin kalmış olması gerektiği, bu şekilde izin kullanılmaya imkân verebilecek hiç süre kalmamış olması halinde o yıla ait kullanılmayan yıllık izinlerinin izleyen yıl içinde kullanılabileceği mütalaa edilmektedir.” ifadesine yer verilmiştir.

Hastalık veya diğer mazeretleri sebebiyle yıl içinde kısmen veya tamamen izinli olan Devlet memurunun yıllık izin kullanmasına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 15.08.2008 tarih ve 15418 sayılı görüşü bulunmaktadır.

Kadın memura doğum yaptığı tarihten geçerli olmak üzere izin verilmesi gerektiğine ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 03.06.1988 tarihli görüşü bulunmaktadır.

657 sayılı Kanunun değişik 4/B maddesine göre sözleşmeli statüde çalışan personelin doğum izni kullanmasına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 04.07.2006 tarihli görüşü bulunmaktadır.

Doğum yaptıktan sonra altı hafta mazeret izni ve bunu müteakiben bir aylık yıllık izin kullanan bir personele bu izinlerini müteakip aylıksız izin verilebileceğine ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 05.08.1994 tarihli görüşü bulunmaktadır.

Doğum yapan mamurlara doğumu takip eden 8 haftalık ücretli izin süresinin bitiminden itibaren 1 yıllık süreyi aşmamak üzere kalan süre için aylıksız izin verilmesinin mümkün olduğuna ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 05.09.1995 tarihli görüşü bulunmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca aldığı 6 aylık ücretsiz iznini yurt dışında kullanmakta iken, doğum yapan ve bundan 42 günlük doğum sonrası izin kullanan ve raporun bitim tarihinden itibaren de aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre doğum yapmasından dolayı isteği üzerine 1 yıl daha ücretsiz izin verilen ilgiliye 42 günlük doğum sonrası rapor süresi için ücret ödenebileceği hakkında Devlet Personel Başkanlığının 12.08.1996 tarihli görüşü bulunmaktadır.

Doğuma dayalı hastalıklarda tabip raporuna istinaden verilen hastalık izninin; 657 sayılı Kanunun 104. maddesi ile getirilen doğum iznini müteakiben 105. madde çerçevesinde kullanılan hastalık izni olarak değerlendirilebileceği hakkında Devlet Personel Başkanlığının 16.03.1998 tarihli görüşü bulunmaktadır.

Doğum izinlerinin kullanılması hakkında Devlet Personel Başkanlığının 30.01.2009 tarihli görüşü. **(BELGE-4)**

• ***Doğum öncesi izin doğum sonrasına aktarılabilir mi?***

Doğum öncesi İzin doğum sonrasına aktarılabilmesi için belirli şartların bir arada bulunması gerekmektedir.

Bunlar;

- 1- Tabip onayı,
- 2- Memurun isteği,
- 3- İşyerinde çalışması hususlarıdır.

Öğretmenler, Ağustos ayında izinli sayıldıklarından tabip onayı ve memurun isteği şartları karşılanmış olsa dahi işyerinde çalışma şartı gerçekleşmemiş

olacaktır. Bu nedenle Ağustos ayındaki doğum öncesi iznin çalışmadığı için doğum sonrasına aktarılması söz konusu değildir.

• ***Ölü doğum halinde de, doğum izni verilmeli mi, doğum yardımı alınabilir mi?***

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Mazeret İzni**” başlıklı 104. maddesi hükümlerine göre;

1- Doğumun ölümü yoksa sağ mı olduğu hususuna yer verilmemiştir. Önemli olan husus doğumun gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Dolayısıyla doğum için öngörülen yasal izinlerin kullanılabileceği düşünülmektedir.

2 - Bu konuyla ilgili olarak şu hususu da belirtmenin faydalı olacağını düşünüyoruz. Sayıştay Başkanlığının bir kararında; (K.T:21.5.1973 K.No:3671/2) Devlet memurlarına aynı ay içinde doğan ve ölen çocukları için hem doğum yardımının hem de ölüm yardımı ödeneğinin verileceği hükme bağlanmıştır. Yine başka bir kararında; (K.T:5.4.1979, K.No:3986/1) Devlet memurlarına miadında (180–300 gün) ölü doğan çocukları için de ölüm yardımı ödeneği verilmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir.

• ***Yasal izin süresinin bitiminden sonra değil de birkaç ay çalışıp daha sonra izne çıkmak mümkün müdür?***

Kadın memura doğum için izin verilmesini öngören 657 sayılı Kanunun maddeleri şu şekildedir:

Madde 104-A “**Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.**”

Madde 108-B “**Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.**”

Bu maddelere göre

1- Doğum yapan memura verilen ücretli izin 8 haftadır. Ancak tabip raporu ile doğum öncesi son 3 haftaya kadar çalışmış ise, çalışılan 5 hafta doğum sonrasına aktarılmakta, bu halde doğumdan sonra 13 hafta ücretli izin alınabilmektedir.

2- Doğum yapan memura verilen aylıksız izin, doğum sonrası kullanılan ücretli izin süresinin bitiminden itibaren başlamaktadır. 2 sayılı Kamu Personel Tebliğine göre, sizin için bu süre eğer 13 haftalık ücretli izin kullanırsanız, 13 haftadan sonra başlayacaktır. Örneğin eğer 13 haftalık izin 15 Haziran'da biterse, bu tarihten itibaren yirmidört ay aylıksız izin kullanılabilir.

3- Yine 2 nolu Kamu Personel Tebliğine göre, 24 aya kadar kullanabilecek aylıksız izni 15 Haziran'da alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Göreve başlayıp, bir kaç ay sonra alma hakkı bulunmaktadır. Ancak yine aynı örnek üzerinden gidecek olursak, örneğin 15 Ekim'de izin alınırsa, 4 ay geçmiş olacağı için bu tarihten itibaren alınabilecek maksimum izin süresi 18 ay olacaktır.

42

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : B.08.0.PGM.0.06.07.00-28/ 3230/65749
Konu : Doğum Öncesi Mazeret İzni

27/10/2010

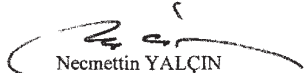
ORDU VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi: a) 20/10/2010 tarih ve B.08.4.MEM.4.52.00.05.02/25663 sayılı yazı.
b) 01/12/2004 tarih ve B.02.1.DPB.0.12.01/22423 sayılı yazı.

Doğum öncesi 8 haftalık mazeret izninin 3 haftasına kadar çalışabilir raporu alan öğretmenlerin doğum sonrasına eklenmesi gereken 5 haftalık süresinin yarıyıl ve yaz tatiline denk gelen kısmının doğum sonrası mazeret iznine eklenip eklenmeyeceği hususunda tereddüde düşüldüğüne ilişkin ilgi (a) yazı incelenmiştir.

Konu hakkında Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının ilgi (b) görüş yazısının bir örneği ilişikte gönderilmiş olup, durumun ilgi (b) görüş yazısı doğrultusunda değerlendirilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.


Necmettin YALÇIN
Bakan a.
Genel Müdür

EK: ilgi (b) yazı örneği (2 sayfa)

16801
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
07 EKİM 2010
Vali Adına



Atatürk Bulvarı, 06648 Bakanlıklar / ANKARA
Tel: 0 312 413 17 14 Faks: 0 312 425 23 59
e-posta : pgm_mevzuat@meb.gov.tr

İnternet Adresi: <http://personel.meb.gov.tr>



EGİTİME
%100
DESTEK

www.egitimdestek.meb.gov.tr



www.baybikizlarakale.org



www.bilgiyayinligitunolacak.org

T.C.
BAŞBAKANLIK
Devlet Personel Başkanlığı

SAYI : B.02.1.DPB.0.12.01/
KONU :

22423

ANKARA

01/12/2004

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA

İLGİ: 27.10.2004 tarih ve B.08.0.PGM.0.23.01.07-98/3739-81424 sayılı yazımız.

Devlet Memurları Kanununun 104 üncü ve 108 inci maddelerini değiştiren 14.07.2004 tarihli ve 5223 sayılı Kanununun uygulanmasına yönelik olarak ilgi yazımızda belirtilen hususlara ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Bilindiği üzere, 21.07.2004 tarihli ve 25529 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 14.07.2004 tarihli ve 5223 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (A) bendi; “Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabihin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelere eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda azatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” şeklinde ve 108 inci maddesinin üçüncü paragrafı “Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir.” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu itibarla;

- Doğum öncesi mazeret izninin 8 hafta olarak belirlenen toplam süresinin 5 haftalık kısmının doğum sonrası mazeret iznine eklenmesine ilişkin şartlar 5223 sayılı Kanunda açıkça belirtilerek, yapılan değişiklik ile, memurun doğumdan önceki 8 haftalık mazeret izninin, doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadarki kısmını işyerinde çalışarak geçirebileceği, bu durumda kalan 5 haftalık izin süresinin, sağlık durumunun uygunluğu ve tabip onayı şartına bağlı olarak doğum sonrası mazeret izni süresine ekleneceği hükme bağlanmış olup, bahse konu Kanun metninde, doğum sonrasına eklenmesi gereken süreler ile ilgili olarak ise “...memurun çalıştığı süreler...” ifadesine yer verilmiştir. Bu itibarla, doğum öncesi 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği onaylanan ve 5 haftalık süre içerisinde yıllık izne ayrılan veya hastalık izni kullanan personelin, doğum sonrası mazeret iznine sadece doğum öncesi mazeret izni içerisinde çalışarak geçirdiği sürelerin eklenmesi, yıllık izinde ve hastalık izninde geçen sürelerin 5 haftalık süreden düşülmesi gerektiği,

- Doğumun beklenen tarihten önce veya sonra gerçekleşmesi halinde kullanılmayan veya fazla kullanılan sürelerin doğum sonrası mazeret izni süresinden ayrı düşünülmesi ve doğum sonrasına eklenmesi gereken süreler hesaplanırken 5223 sayılı Kanunda ifade edilen memurun çalıştığı sürelerin dikkate alınması gereğinden hareketle, doğum öncesi 8 haftalık mazeret iznini kullanmakta iken doğum yapan personelin kullanmadığı sürenin doğum sonu

İhr Cevdüsü No:41 Kızılay 06440
ANKARA

Tel : 0 312 - 418 83 07-15-20-71-72-74-80-90
Fax : 0 312 - 418 82 91

E-posta: dpbinfo@basbakanlik-dph.gov.tr
İnt. adresi: www.basbakanlik-dph.gov.tr

Belge 01

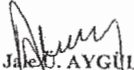
mazeret iznine eklenmemesi, ayrıca doğumun gecikmesi halinde geciken sürenin doğum sonrası mazeret iznine eklenecek süreden düşülmesi gerektiği,

- Memurlara süt izni verilmesi hususunda mezkur Kanunda ifade bulan "...bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için... hükmü mucibinde süt çocuğunu evlat edinen memurun, bu şartı yerine getirmesi halinde çocuğu 1 yaşını doldurana kadar süt izni kullanabileceği, diğer taraftan aylıksız izin ile ilgili madde hükmünde bu iznin doğum yapan memurlara verilebileceğinin ifade edilmiş olması sebebiyle süt çocuğunu evlat edinen memura aylıksız izin verilemeyeceği,

- Yaz tatili başlangıcında doğum yapan öğretmenin doğum sonrası mazeret izninin yaz tatili dönemine denk gelmesi halinde doğum öncesi 5 haftalık çalıştığı sürenin karşılığının doğum sonrasında nasıl kullanılacağı ile doğum öncesi mazeret izninin bir bölümü yaz tatili dönemine denk gelen öğretmenin doğum sonrasında eklenecek sürenin nasıl belirleneceği konusunda; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 103 üncü maddesinde yer alan "... öğretmenler yaz tatili ve dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar..." ifadesinden yola çıkılarak ve mezkur Kanunun 104 üncü maddesini değiştiren 5223 sayılı Kanundaki izin sürelerinin birbirini takiben kullanılması gereken süreler olduğu bu sebeple doğum öncesinden aktarılan izinlerin doğum sonrası mazeret izninin bitimini müteakip kullanılması gerektiği dikkate alınarak, yaz tatili ve dinlenme tatillerinde izinli sayılan memurun izinli olduğu dönemle çakışan mazeret izinlerinin sonradan kullanılmasının mümkün olamayacağı değerlendirilmekte, diğer bir deyişle, doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerin kullanımını ve doğum öncesi iznin doğum sonrasında aktarımı hususunda yaz tatili süresince izinli sayılan Devlet memurları (öğretmenler) için 5223 sayılı Kanunda istisna bir hüküm bulunmadığı, uygulamanın tüm Devlet memurları için aynı şekilde düzenlendiği, bu durumda doğum öncesi 8 haftalık izin haklarına ilişkin sürelerin ne kadarlık kısmının doğum sonrasında kullanılacağına hesabında "izinli sayılan" günler dışında "çalışılarak geçirilen sürçlerin" dikkate alınması gerektiği,

mütalaa edilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.


Jale G. AYGÜL
Devlet Personel Başkanı

G-3863

İzmir Caddesi No:41 Kızılay 06440
ANKARA

Tel : 0 312 - 418 83 07-15-20-71-72-74-80-90
Fax : 0 312 - 418 82 91

E-posta dphbinfo@basbakanlik-dpb.gov.tr
İnt. adresi www.basbakanlik-dpb.gov.tr

Belge 01

ÖZET: 32 haftalık gebe olduğu ve gebeliğinin son 3 haftasına kadar çalışmasında sakınca bulunmadığı ve rapor ile 37 haftalık gebe olduğu ve doğum öncesi 3 haftalık izne ayrılmasının uygun olduğu hususlarında verilen raporlar neticesinde bahsi geçen personelin söz konusu raporlar arasında çalışarak geçirdiği 27 günlük sürenin mi yoksa 35 günlük sürenin mi doğum sonrası mazeret iznine ekleneceği hususuna ilişkin **Devlet** Personel Başkanlığının **07.09.2007 tarih ve 15667** sayılı görüşü.

Başkanlığınızda görev yapan ... hakkında 13/06/2007 tarihinde 32 haftalık gebe olduğu ve gebeliğinin son 3 haftasına kadar çalışmasında sakınca bulunmadığı ve 10/07/2007 tarihli rapor ile de 37 haftalık gebe olduğu ve doğum öncesi 3 haftalık izne ayrılmasının uygun olduğu hususlarında verilen raporlar neticesinde bahsi geçen personelin söz konusu raporlar arasında çalışarak geçirdiği 27 günlük sürenin mi yoksa 35 günlük sürenin mi doğum sonrası mazeret iznine ekleneceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 21.07.2004 tarihli ve 25529 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 14.07.2004 tarihli ve 5223 sayılı Kanun ile; **“Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası süreler eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.”** hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklikle, doğum öncesi mazeret izni 8 hafta olarak belirlenmiş ve memurun doğumdan önceki 8 haftalık mazeret izninin, doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadarki kısmını işyerinde çalışarak geçirebileceği, bu durumda kalan 5 haftalık izin süresinin, sağlık durumunun uygunluğu ve tabip onayı şartına bağlı olarak doğum sonrası mazeret izni süresine ekleneceği hükme bağlanmış olup, bahse konu Kanun metninde, 8 haftalık doğum öncesi mazeret izni süresinin doğumdan önceki 3 haftaya kadarki kısmından geriye kalan ve doğum sonrasına eklenmesi gereken süreler ile ilgili olarak **“... memurun çalıştığı süreler...”** ifadesine yer verilmiştir.

Bu itibarla, doğum yapan Devlet memurunun doğum öncesi 8 haftalık mazeret izninin doğumdan önceki 3 haftaya kadar ki kısmını doğumdan sonra kullanabilmesinin şartları yukarıda yer verilen madde metni içerisinde düzenlenmekte ve buna göre, sağlık durumu uygun olan memur isteği halinde 8 haftalık sürenin başladığı tarihteki tabibin onayı şartına bağlı olarak doğumdan önceki son 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilmekte ve çalıştığı sürelerin doğum sonrasına eklenmesi imkân dahilinde bulunmakta olup, 10/07/2007 tarihinde doğum öncesi 3 haftalık mazeret iznini kullanmak üzere görevinden ayrılan personelin almış olduğu söz konusu raporlar arasında Başkanlığınızda çalışarak geçirdiği sürelerin doğum sonrası mazeret iznine ekleneceği mütalaa edilmektedir.

ÖZET: Doğum öncesinde üç haftaya kadar çalışabileceğine ilişkin doktor raporunuzun bulunduğu, bu süre içerisinde yıllık izin aldığınızı belirten ve söz konusu yıllık izin süresinin doğum sonrası mazeret izni sürelerine eklenip eklenmeyeceğine ilişkin **Devlet** Personel Başkanlığının **23.11.2007 tarih ve 19592** sayılı görüşü.

Doğum öncesinde üç haftaya kadar çalışabileceğine ilişkin doktor raporunuzun bulunduğu, bu süre içerisinde yıllık izin aldığınızı belirten ve söz konusu yıllık izin süresinin doğum sonrası mazeret izni sürelerine eklenip eklenmeyeceğine ilişkin görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi (1)inci fıkrasında “**Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası süreler eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir.**” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu hükümde, doğum öncesi mazeret izni 8 hafta olarak belirlenmiş ve memurun doğumdan önceki 8 haftalık mazeret izninin, doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadarki kısmını işyerinde çalışarak geçirebileceği, bu durumda kalan 5 haftalık izin süresinin, sağlık durumunun uygunluğu ve tabip onayı şartına bağlı olarak doğum sonrası mazeret izni süresine ekleneceği hükme bağlanmış olup, bahse konu Kanun metninde, 8 haftalık doğum öncesi mazeret izni süresinin doğumdan önceki 3 haftaya kadarki kısmından geriye kalan ve doğum sonrasına eklenmesi gereken süreler ile ilgili olarak “**... memurun çalıştığı süreler...**” ifadesine yer verilmiştir.

Bu itibarla, doğum sonrasına eklenebilecek süre hesabında doğum öncesi mazeret izninin başlangıç tarihinden doğum yaptığı tarihe kadar işyerinde **fiilen** çalışarak geçirdiği sürelerin dikkate alınması, raporlu veya yıllık izinli olduğu sürelerin dikkate alınmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, doğum sonrası mazeret iznine, sadece doğum öncesi mazeret izni içerisinde Kurumunuzda fiilen çalışarak geçirdiğiniz sürelerin eklenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Doğum öncesi aktarılabacak iznin uygulaması

Kategori	: Doğum İzni
Kanun / Madde(ler)	: 657 / 104
Tarih	: 30.01.2009
Kaynak	: 30 sayılı bülten, 15. sayfa
Özet	: Doğum izinlerinin kullanılması hk.

Doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışarak izne ayrılan bir Devlet memurunun doğumunun 3 haftalık izin süresi içerisinde gerçekleşmemesi halinde kullanmış olduğu ilave bir haftalık sürenin doğum sonrası mazeret izninden düşülüp düşülmeyeceği hususunda Başkanlığımız görüşünün istenildiği ilgi yazı incelenmiştir. Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinde değişiklik yapan 5223 sayılı Kanun ; “Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü getirilmiştir. Mezkur düzenleme ile memurun doğumdan önceki 8 haftalık mazeret izninin, doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadarki kısmını işyerinde çalışarak geçirebileceği, bu durumda kalan 5 haftalık izin süresinin, sağlık durumunun uygunluğu ve tabip onayı şartına bağlı olarak doğum sonrası mazeret izni süresine ekleneceği hükme bağlanmış olup, bahse konu Kanun metninde, doğum sonrasına eklenmesi gereken süreler ile ilgili olarak ise “... memurun çalıştığı süreler...” ifadesine yer verilmiştir. Bu sebeple, doğumun beklenen tarihten önce veya sonra gerçekleşmesi halinde kullanılamayan veya fazla kullanılan sürelerin doğum sonrası mazeret izninden ayrı düşünülmesi ve doğum sonrası mazeret iznine eklenmesi gereken süreler hesaplanırken memurun çalıştığı sürelerin dikkate alınması gereğinden hareketle, 5 haftalık süreyi fiilen çalışarak geçiren ve doğum öncesi 3 haftalık mazeret iznini kullandıktan sonra doğumun gerçekleşmemesi sebebiyle ilave süre kullanmak zorunda kalan personelinizin kullanmış olduğu ilave sürenin doğum sonrası mazeret izin süresinden düşülmemesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Belge 04

c)- SÜT İZİNİ İLE İLGİLİ SORUNLAR

SÜT İZİNİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Mazeret İzni**” başlıklı, 104. maddesi (D) bendindeki; “**D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası anahk 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.**” hükümleri ile kadın memurlara süt izni verilmektedir.

Süt izninin kullanımını belirleme ve saatini seçme konusunda ilk söz anneye ait olduğundan, süt izni kullanılacağı zamanların okul idaresine bildirilmesi gerekmektedir.

Süt izinlerini hangi günlerde ve saatlerde kullanacağını okul idaresi öğretmenlerden alarak ders programlarını buna göre düzenlemelidir. Bu işlem yapılırken süt izinlerinin karşılıklı anlayışla düzenlenmesi yerinde olacaktır.

Ayrıca; Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın “**Görevin fiilen yapılması**” başlıklı, 25. maddesi, 3. fıkrasındaki; “**Bu Kararın 10, 14 ve ek 1 inci maddeleri ile 16 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ödenen ek ders ücretleri, yarım günlük izinler hariç, her ne şekilde olursa olsun izinli ve raporlu olunan sürelerde ödenmez.**” hükümleri nedeniyle yarım günlük izinlerde ek ders ödenmemektedir.

Bu duruma göre ek derslerini **Ek dersle ilgili esasların “Görevin fiilen yapılması”** başlıklı, 25. maddesi, 3. fıkrasına göre;

a) Ek dersle ilgili esasların **10. maddesi,**

b) Ek dersle ilgili esasların **14. maddesi,**

c) Ek dersle ilgili esasların **ek 1. maddesi,**

d) Ek dersle ilgili esasların **16 ncı maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen durumlara göre alan** öğretmenlerin, rehber öğretmenlerin, okul/kurum yöneticilerinin ve ek ders alan diğer personelin **yarım günlük izinlerde ek dersleri kesilmeyeceğinden süt izni kullanımlarında da ek ders ücretleri kesilmeyecektir.**

Bu maddeler dışındaki maddelere istinaden ek ders ücreti alan öğretmenlere, okul/kurum yöneticilerine süt izni karşılığında ek ders ödemesi yapılamaz.

Örneğin sınıf/branş öğretmeni süt iznine bağlı ek ders ücreti alamazken, rehber öğretmen ve okul/kurum yöneticisi alabilecektir.

Süt İzninin Uygulanmasına İlişkin Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No:2)

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklerle ilgili olarak uygulama birliğinin sağlanması için düzenlenen ve 15.04.2011 tarih ve 27906 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliği’nde (Seri No:2) yukarıda yer alan madde hükmünün uygulanışına ilişkin aşağıdaki açıklamalara yer verilmiştir:

II. Süt İzni

“657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde, “... Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra mezkur maddenin (D) fıkrası ile; “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanunun 104. maddesinin anılan fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Memura bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olarak verilen süt izni, doğum sonrası analık izni süresinin (asgari 8, azami 13 hafta) bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saate çıkarılmış ve ikinci altı ayda ise günde bir buçuk saat olarak belirlenmiştir.

2- Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususu kadın memurun tercihine bırakılmıştır.

Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Değişiklikten önceki hükme istinaden süt izni hakkını kullanmakta olan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ay içinde bulunması halinde günde üç saat, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ikinci altı ay içinde bulunması halinde ise günde bir buçuk saat süt izni kullanılacaktır.

b) Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanılabilmesi gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu iznin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılabilmesine imkân bulunmamaktadır.

• ***Süt izni saatine idare karar veremez.***

Süt izninin kullanılacağı saatlerin seçim hakkının memura ait olduğuna dair Konya İdare Mahkemesinin 2010/146 Esas Sayılı Kararı bulunmaktadır. 657 sayılı yasanın 104. maddesinde bahsedilen “Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmüne aykırı olarak idare tarafından “memurun süt izninin 1,5 saatlik öğle arası tatilinde kullanılarak memurun mağduriyeti olmayacağı” şeklinde tesis edilen işlem kanunun açık olarak memura tanıdığı hakkı kısıtladığından iptal edilmiştir.

Süt İzninin Kullanımını Belirleme Ve Saatini Seçme Dilekçesi (BELGE-5)

• ***Süt izinleri topluca kullanılabilir mi?***

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret İzni” başlıklı 104. maddesi (D) bendindeki; **“D) 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.”** hükümlerine göre süt izninin topluca kullanılmasına imkân sağlayan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Süt İzni Hakkında Devlet Personel Başkanlığının Görüşleri

Devlet Memurları Kanununun 104. maddesi gereğince verilen süt izninin toplu olarak kullanılarak kullanılmayacağı ile mezkur Kanun 108. maddesi uyarınca 6 ay aylıksız izin alan memurun isteği durumunda söz konusu iznin bitim tarihinden itibaren aylıksız iznini 12 aya kadar uzatıp uzatamayacağına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 22.06.2007 tarih ve 10622 sayılı görüşü. (BELGE-6)

• ***Süt izni verilmesi idarenin takdirinde midir?***

Süt izni verilmesi idarenin takdirine bırakılmamıştır. Düzenleme emredici bir kuraldır.

• ***Süt izni toptan kullanılabilir mi?***

Süt izni çocuğun sağlıklı gelişiminin temini ve emzirme döneminde anne sütü ile sağlıklı beslenmesi amacıyla verilmiş bir hak olması sebebiyle toptan (birleştirmek suretiyle) kullanılması söz konusu değildir.

Süt izninin kullanılacağı zaman kim tarafından belirlenir?

Süt izninin saatini belirleme hakkı personele verilmiştir. Bu konuda yaşanan sorunlar üzerine Türk Eğitim-Sen Genel Merkezince Milli Eğitim Bakan-

lığına yazılan 29.12.2011 tarih ve GMT.430.OO/3090 sayılı yazılarına **(BELGE-7)** Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel M¼d¼rl¼đ¼nce verilen 04.01.2012 tarih ve B.08.0.İKG.00.07.00.00.915.02/555 sayılı yazılarıyla s¼t izninin kullanımının personelinde talebine uygun olarak kullandırılması gerektiğini belirterek, aksine davranan idari personelin bakanlığa bildirilmesini istemiştir. **(BELGE-8)**

GÖREVİ : ÖĞRETMEN
ÜNVANI :
ADI VE SOYADI :
BABA ADI :
DOĞUM YERİ VE TARİHİ :/.../...
SİCİL NO :
EMEKLİ SİCİL NO :
T.C.KİMLİK NO :
ÖZÜ : Süt İzni Talebi

..... OKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret İzni” başlıklı 104 maddesi (D) bendindeki; **“D) 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.”** hükümleri ile Kadın Memurlara süt izni verilmektedir. Kanun maddesi uyarınca **analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni** kullanma hakkı mevcuttur.

Konuya ilişkin Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan İzin Bülteninde süt izninin kullanımına ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa atıfta bulunulmuş ve bu izin verilmesi kanunen zorunlu olan mazeret izinleri arasında sayılmıştır. Buradan da açıkça görüleceği üzere süt izni verilmesi zorunlu olup bu iznin kullanımında amirin takdir hakkı yoktur.

15.04.2011 tarih ve 27906 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliği’nde (Seri No:2) :

II. Süt İzni

“657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde, “... Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra mezkur maddenin (D) fıkrası ile; “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin anılan fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşığında yer verilmiştir:

1- Memura bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olarak verilen süt izni, doğum sonrası analık izni süresinin (asgari 8, azami 13 hafta) bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saate çıkarılmış ve ikinci altı ayda ise günde bir buçuk saat olarak belirlenmiştir.

2- Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususu kadın memurun tercihine bırakılmıştır.

Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Değişiklikten önceki hükme istinaden süt izni hakkını kullanmakta olan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ay içinde bulunması halinde günde üç saat, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ikinci altı ay içinde bulunması halinde ise günde bir buçuk saat süt izni kullanılacaktır.

b) Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu iznin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılmasına imkan bulunmamaktadır.” denilmiştir.

Diğer taraftan Konya ilinde görev yapan bir öğretmenin süt izninin kullanımının idarece kısıtlanması üzerine Konya İdare Mahkemesi’nde açmış olduğu E:2010/146 sayılı davada; idare mahkemesi süt izninin saatini belirleme konusunda saat seçim hakkının açık ve net bir şekilde anneye ait olduğunun mevzuat hükümlerinde belirtildiği düşüncesinden hareketle, idarenin getirmiş olduğu kısıtlamanın telifisi güç ve imkânsız zararlara yol açacağını göz önünde bulundurarak idari işlemin yürütmesini durdurmuştur.

Yukarıdaki mevzuat hükümleri ve mahkeme kararlarından da anlaşılacağı üzere süt izninin kullanımını belirleme ve saatini seçme konusunda ilk söz anneye aittir.

Okulunuzda görev yapmakta iken tarihinde doğum yaptım. Bugün itibariyle de süt iznimi kullanabilmem için gereken sürenin bitimine yaklaşık olarakay süre bulunmaktadır.

Geriye kalan bu süre içerisinde süt iznimi kullanabilmek için müdürlüğünüz tarafından ders programımın boş bırakılacak şekilde ayarlanmasını arz ederim.

Adres:

.../.../2011

.....

.....Öğretmeni

Belge 05

ÖZET: Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi gereğince verilen süt izninin toplu olarak kullandırılıp kullandırılmayacağı ile mezkur Kanun 108 inci maddesi uyarınca 6 ay aylıksız izin alan memurun isteği durumunda söz konusu iznin bitim tarihinden itibaren aylıksız iznini 12 aya kadar uzatıp uzatamayacağına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 22.06.2007 tarih ve 10622 sayılı görüşü.

Bakanlığınız emrinde görev yapan memurlara 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (A) bendi gereğince verilen süt izninin toplu olarak kullandırılıp kullandırılmayacağı ile mezkur Kanun gereğince doğum sonrası 6 ay aylıksız izin alan memurun isteği durumunda söz konusu iznin bitim tarihinden itibaren aylıksız iznini uzatıp uzatamayacağı hususlarında görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Belindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin (A) bendinde; **‘Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelere eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.’** hükmü ve 108 inci maddesinin üçüncü fıkrasında ise; **“Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir.”** hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde,

-Devlet memurlarının mazeret izinlerini düzenleyen 104 üncü maddenin (A) bendine göre doğum yapan Devlet memuruna bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği belirtilmekte olup, söz konusu süt izninin birleştirilmesine ilişkin bir düzenlenme yer almamakta,

-108 inci maddede ise 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen mazeret izninin bitimini müteakip doğum yapan memurların ücretsiz izin talebinde bulunabileceğine ilişkin düzenleme hükme bağlanmış olup, doğum sonrası 6 ay aylıksız izin alan Devlet memuruna kullanmış olduğu iznin bitiminden itibaren talep etmesi durumunda aylıksız izin verilebileceği ancak, aylıksız izin süresinin doğum sonrası mazeret izninin bitiş tarihini takip eden bir yıllık süreyi aşmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.

Belge 06



TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

GENEL MERKEZİ



Sayı :GMT.430.00/ 3090
Konu :Süt İzni

29/12/2011

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA

İlgi: 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Mazeret izni" başlıklı ilgi sayılı Kanun ile değişik 104 inci maddesinin (D) bendinde "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. " hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki kanun hükmünden anlaşılacağı üzere kadın memurlar analık izni süresinin bitimi itibari ile süt iznini hangi saatlerde ve günde kaç kez defa kullanılacağı konusunda seçim hakkı tanınmış olmasına karşın, bir takım idareler kadın memurlarla süt iznini kullanmalarında zorluk çıkardıkları ve memurların istediği saatlerde izin kullanmasının engellendiği yönünde şikâyetler genel merkezimize ulaşmaktadır.

Kanun metni çok açık olarak ortada iken bu şekilde işlem tesis edilmesi, kanun hükmüne muhalefet edildiği anlamına gelmektedir. Bakanlığınızca kanunun hükmüne uygun hareket edilmesi konusunda valiliklere yazı gönderilerek mağduriyetlerin engellenmesi hususunda;

Gereğini arz ederiz.

M. Yaşar ŞAHİNDÖĞAN
Genel Mevzuat ve Toplu
Görüşme Sekreteri

İsmail KONCUK
Genel Başkan



Bayındır 2 Sokak No:46 Kızılay/ANKARA
Tel: (0312) 424 09 60 Faks: (0312) 424 09 68
www.turkegitimsen.org.tr

Belge 07

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

Sayı : B.08.0.İKG.00.07.00.00.915.02/ 555
Konu : Süt izni

04/01/2012


TÜRKİYE EĞİTİM , ÖĞRETİM ve BİLİM HİZMETLERİ KOLU KAMU ÇALIŞANLARI
SENDİKASI (TÜRK EĞİTİM-SEN) GENEL BAŞKANLIĞINA
Kızılay Bayındır 2 Sok.No:46 Çankaya/ANKARA

İlgi : Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları (Türk Eğitim-Sen)
Sendikasının 29/12/2011 tarihli ve GMT.430.00/3090 sayılı yazısı.

Bakanlığımız bünyesindeki kurumlarda görev yapan kadın memurların analık izni süresinin bitimi itibarı ile süt izninin kullanacağına ilişkin bazı yöneticilerin, kadın memurların süt izinlerinin kullanmalarında zorluklar çıkarıldığı veya engellendiği yönünde şikâyetler olduğu hususundaki ilgi yazınız incelenmiştir.

İlgi yazınızda belirtildiği gibi, süt izninin ne şekilde kullanılacağı ilgili mevzuatında çok açık şekilde belirtildiği halde ilgili mevzuatı uygulamayanlar hakkında işlem yapılabilmesi için somut bilgilerin verilmesi halinde konunun değerlendirilmesi mümkün olacaktır.

Bilgilerinizi rica ederim.


M. Hanefi TERZİ
Bakan a.
Grup Başkanı V.



Atatürk Bulvarı 06648 Bakanlıklar/ANKARA
Tel: 0 312 413 18 45 Faks: 0 312 425 23 59
Ayrıntı bilgi için iribat:

Belge 08

d)-4-B VE 4-C'Lİ PERSONELİN DOĞUM VE SÜT İZİNİ

A-4/B Lİ PERSONELİN DOĞUM VE SÜT İZİNİ

4/B'liler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilmektedir. Bu maddeye dayanılarak çıkarılmış bulunan, 06.06.1978 Tarih ve 7/15754 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar), 28.6.1978 tarih ve 16330 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4/B'li Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9. maddesi şu şekildedir:

“Madde 9- (Değişik: 20.02.1979 tarihli ve 16556 sayılı Resmi Gazete) (Değişik: 31.12.2010 tarihli ve 27802 sayılı Resmi Gazete) 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda Sosyal Güvenlik Kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir

(Değişik 24.06.2006–26208 sayılı Resmi Gazete) Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşme ile çalıştırılacak öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.

(Ek: 02.09.2005 tarihli ve 25924 sayılı Resmi Gazete),(Değişik: 29.03.2009 tarihli ve 27184sayılı Resmi Gazete) Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. (Ek: 29.03.2009 tarihli ve 27184 sayılı Resmi Gazete) Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür.

Sözleşmeli personele, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” (Ek: 12.11.1990 tarihli ve 20693 sayılı Resmi Gazete) Sözleşmeli Personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması

halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için üç gün ücretli mazeret izni verilir.

(Ek: 12.05.2007 tarihli ve 26520 sayılı Resmi Gazete) Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan ve doğrudan radyasyona maruz kalan sözleşmeli personele ilgili mevzuatı uyarınca ücretli sağlık izni verilir.”

• *Sözleşmeli öğretmenlerin doğum izni*

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında görevlendirilen Sözleşmeli Öğretmenlerden göreve başlamadan önce doğum yapanların doğum öncesi veya doğum sonrası izinlerinin kullanılması ile doğum izni bitiminde ücretsiz doğum izni sonrası izninin kullanılması konusunda Millî Eğitim Bakanlığı görüş yazısı yayınlanmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün “Sözleşmeli Öğretmenlerin Doğum İzni” konulu, 19/10/2009 tarih ve 83672 sayılı yazılarına göre de;

28.6.1978 tarih ve 16330 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış olan 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9.maddesinin üçüncü fıkrasında; “**Sözleşmeli kadın personele doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir.**” hükümleri bulunmaktadır.

Aynı esasların 1. maddesinde “**Ek Madde 1-Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin doğum izni bitiminden itibaren en geç bir yıl içerisinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kuruma yazılı talepte bulunur.**” denilmektedir.

Bu açıklamalar çerçevesinde doğum yaptıktan sonra görevlendirilmesi yapıpılıp görevine başlayan sözleşmeli personele;

1-Doğum öncesi kullanamadığı iznini doğumdan sonra kullanılmak üzere eklenmeyecektir.

2-Göreve başladıktan sonra, izninden kalan kısmını kullanabilecektir.

3-Doğum izni bitiminde ise istenmesi halinde bir yıla kadar aylıksız izin verilebilecektir.(**BELGE-9**)

• *Hamile 4/B’li doğum öncesi en fazla kaç hafta ücretli izin kullanabilir?*

4/B’li sözleşmeli personele doğum öncesi en fazla 8 hafta süre ile doğuma bağlı mazeret izni verilmesi mümkün bulunmaktadır. (Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9. maddesinin 3. fıkrası)

• *Çoğul gebelik halinde de doğum öncesi mazeret izni yine 8 hafta olarak mı kullanılır?*

Çoğul gebelik halinde 4/B sözleşmeli personelin doğum öncesi 8 haftalık izin süresine 2 hafta ilave edilmesi mümkün bulunmaktadır. (Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9. maddesinin 3. fıkrası)

• *Doğum öncesi kullanılabilen mazeret izni doğum sonrasına aktarmak mümkün müdür?*

Doğum öncesi kullanılacak doğum izninin sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen ve doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışması halinde iş yerinde çalıştığı bu süreleri doğum sonrasında izin olarak kullanması mümkün bulunmaktadır. (Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9. maddesinin 3. fıkrası)

• *En fazla ne kadar süre doğum sonrasında izin olarak kullanılabilir?*

Sözleşmeli personel belirtilen şartları taşımak kaydı ile tekil gebeliklerde en fazla 5+8=13 haftalık süre çoğul gebeliklerde ise en fazla 7+8=15 haftalık sürenin doğum sonrasında kullanılması mümkün bulunmaktadır.

• *Doğum iznini idare isterse vermeyebilir mi?*

Doğuma bağlı olarak kullanılan doğum öncesi ve sonrası 8 er haftalık izinlerin kullanılmasında idareye takdir hakkı verilmemiştir. Ayrıca doğum öncesi izin çalışmak suretiyle doğum sonrasına aktarılması da rapora bağlı olarak sözleşmeli personelin ihtiyarına bırakılmıştır. Kamu idaresi bu hususlara müdahale edemez.

• *Doğum sonrası aylıksız izin kullanılması mümkün mü?*

Sözleşmeli personelin doğum sonrasında aylıksız izin kullanmasına cevaz veren bir düzenleme bulunmaması sebebiyle aylıksız izin verilmesi mümkün bulunmamaktadır.

• *Süt izni kaç ay süre ile kullanılabilir?*

Sözleşmeli personele, çocuklarının doğumundan 1 yaşını doldurdukları güne kadar günde 1,5 saatlik süt izni verilir. (9. maddenin 4. fıkrası)

• *Süt izni verilmesi idarenin takdirinde midir?*

Süt izni verilmesi idarenin takdirine bırakılmamıştır. Düzenleme emredici bir kuraldır.

• *Süt izni toptan kullanılabilir mi?*

Süt izni çocuğun sağlıklı gelişiminin temini ve emzirme döneminde anne sütü ile sağlıklı beslenmesi amacıyla verilmiş bir hak olması sebebiyle toptan (birleştirmek suretiyle) kullanılması söz konusu değildir.

• **Süt izninin kullanılacağı zaman kim tarafından belirlenir?**

Süt iznin saatini belirleme hakkı sözleşmeli personele verilmiştir.

• **Sözleşmeli öğretmenin doğum sonrası 30 günü aşan rapor sorunu nasıl çözülmüştür?**

Üyelerimizden Emine Çiçekli, 10.09.2007 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B kapsamında sözleşmeli okul öncesi öğretmeni olarak Van İli, Gürpınar İlçesi, Parmakkapı İlköğretim Okulunda göreve başlamıştır.

Yaz tatilinde bulunduğu Osmaniye’de doğum sonrasında rahatsızlığından dolayı başvurduğu Sağlık Kuruluşlarınca 30 günden fazla Sağlık Kurulu raporları ile istirahati uygun görülmüştür. İstirahatlarına ilişkin sağlık kurulu raporları görev yaptığı Gürpınar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne fakslanarak bilgi verilmiştir.

Sağlık Kurulu raporunun bitiş tarihi olan 21.01.2009 tarihinde göreve başlamak için Gürpınar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne müracaat ettiğinde; hizmet sözleşmesinin 11 maddesi (b) bendi **“Hastalık izni: resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıkları için, yılda 30 günü geçmemek üzere izin verilebilir. Hastalık sebebi ile sosyal sigortalar kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı personelin ücretinden düşülür.”** hükmü nedeniyle sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceği hususunda tereddüt olduğu, tereddüdün giderilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne görüş sorularak gelen görüşe göre sözleşmenin yenilenip yenilenmeyeceği tarafına sözlü olarak bildirilmiştir.

Binlerce 4/B’li çalışan hakkında sadece 18 maddelik bir Bakanlar Kurulu Kararı bulunmaktadır. Ancak ne 4/B’li uygulaması bir çözümdür, ne de bu 18 madde sorunları çözebilmektedir. Bir sözleşmeli öğretmen, 30 günden fazla sağlık kurulu raporu almıştır. Bu halde ne gibi bir işlem tesis edilmesi gerektiği Bakanlığa sorulmuştur. Bakanlık, konuyu Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına sormasına rağmen bu iki kurum da görüş vermemiş/ vermemiştir. Bunun üzerine MEB Personel ilgili valiliğe 30 günden fazla sağlık raporu alan sözleşmeli öğretmenin hizmet sözleşmesinin fesih edilebileceğini bildirmiştir.

Sağlık Kuruluşlarından 30 günden fazla verilen Sağlık Kurulu raporları 4/B’li sözleşmeli öğretmenlerin Hizmet sözleşmesinin 11. maddesi (b) bendi **“Hastalık izni: resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıkları için, yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli izin verilebilir. Hastalık sebebi ile sosyal sigortalar kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı personelin ücretinden düşülür.”** hükmü nedeniyle sözleşmenin feshedilmesi gerektiğine dair Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü görüş yazısı yayınlamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürü Necmettin Yalçın imzasıyla Valiliklere 27.02.2009 tarih ve 234/10361 sayılı görüş yazısındaki; **“Sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar ve hizmet sözleşmelerinde sözleşmeli öğretmenlerin özlük ve sosyal hakları düzenlenmiş ve 30 güne kadar olan ücretli hastalık izinleri dışında uzun süreli hastalık izinleri kullanabileceklerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığından Bakanlığımızca tereddüde düşülen bu konuda Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşlerine başvurulmuş olmasına rağmen bugüne kadar bu konulara açıklık getirici herhangi bir cevap alınamamıştır.**

Bu düzenlemelerden; sözleşmeli öğretmenlerin bir yılda toplam 30 gün ücretli hastalık izni kullanabilecekleri ancak 30 günden fazla sürelerde raporlu olanlar ile yataklı tedavi olanlar hakkında ne gibi bir işlem yapılacağı düzenlenmemiş olmakla birlikte zımnen sözleşmenin sona ereceği anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, gerek sözleşmenin personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar gerekse hizmet sözleşmelerinde bir yılda toplam otuz gün ücretli hastalık izni kullanabilecekleri belirtilmiş olduğundan hastalığı nedeniyle 2008 yılında uzun bir süre görevine devam etmeyen ilgilinin sözleşmesinin yenilenmesine imkân bulunmadığı mütalaa edilmektedir.” hükümleri Emine Çiçekli'nin sözleşmesinin feshine dayanak oluşturmuştur.

Fakat durum sanıldığı gibi değildir. Çünkü hizmet sözleşmesinin **“sözleşmenin feshi”** adlı 13.maddesi hükümlerinde sağlık durumu nedeniyle verilen istirahat izinlerinin 30 günden fazlasına tekabül eden günler için sözleşmenin feshedileceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır.

Hizmet sözleşmesinin 11. maddesinin (b) bendinde yer alan **“Hastalık izni: resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıkları için, yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli izin verilebilir. Hastalık sebebi ile sosyal sigortalar kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı personelin ücretinden düşülür.”** hükümlerinde 30 günden sonraki Sağlık Kurulu raporları için bir düzenleme bulunmamaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü görüş yazılarında bile Sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar ve hizmet sözleşmelerinde 30 güne kadar olan ücretli hastalık izinleri dışında uzun süreli hastalık izinleri kullanabileceklerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığını kendilerinin bile tereddüde düştiklerini bu konuda Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşlerine başvurduklarını konuya açıklık getirici herhangi bir cevap alınmadığını ifade etmektedirler.

Konu hakkında Türk Eğitim-Sen tarafından kamuoyu oluşturulmuş, Türkiye Büyük Millet Meclisinde yazılı ve sözlü soru önermeleri aracılığıyla ile tartışılması sağlanmıştır.

Türk Eğitim-Sen'in hukuki ve mevzuat desteğiyle sendika üyesi adına açılan şahsi davada önce yürütmeyi durdurma kararı alınmış, sonrasında da esastan dava kazanılmıştır.

Van 2. İdare Mahkemesi, 2009/1281 karar, 2009/483 esas no'lu ve 19.10.2009 tarihli kararıyla; 657 sayılı yasaya tabi ve 4/B kapsamında **“sözleşmeli personel”** olarak çalışan öğretmenlerin 30 günden fazla rapor kullanılarak izinli sayılanların görevine son verilmesiyle ilgili somut bir hüküm bulunmamasına rağmen, Çiçekli'nin sözleşmesinin feshedilmesinde hukuka aykırılık bulunduğu karar vermiştir.

Ayrıca davacının maaşından yoksun kaldığının da altı çizilerek, görevde olmadığı sürede almadığı maaş ve ek derslerinin de ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Bu karar 28 Kasım 2009 tarihinde Haber Türk gazetesinde manşetten **“Sözleşmeli Memur hakkı”** başlığıyla yayınlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü yukarıdaki görüşünde ısrar ederek tekrar 23.03.2010 tarih ve 16205 sayılı yazılarında **“4-Bir yıl içerisinde ayrı ayrı veya toplam otuz günden fazla rapor alan Sözleşmeli Öğretmenlerin sözleşmeleri feshedilecektir.”** açıklamasında bulunmuştur

Bir yıl içerisinde ayrı ayrı veya toplam otuz günden fazla rapor alan Sözleşmeli Öğretmenlerin sözleşmeleri feshedilecektir şeklindeki 4/B'li sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesinin feshine imkân tanıyan bu görüşe dayanak teşkil eden; 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 10. maddesindeki; **“Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir.”** hükmü ile Sözleşmeli Öğretmenlerin Hizmet Sözleşmesinin **“Personelin izin hakları”** başlıklı 11. maddesi (b) bendindeki; **“b) Hastalık İzni: Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için, yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli izin verilebilir. Hastalık sebebi ile sosyal sigortalar kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı personelin ücretinden düşülür”** hükümleri hakkında; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunda görüşülen davada yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.

Ayrıca Devlet Personel Başkanlığının 4/B'li personelden gelen sık sorulan sorulara verdiği cevaplarındaki; **“Soru 13: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin 30 günü aşan rapor alması halinde sözleşmesi feshedilir mi?”**

Cevap 13: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam sözleşmeli personelin 30 günü aşan hastalık izinleri için ilgililerin sözleşmelerinin feshedilmemesi gerekmektedir.” açıklamaya göre de 30 günü aşan hastalık izinlerinde sözleşme feshedilemeyecektir.

Bu gelişmeler üzerine Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü 13.09.2010 tarih ve 14714 sayılı “Sözleşmeli personelin hastalık izni” konulu yazısında; “ Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen olarak görev yapanlardan 30 günden fazla hastalık izni kullanan personelin hizmet sözleşmelerinin Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 10 uncu maddesi hükmü gereğince fesh edilip edilmeyeceği hususunda tereddütler yaşandığı Bakanlığımıza intikal eden yazılı ve sözlü bildirimlerden anlaşıldığından konu hakkında açıklama yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Bilindiği gibi, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 10 uncu maddesinde; “Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür.” hükmüne yer verilmiştir.

Ancak Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 10 uncu maddesinde yer alan “...30 günü geçmemek üzere...” ibaresi ile hizmet sözleşmesinin 11 inci maddesinin (b) bendinde geçen “...30 günü geçmemek üzere...” ibaresinin yürütülmesinin durdurulması ve iptaline yönelik açılan idari davada Danıştay Nöbetçi Dairesince verilen yürütmenin durdurulmasının reddine ilişkin 26.08.2009 günlü E:2008/3956 sayılı Karara davacı tarafından itiraz edilmiş ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 04.02.2010 tarihli ve No:2009/921 sayılı Kararında mezkûr Esasların 10 uncu maddesinde yer verilen “...30 günü geçmemek üzere...” ibaresi ile bu hükme bağlı olarak tesis edilen sözleşmenin feshine dair işlemlerin yürürlüğünü durdurduğu, yine yerel idare mahkemelerin kararlarında ise söz konusu hükme istinaden tesis edilen “sözleşmenin feshedilmesi işlemlerinin” yürürlüğünün durdurulmasına/iptaline karar verilmiştir.

Diğer taraftan, Bakanlığımızca konu hakkında Devlet Personel Başkanlığına görüş sorulmuş olup alman Devlet Personel Başkanlığının 15.12.2010 tarihli ve B.02.1.DBP.0.10.99/23029 sayılı cevabi yazıda; sözleşmeli personele 30 güne kadar ücretli hastalık izni verilebileceği, bu süreyi aşan hastalık izinlerinde ise sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sadece iş göremezlik ödeneğine hak kazanacağı ve ilgililerin sözleşmelerinin feshedilemeyeceği ifade edilmiştir.

Bu bağlamda, Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında halen görev yapan sözleşmeli öğretmenlerden, hizmet sözleşmesi döneminde (01.01.2010–31.12.2010) 30 günden fazla hastalık raporu alanların hizmet sözleşmeleri feshedilmeyecektir.” açıklamasında bulunmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı Personel Müdürlüğü yukarıdaki yazısında “**Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında halen görev yapan sözleşmeli öğretmenlerden, hizmet sözleşmesi döneminde (01.01.2010–31.12.2010) 30 günden fazla hastalık raporu alanların hizmet sözleşmeleri feshedilmeyecektir**” ifadesine yer vermiştir.

• *Artık 30 günden fazla hastalık raporu alanların hizmet sözleşmeleri feshedilmeyecek.*

Bu ifadeye göre Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında halen görev yapan sözleşmeli öğretmenlerden, hizmet sözleşmesi döneminde 30 günden fazla hastalık raporu alanların hizmet sözleşmeleri feshedilmeyecektir

• *Sözleşmeli öğretmenlikten kadrolu öğretmenliğe atanan kadın personel, doğum sonrası mazeret izninin kalan kısmını kullanabilir mi?*

Devlet Personel Başkanlığı 05.04.2010 tarih ve 6923 sayılı yazısında; “**Bakanlığınızda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmenin toplam 13 haftalık doğum sonrası mazeret iznini kullanırken; 657 sayılı Kanununun 4/A maddesi kapsamında kadrolu öğretmenliğe atandığından bahisle doğum sonrası mazeret iznini kullanma hususunda Başkanlığımız görüşünü talep ettiğiniz ilgi yazı incelenmiştir.**

Bilindiği üzere, 657 sayılı kanunun “Mazeret izni” başlıklı 104 üncü maddesinin ilk fıkrasında “ Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelere eklenir. Yukarda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir.

Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanmada annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü yer almaktadır.

Değişik statülerde istihdam edilen kadın personele verilecek ücretli doğum izinlerinde yeknesaklığı sağlamak amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda gerekli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu Esasların 9 uncu maddesine eklenen üçüncü fıkra ile doğum yapan sözleşmeli personelinde memurlarla aynı şekilde ücretli izin hakkına sahip olması sağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, hangi statüde istihdam edilirse edilsin kadın personele doğum öncesi ve sonrası ücretli izinlere ilişkin hükümlerin aynı olması sebebiyle, sözleşmeli öğretmenlikten kadrolu öğretmenliğe atanan kadın personelin doğum sonrası mazeret izninin kalan kısmının, 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesine göre kullandırılması gerektiği mütalaa edilmektedir.” açıklamasında bulunmuştur.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görevlendirilmeden önce doğum yapan personele, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek-1 maddesi çerçevesinde, sözleşmenin doğuma bağlı olarak feshedilmesi halinde göreve dönmeye ilişkin olan bir yıllık sürenin ne zaman başlayacağına dair Devlet Personel Başkanlığının 16.12.2009 tarih ve 18988 sayılı görüşü. **(BELGE-10)**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personelin ücretli doğum izninin bitiminde göreve başlayıp belli bir süre çalıştıktan sonra Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek-1 maddesi gereğince bir yıldan geriye kalan süre kadar doğum sebebiyle sözleşmesinin feshedilip feshedilemeyeceği hakkında Devlet Personel Başkanlığının 18.11.2009 tarih ve 20035 sayılı görüşü. **(BELGE-11)**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görevlendirilmeden önce doğum yapan personele doğum sonrası mazeret izni verilip verilemeyeceği ile doğum sonrası mazeret izni sonunda kendisinin talepte bulunması halinde sözleşmesinin feshedilip feshedilmeyeceği hakkında Devlet Personel Başkanlığının 29.12.2008 tarih ve 22314 sayılı görüşü. **(BELGE-12)**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak çalışan personelin doğum öncesi ve doğum sonrası izinleri ile mazeret, hastalık ve ücretsiz izinleri hakkında Devlet Personel Başkanlığının 06.05.2004 tarihli görüşü. **(BELGE-13)**

657 sayılı kanununun 4 üncü maddesinin B bendi uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin ücretsiz doğum ve sağlık izni kullanmasına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 04.07.2006 tarih ve 12528 sayılı görüşü. **(BELGE-14)**

Geçici işçi statüsünde çalışırken 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel statüsüne geçen personelin doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanıp kullanamayacağına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 04.07.2007 tarih ve 11248 sayılı görüşü. **(BELGE-15)**

T.C
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : B.08.0.PGM.0.23.05.6/83672
Konu : Sözleşmeli Öğretmenlerin
Doğum İzni

19 EKİM 2009

..... **VALİLİĞİNE**
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : a) 28.6.1978 tarih ve 16330 Sayılı Resmî Gazetede yayınlanmış olan 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar
b) 29/12/2008 tarihli ve B.02.1.DPB.0.10.00.00/22314 sayılı yazı.

2009-2 atama ve ek atama dönemlerinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında çeşitli alanlardan Sözleşmeli Öğretmen görevlendirilmesi yapılmıştır. Bunlardan göreve başlamadan önce doğum yapanlardan doğum öncesi veya doğum sonrası izinlerinin kullanılması ile doğum izni bitiminde ücretsiz doğum izni sonrası izninin verilmesi konusunda İl Millî Eğitim Müdürlüklerince tereddütte düşüldüğü bildirilmektedir.

Bilindiği gibi ilgi esasların 9.maddesinin üçüncü fıkrasına "Sözleşmeli kadın personele doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir." cümlesi eklenmiştir.

Aynı esasların 1. maddesine "Ek Madde 1-Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin doğum izni bitiminden itibaren en geç bir yıl içerisinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kuruma yazılı talepte bulunur." denilmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde doğum yaptıktan sonra görevlendirilmesi yapıp görevine başlayan sözleşmeli personele doğum öncesi kullanmadığı iznini doğumdan sonra kullanılmak üzere eklenemeyeceği ancak göreve başladıktan sonra, izninden kalan kısmını kullanabileceği doğum izni bitiminde ise istenmesi halinde bir yıla kadar sözleşmenin feshedilmesi hususunda bilgilerinizi rica ederim.



Hilmi ÇOLAK
Bakan a.
Daire Başkanı

DAĞITIM:
Gereği :
81 il



M.E.B Personel Genel Müdürlüğü (06648) Bakanlıklar/ANKARA
Telefon: (0312) (Şb.Md. 413 13 39) –(Birim 413 13 53) Faks: (0312) 418 03 81
İnternet Adresi : <http://personel.meb.gov.tr>
e-posta : ryanik@meb.gov.tr

Belge 09

T.C.
BAŞBAKANLIK
Devlet Personel Başkanlığı

Sayı : B.02.1.DPB.0.10.106.01

DPBNo: **18988**

DPB Tarih: 16-12-2009

/ /2009

Konu : Sözleşmeli personel



MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA

İlgi: 07/10/2009 tarihli ve B.08.0.PGM.0.23.01.07-98-2467/81522 sayılı yazı.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görevlendirilmeden önce doğum yapan personele, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek-1 maddesi çerçevesinde, sözleşmenin doğuma bağlı olarak feshedilmesi halinde göreve dönmeye ilişkin olan bir yıllık sürenin ne zaman başlayacağına ilişkin Başkanlığımız görüşünün sorulduğu ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların değişik 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında; "Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir..." hükmüne ve yine aynı esasların Ek Madde-1- "Yeniden Hizmete Alınma" başlıklı maddesinin birinci fıkrasında; "Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin bitiminden itibaren en geç bir yıl; askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin ise terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması,

gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görevlendirilmeden önce doğum yapan personele, isteği halinde verilecek olan bir yıl süreli sözleşmeyi feshetme hakkına ilişkin sürenin başlangıç tarihinin, doğum yapmış olduğu tarihten itibaren sekiz haftalık ücretli izin süresinin bitimini takip eden tarihten itibaren hesaplanarak ve hiçbir surette bir yıllık süreyi aşmayacak şekilde, sözleşmeyi feshetme hakkından faydalanabileceği mütalaa edilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.



Mehmet TEKİNARSLAN
Başkan

16.12.2009*029493

İzmir Caddesi No:41 Kızılay 06440 ANKARA
Tel : (0 312) 418 83 07-15-20-71-72-74-80-90 Faks : (0 312) 418 82 91
Elektronik Ağ: www.dpb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için iritibat: H. BAĞMANCI D. P. Uzmanı

hb-süz. per. doğ. izni meb.

Belge 10

T.C.
BAŞBAKANLIK
Devlet Personel Başkanlığı

Sayı : B.02.1.DPB.0.12-647.02/ 20035
Konu :

18/11/2009

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA

İlgi: 23/10/2009 tarihli ve B.08.0.PGM.0.23.01.07-98-2640/84572 sayılı yazı.

Bakanlığımızda sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan personelin ücretli doğum izninin bitiminde göreve başladığını ve belli bir süre çalıştığını belirterek, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 1 inci maddesi gereğince bir yıldan geriye kalan süre kadar doğum sebebiyle sözleşmesinin feshedilip feshedilmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 9 uncu maddesinde, "Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür." hükmü, "Yeniden Hizmete Alınma" başlıklı Ek 1 inci maddesinde ise, "Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,
b) Doğum sebebiyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin bitiminden itibaren en geç bir yıl; askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin ise terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması,

gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler.

Bu madde çerçevesinde yeniden istihdam edilecek personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir." hükmü yer almaktadır.

İzmir Caddesi No:41 Kızılay 06440 ANKARA Ayrıntılı bilgi için irtibat : H. TATLI Devlet Personel Uzmanı
Tel : 0 312 -- 418 83 07-15-20-71-72-74-80-90 Fax : 0 312 -- 418 82 91
Elektronik Adı: www.dpb.gov.tr
118-220

Belge 11

T.C.
BAŞBAKANLIK
Devlet Personel Başkanlığı

Sayı : B.02.1.DPB.0.10.00.00/
Konu : Sözleşmeli personel

22314

29/11/2008

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA

İlgi: 24/11/2008 tarihli ve B.08.0.PGM.0.23.01.07.28.2516/106965 sayılı yazı.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görevlendirilmeden önce doğum yapan personele doğum sonrası mazeret izni verilip verilmeyeceği ile doğum sonrası mazeret izni sonunda kendisinin talepte bulunması halinde sözleşmesinin feshedilip edilemeyeceği hususunda Başkanlığımızın görüşünün sorulduğu ilgi yazı incelenmiştir.

06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların değişik 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında; "Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personel isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir." hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hüküm çerçevesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak görevlendirilmeden önce doğum yapan sözleşmeli personele yukarıdaki sürelerle uyulması kaydıyla doğum izni verilebileceği, diğer taraftan, doğum izni sonunda sözleşmeli personelin talepte bulunması halinde sözleşmesinin, ilgili personelle yapılan hizmet sözleşmesi hükümleri çerçevesinde feshedilebileceği mütalaa edilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

Jale K. AYÇÜL
Devlet Personel Başkanı

HT-961

02.01.2009 000021

Ezmi Caddesi No:41 Kızılay 06440 ANKARA
Tel:(0 312) 418 83 07-15-20-71-72-74-80-90

Fax: (0 312)-418 82 91
Elektronik Adı: www.dpb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için lütfen: R.İNCE Devlet Personel Uzmanı

E-posta: dpb@adg.dpb.gov.tr

Belge 12

4/B’li sözleşmeli personele doğum izni

Kategori	: Sözleşmeli/4-B
Kanun / Madde(ler)	: 657 / 4
Tarih	: 6.05.2004
Kaynak	: 23 sayılı bülten, 61. sayfa : 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak çalışan personelin doğum öncesi ve doğum sonrası izinleri ile mazeret, hastalık ve ücretsiz izinleri hakkında
Özet	

Bakanlığınız bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak çalışan personelin doğum öncesi ve doğum sonrası izinleri ile mazeret, hastalık ve ücretsiz izinleri hakkında görüş talebini içeren ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personelin yararlanacağı izinlere ilişkin düzenlemeye, 6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” da yer verilmiş olup, mezkur Esasların değişik 9 uncu maddesinde “217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda ve Sosyal Güvenlik Kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet suresi, bir yıldan on yıla kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir. Sözleşmeli personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için üç gün ücretli mazeret izni verilir.” hükmü ve 10 uncu maddesinde de “Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür.” hükmü yer almaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personelin izin haklarına ilişkin olarak yukarıda yer verilen açık hükümler dışında başka bir düzenleme bulunmadığından, ayrıca sözleşmeli personelin memur olmaması sebebiyle mezkur Kanunun izinleri düzenleyen madde hükümlerinden de yararlanamayacağı dikkate alınarak, durumlarının yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir.

Belge 13

ÖZET: 657 sayılı kanununun 4 üncü maddesinin B bendi uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin ücretsiz doğum ve sağlık izni kullanmasına ilişkin Devlet Personel Başkanlığının 04.07.2006 tarih ve 12528 sayılı görüşü.

..... Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalıştığınızdan bahisle, ücretsiz doğum izni ya da bu sebeple sağlık izni kullanıp kullanamayacağınıza dair ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”ın 9 uncu maddesinde; “217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda ve Sosyal Güvenlik Kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi, bir yıldan on yalı kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir.

Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir.

Sözleşmeli personele, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

Sözleşmeli personele isteği üzerine eşinin doğum yapması halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için üç gün ücretli mazeret izni verilir.” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, adı geçen Esasların 10 uncu maddesinde ise; “Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre sözleşmeli olarak çalışan personelin doğum sonrası 8 haftalık mazeret izninin ardından ücretsiz izin kullanamayacağı, ücretli hastalık izni konusunda da mezkur Esaslarda belirtilen şartlara uyulması kaydıyla izin kullanılabilceği mütalaa edilmektedir.

Belge 14

ÖZET: 4/B maddesine göre sözleşmeli personel statüsüne geçmeniz halinde doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanıp kullanamayacağınıza ilişkin **Devlet** Personel Başkanlığının 04.07.2007**tarikh** ve 11248 sayılı görüşü.

Kültür ve Turizm Bakanlığında 11 yıldır geçici işçi statüsünde görev yaptığınız ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4/B maddesine göre sözleşmeli personel statüsüne geçmeniz halinde doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanıp kullanamayacağınıza ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 06/06/1978 tarihli ve 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan “**Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar**”ın değişik 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında, “**Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta daha eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir.**

Sözleşmeli personele, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü yer almaktadır.

Bu hüküm çerçevesinde, sözleşmeli kadın personele doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı hafta ücretli izin verilebileceği, çoğul gebelik halinde ise doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta ekleneceği, ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceği, bu durumda sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı sürelerin doğum sonrası izin süresine eklenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ancak, söz konusu Esaslarda sözleşmeli statüde istihdam edilen kadın personelin doğum sebebiyle ücretsiz izin alabileceği hususunda herhangi bir düzenleme yer almadığından doğum sebebiyle sözleşmeli kadın personele ücretsiz izin verilemeyeceği mütalaa edilmektedir.

Belge 15

4/C Lİ PERSONELİN DOĞUM VE SÜT İZNİ

4/C'liler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (C) fıkrasına göre istihdam edilmektedir. Bu maddeye dayanılarak çıkarılmış bulunan, 06.06.1978 tarih ve 2009/15759 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar), 04.02.2010 tarih ve 27483 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4/C'li Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Kararın 9 uncu maddesi şu şekildedir:

“Madde 9 – (1) Bu Karar gereğince istihdam edilecek geçici personele, çalıştıkları her ay için azami 2 gün ücretli izin verilebilir. Bu izinler toplu olarak da kullanılabilir.

(2) Geçici personele, resmî tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bağlanan sürekli iş göremezlik geliri ilgilinin ücretinden düşülür.

(3) Geçici personelin isteği üzerine; eşinin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü hâlinde ve her olay için 3 gün ücretli mazeret izni verilir.

(4) Geçici personele, doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik hâlinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde tabibin onayı ile geçici personel isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, geçici personelin çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelere eklenir. Yukarıda öngörülen süreler geçici personelin sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Geçici personele, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçim hakkı vardır.”

e)- İZİNLERLE İLGİLİ TEBLİĞ

Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 2)

6111 sayılı torba kanunla, 657 sayılı Kanunda yapılan değişiklikleri açıklayan tebliğ, bugün yayımlandı. Devlet Personel Başkanlığınca yayımlanan tebliğde, doğum sebebiyle verilen analık izni, aylıksız izin, süt izni; sicil, disiplin, kadroların tahsis, dağıtım ve kullanımında dikkat edilecek hususlar, özlük dosyasının tutulmasına ilişkin usul ve esaslar konusunda açıklamalar yapılmıştır.

15 Nisan 2011 CUMA Resmî Gazete Sayı: 27906

TEBLİĞ

Devlet Personel Başkanlığından:

KAMU PERSONELİ GENEL TEBLİĞİ

(SERİ NO: 2)

25/2/2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklerle ilgili olarak uygulama birliğinin sağlanması ile kamu kurum ve kuruluşlarının kadro tahsisi, dağılımı ve kullanımına ilişkin olarak yaptıkları işlemlerde etkinliğin artırılması amacıyla aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

A) DEVLET MEMURLARINA DOĞUM SEBEBİYLE VERİLECEK İZİNLER

I. Doğum Sebebiyle Verilecek Analık İzni

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce; “Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.” hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra; “Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.” hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanunun değişik 104 üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek analık izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Memura doğum yapmasından önce sekiz ve doğum yapmasından sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilmekte, çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz, ...) doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki haftalık bir süre daha ilave edilmektedir. Böylece çoğul gebeliklerde doğumdan önceki analık izni süresi on haftadır.

2- Memura, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmesine bağlı olarak, isteği üzerine doğumdan önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabilmesi ve bu durumda tabip raporuna dayanarak Kurumunda fiilen çalıştığı sürelerin doğum sonrası analık izni süresine eklenmesi imkanı tanınmıştır.

3- Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmiştir. Söz konusu hüküm ile; beklenen doğum tarihinden daha önce doğum yapan kadın memurun, erken doğum nedeniyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni sürelerinin doğum sonrası analık izni süresine eklenmesi imkanı getirilmiştir.

4- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmesi imkanı getirilmiştir.

Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Doğumdan önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabileceği tabip raporuyla onaylanan ve doğum sonrası analık iznine eklenmesi gereken azami beş haftalık süre içerisinde kanuni izinlerini kullanan kadın memurun, doğum

sonrası analık iznine sadece doğum öncesi analık izni içerisinde Kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin eklenmesi gerekmekte olup, bu süre içerisinde alınan kanuni izinler doğum sonrası analık iznine ilave edilemeyecektir.

b) Memurun doğumdan önceki sekiz haftalık analık izninin, doğum tarihinden önceki üç haftaya kadarki kısmını Kurumunda çalışarak geçirebileceği, bu durumda tabip raporuna bağlı olarak Kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği azami beş haftalık izin süresinin doğum sonrası analık izni süresine ekleneceği hükme bağlanmış olduğundan, sağlık durumunun uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmeden Kurumunda çalışmaya devam eden memurun fiilen çalıştığı sürelerin doğum sonrası analık iznine eklenmesi mümkün bulunmamaktadır.

c) Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanmadığı analık izni süreleri, doğum sonrası analık izni sürelerine ilave edilecektir.

Bu çerçevede;

- Doğumdan önce sekiz hafta süreli analık iznine ayrılan ve bu süre içerisinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanmadığı doğum öncesi analık izni süreleri, doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanmadığı analık izni süresi (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

- Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine ayrılmayarak, sağlık durumunun uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içerisinde erken doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanmadığı doğum öncesi analık izni süresi ile kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Kadın memurun otuz ikinci haftadan önce doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanılamayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin tamamı doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir.

ç) 657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik 104 üncü maddesinin yürürlüğe girdiği 25/2/2011 tarihinden önce erken doğum yapan ve mezkur maddenin yürürlük tarihinde doğum sonrası analık iznini kullanan kadın memurun erken doğum sebebiyle kullanmadığı doğum öncesi analık izni süreleri, kullanmakta olduğu doğum sonrası analık iznine eklenecektir.

d) Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülemeyecektir.

e) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz haftalık süre içerisinde göreve başlayanlara, 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde doğum yaptığı tarih dikkate alınarak sadece sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.

II. Süt İzni

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde, "... Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır." hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra mezkur maddenin (D) fıkrası ile; "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır." hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin anılan fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Memura bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olarak verilen süt izni, doğum sonrası analık izni süresinin (asgari 8, azami 13 hafta) bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saate çıkarılmış ve ikinci altı ayda ise günde bir buçuk saat olarak belirlenmiştir.

2- Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususu kadın memurun tercihine bırakılmıştır.

Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Değişiklikten önceki hükme istinaden süt izni hakkını kullanmakta olan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ay içinde bulunması halinde günde üç saat, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ikinci altı ay içinde bulunması halinde ise günde bir buçuk saat süt izni kullanılacaktır.

b) Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu iznin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılmasına imkan bulunmamaktadır.

III. Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin

657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, “Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra ise mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrası ile; “Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanunun değişik 108 inci maddesinin (B) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek aylıksız iznin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Doğum yapan memura isteği üzerine oniki aya kadar verilen aylıksız izin hakkı yirmidört aya çıkarılmış ve eşi doğum yapan memura da isteği üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmıştır.

2- Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihi olarak belirlenmiştir.

Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Mülga hükme istinaden doğum sebebiyle verilen aylıksız iznini kullanmakta olan kadın memurun aylıksız izin süresi, isteği üzerine yirmidört aya kadar çıkarılacaktır.

b) Mülga hükme istinaden doğum sebebiyle verilen on iki aylık aylıksız izin süresini tamamlayan kadın memura, isteği halinde yirmidört aylık aylıksız izin süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.

c) Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın, mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrası çerçevesinde isteği halinde yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir. Ancak söz konusu iznin bitiş tarihi, eşinin doğum yaptığı tarihten itibaren hiçbir surette yirmidört aylık sürenin bitimini geçemeyecektir.

ç) 657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik 108 inci maddesinin yürürlüğe girdiği 25/2/2011 tarihinden önce eşi doğum yapan memura isteği üzerine yirmidört aylık aylıksız izin süresinin kalan kısmı kullanılacaktır. Ancak, söz konusu aylıksız iznin bitiş tarihi, doğum tarihinden itibaren yirmidört aylık süreyi hiçbir şekilde geçemeyecektir.

d) Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin yirmidört aylık süre içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullandırılması mümkündür.

e) Doğum sonrası analık izninin bitiminde aylıksız izin verilen ve izin bitiminde göreve başlayan memurun yeniden aylıksız izin talebinde bulunması halinde, bu memura doğum sonrası analık izninin bitiş tarihini takip eden yirmidört aylık sürenin aşılması kaydıyla tekrar aylıksız izin verilecektir.

f) Doğum yaptıktan sonra ataması yapılan memura, isteği üzerine doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitimini takip eden tarihten itibaren yirmidört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, aylıksız izin kullandırılacaktır.

f)-MOBBİNG

MOBBİNG NEDİR?

Mobbing; iş yerinde uğranılan duygusal saldırı ve psikolojik şiddettir. Kişinin hakaretler, saygısız tavırlar ve kişiliğe saldırı ile kendini göstermeye ve bir veya birden çok kişinin bu davranışlarına hedef olmasıyla başlar. Mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, cinsiyet, ırk, din, mezhep, kıskançlık gibi çok çeşitli nedenle, bireye yönelik olarak, sistematik bir şekilde, rencide edici, aşağılayıcı, gayri ahlaki davranışlar ile psikolojik şiddet uygulanmasıdır. Belirli bir süre boyunca, kişinin iş verimini etkileyici şekilde doğrudan veya dolaylı bir saldırı yapılması ve bunun ayrımcılık olarak hissedilmesi Mobbing olarak kabul edilmektedir. Ülkemizde son günlerde sıkça rastlanılan bu durum hakkında halen yasal bir düzenleme yapılmasa da artık bu konuda verilmiş olumlu yargı kararları da mevcuttur

• İşyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu, 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı resmi gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesinde; **“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.**

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.” açıklamalarında bulunulmuştur.

• ALO 170

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına psikolojik şiddet ile ilgili en fazla şikâyetin Milli Eğitim Bakanlığı’ndan geldiği belirtilmiştir.

Gazeteport’un haberine göre, iş yerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan psikolojik taciz (mobbing) çalışanlar için büyük tehdit oluşturmaktadır.

Mobbing, genellikle işverenler tarafından, İş Kanunları’nın işçiyi koruyan tazminat ve işe iade hükümlerinden kurtulmak için işçiyi istifaya zorlamak şeklinde sistematik olarak uygulanmakta ve işçilerin psikolojik açıdan ciddi zararlar görmesine neden olarak kişiyi intihara kadar sürükleyebilmektedir.

ALO 170 ile psikologlar aracılığıyla mobbing mağdurlarına yardım ve destek sağlanarak, vatandaşların şikâyet ve ihbarları kayıt altına alınmakta ve şikâyetleri incelemeye tabii tutulmaktadır.

İş ve Teftiş Kurulu Başkanlığı yetkilileri tarafından Gazeteport’a yapılan açıklamada, ALO 170 hattına gelen şikâyet ve ihbarların mevzuata uygun olduğu takdirde incelemeye tabii tutulduğu ve mobbing ile ilgili yürütülen projelerde bilgi, anket ve bilgi paylaşımı aracılığıyla toplanan verilerin yıl sonunda Çalışma Bakanı tarafından değerlendirilerek politikalar geliştirileceği belirtilmiştir.

Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve talepleri etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturmak için Turkcell Global Bilgi tarafından Karaman’da kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170), mobbing konusunda en doğru adres olduğu kaydedilmiştir.

Günde ortalama 7 bin 500 çağrının cevaplandığı, çalışanlara 7 gün 24 saat boyunca hizmet veren ALO 170 ile mobbinge uğrayan vatandaşların, maruz kaldıkları olayları yorumlama, değerlendirme, neye maruz kaldıklarını anlamlandırma, eğer psikolojik yakınmaları varsa onların etkisi veya tedavi süreci, iş yaşamına olan etkileri, iş ilişkisine olan etkisi, ailesi ve çevresi ile olan ilişkideki etkileri gibi konularda psikologlarla konuşarak destek almalarının amaçlandığı belirtilmiştir.

• 4 ayda 920 başvuru

ÇSG İletişim Merkezi’nden yapılan açıklamada, 19.03.2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi” konulu genelgenin yayınlanmasıyla birlikte mobbing kapsamında bugüne kadar vatandaşlardan 920 başvurunun geldiği dile getirilmiştir.

ALO 170’ten gelen veriler göz önüne alındığında, mobbing konusunda politikalar geliştirilmesinin gerekliliği öne çıkmaktadır.

- ALO 170’i arayanların yüzde 40’ı özel sektör (365) ve yüzde 29’u kamu sektöründen (269) ararken, yüzde 31’i bilgilendirme (286) amacıyla aramıştır.

- Kamu sektörü içerisinde en fazla şikâyet gelen kurum yüzde 27 ile Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) olurken onu sırasıyla, hastaneler (%23), TSK (%4,8), Emniyet Genel Müdürlüğü (%3,7), Üniversiteler (%2,97) ve Kültür Bakanlığı (%2,23) takip etmektedir.

- Özel sektör içerisinde en fazla şikâyet gelen kurumlar sırasıyla: Sana-yi Kuruluşları (%26,8), Özel Hastaneler (%9,8), Mağazalar (%9,5), İletişim (%3,8)...

- Erkeklerin yüzde 56’sı mobbing mağduru olurken, kadınların yüzde 44’ü mobbing mağduru olarak karşımıza çıkmaktadır.

• En çok taciz şikâyeti MEB’den

Alo 170 ihbar hattına başvuran vatandaşların kurumlara göre şikâyet konularından bazıları:

MEB: Maruz kaldıkları psikolojik şiddetin müdür ve iş arkadaşları tarafından yapıldığı, görevlerini yapmalarının engellendiği, hakaretlere, iftiralara ve onur kırıcı hareketlere maruz kaldıkları, üst denetime başvurmalarına rağmen herhangi bir sonuç alamamış olmaları

Üniversite: Maruz kaldıkları psikolojik şiddetin üniversite dekanlarının, profesör ve doçentlerin kendilerinden unvan bakımından aşağıda olan öğretim görevlilerine yaptıkları engellenmeler, görev verilmemesi, yetkilerinin alınması, çalışma koşullarının zorlaştırılması üst denetim olan rektörlüklerin şikâyetleri hızlı sonuçlandırmaması,

Bakanlıklar: Maruz kaldıkları psikolojik şiddetin çoğunluğunun amirlerinden olması ve bu şiddetin engellenmesi için üst denetim elemanlarına başvurmalarına rağmen hiçbir sonuç alamamış olmalarıdır.

Mobbing konusunda verilmiş olan yargı kararları

Ankara 8. İş Mahkemesi 2006/19 E ve 2006/625 K nolu kararı:

“İşyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.” İşverenin en temel yükümlülüklerinden biri olan işçiyi gözetme borcudur. Medeni Kanun’un 23 üncü maddesi ile Borçlar Kanun’unun 49 uncu maddelerinin iş hukukuna bir yansımadır. İşçiyi gözetme borcu işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da içerir. İşyerinde dışlanma, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilmelidir.

YARGITAY’IN Ankara 8. İş Mahkemesi 2006/19 E ve 2006/625 K nolu kararını ONAYLAYAN KARARI (Kaynak Doc. Dr. Nuri Erisgin)

“T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

E. 2007/9154 K. 2008/13307 T. 30.5.2008

ÖZET: Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte olup, kendisinden bir yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırmış ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.”

YEREL MAHKEME KARARINDAN:

(Ank. 8. İş Mah. 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625): “Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağrılarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. (mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine 1000,00 YTL manevi tazminata hükmedilerek aşağıdaki şekilde karar verilmiştir”.

İSVİÇRE FEDERAL MAHKEMESİ

“Kişinin işyerinde yalnızlaştırılması, kısıtlanması, dışlanması ya da uzaklaştırılması amacı güden sürekli, sistematik ve düşmanca kasti tutum ve davranışlardır.” (BGE 22.04.2005) (z.B. Urteil 2A.312/2004 vom 22. April 2005)

AVUSTURYA MAHKEME KARARLARI

Sadece keyfin kaç(ırıl)ması ile bir zararın doğumundan söz edilemez. Fakat “psiko travmatik” nitelikteki “şoka girme, nevroz ya da depresyon” gibi haller meydana gelmişse bir zarardan söz edilebilecektir (SZ 23/311; 9 Ob 36/00k ZVR 2001/33; 9 Ob 147/00h ZVR 2001/55)

ALMAN YARGI KARARI

“Mobbingcinin daha önce bunun için plan yapması gerekli değildir; fırsatların değerlendirilerek davranışın devam ettirilmesi mobbingin varlığı için yeterlidir. Mobbing, sistematik, insan onuruna saygı göstermeyen ve kişilik haklarını zedeleyen davranıştır ve bu davranışın amacı mağduru yanlış bir harekette bulunması için kışkırtmaktır. Mobbing, tecrit edilmiş bir ortamda iş ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi sonucunu doğurabilir ya da

bununla işçinin devamlı yıpratılması sonucunda gönüllü olarak işinden vazgeçmesini sağlamak amacı güdülür.”

FEDERAL İŞ MAHKEMESİ (ALMANYA)

Federal İş Mahkemesinin bir kararında “çalışanlar arasında ya da amirler aracılığıyla gerçekleştirilen sistematik aleyhte faaliyetlerde bulunmak, eziyet etmek veya ayrımcılık yapmak” şeklinde tarif etmiştir. Genel Eşit Muamele Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra, mobbing kavramının tanımı için, adı geçen kanunun 3. maddesinin 3. fıkrasına göre taciz tanımı kullanılmıştır. Buna göre, mobbing “ilgili şahsın onurunun çığnemesini amaçlayan ya da bu sonuçları doğuran, korkutma, düşmanlık, aşağılama, küçük düşürme veya hakaret biçiminde gerçekleşen istenmeyen davranışlar” olarak ifade edilmiştir.

FRANSIZ CEZA KANUNU

Madde 222–33–2

“mükerrer söz ve davranışlar şeklinde gerçekleştirdiği taciz eylemi ile haklara ve onura saldırıda bulunan, bedensel ve zihinsel sağlığı tahrip eden ya da mesleki geleceğin karartılması suretiyle çalışma koşullarının bozulması sonucunu doğuran, bir sene hürriyeti bağlayıcı cezaya ve 15.000 Euro para cezasına mahkûm edilir.”

Avrupa Normları Türkiye İçin Bağlayıcıdır.

Avrupa Konseyinin 1996 Tarihli Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı

26. maddesi onurlu çalışma hakkını düzenlemektedir.

“Onurlu çalışma hakkı

Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.”

22 Mart 2007 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır (5547 sayılı -Gözden geçirilmiş- Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun)

Avrupa Konseyinin 1996 tarihli gözden geçirilmiş sosyal şartının 26. maddesi ve 5 Temmuz 2006 tarihli İSTİHDAM VE İŞ YAŞAMINDA KADINLAR VE ERKEKLER ARASINDA FIRSAT EŞİTLİĞİ VE EŞİT DAVRANMA İLKESİ başlığını taşıyan Avrupa birliği yönergesi ülkemizde de kabul edilmiştir ve bağlayıcılığı vardır.

g)-POZİTİF AYRIMCILIK VE DİĞER HUSUSLAR

A-YASALARDA KADINLARA YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK

İlk defa Kadınlara kanun önünde pozitif ayrımcılık **7/5/2010** tarihli ve 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1.maddesindeki; **“7/11/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasına “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” cümlesi ve maddeye bu fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.**

“Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” hükümleri ile düzenlenmiştir.

Bu düzenleme ile 7/11/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın **“Kanun önünde eşitlik”** başlıklı 10. maddesi; **“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.**

(Ek: 7.5.2004–5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek: 7/5/2010–5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(Ek: 7/5/2010–5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” şeklinde olmuş, bu hükümlerin 2. fıkrasında yer alan **“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”** hükmü ile kadınlara kanun önünde pozitif ayrımcılık verilmiştir.

Çalışma hayatında kadınlar açısından ortaya çıkacak haklı talepler kamuoyu nezdinde tartışılıp, olgunlaştıktan sonra çalışma hayatının temsilcileri sendikalarımız tarafından dile getirildikçe kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık çalışma hayatını ilgilendiren kanunlarda, yönetmeliklerde, diğer mevzuat ve uygulamalarda yer bulabilecektir.

B- MEB'DE POZİTİF AYRIMCILIK-KADIN YÖNETİCİLERİ TEŞVİK

• Kadın öğretmenlere YİBO'lar da fazla hizmet puanı verilmektedir

06.05.2010 tarih ve 27573 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Hizmet alanları ve hizmet puanı" başlıklı 47. maddesi, 6. fıkrasındaki; "Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet puanlarına, bu okullarda görev yaptıkları her yıl için ayrıca kadın öğretmenlere on puan, erkek öğretmenlere altı puan eklenir. Yıldan arta kalan süreler, bu maddenin beşinci fıkrasında belirtildiği şekilde değerlendirilir." hükümleri ile yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin hizmet puanlarına bu okullarda görev yaptıkları her yıl için ayrıca on puan verilmektedir.

• YİBO'lara kadın müdür yardımcıları atanmaktadır

13.8.2009 tarih ve 27318 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliği'nin "Müdür yardımcılığı için duyuru ve atama" başlıklı 18. maddesi, 5. fıkrasındaki; "(Ek fıkra: 9.10.2010/27724 RG) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak, kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz." hükümleri ile Yatılı ilköğretim bölge okullarındaki müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak bu kadrolara kadın müdür yardımcıları atanmaktadır.

• YİBO'lara yönetici atamada kadın adaylara ek 15 puan verilmektedir

13.8.2009 tarih ve 27318 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliği'nin "Yönetici Değerlendirme Formu" başlıklı Ek 2' si Ek puan bölümündeki; "Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumu yöneticiliklerine başvuruda bulunan kadın adaylar için (sınav sonucuna dayalı olarak yapılan atamalar da dahil olmak üzere, Yönetmelik kapsamında yapılan her türlü atama ve yer değiştirmelerde bu puan verilecektir) hükümleri ile yönetici atamada kadın adaylara ek 15 puan verilmektedir.

Verilen bu puan sadece müdür yardımcılığı için değil müdürlük ve müdür başyardımcılığı içinde geçerlidir.

• ***YİBO'lardaki kadın müdür yardımcılarının lojman tahsis edilmelidir***

24.03.2008 tarih ve 837 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Personeline Tahsis Edilen Kamu Konutlarına İlişkin Uygulama Yönergesinin “**Kamu konutlarının türleri**” başlıklı, 5. maddesi, 1. fıkrası (a) bendinde; “**(1) İ millî eğitim müdürü, bakanlık başmüfettişi, bakanlık müfettişi (bakanlık teftiş bölgelerinde), il millî eğitim müdür yardımcısı, ilköğretim müfettişleri başkanı, ilçe millî eğitim müdürü, il millî eğitim müdürlüğü şube müdürü, ilçe millî eğitim müdürlüğü şube müdürü, okul müdürü, kurum müdürü(halk eğitimi merkezi müdürü, mesleki eğitim merkezi müdürü, rehberlik araştırma merkezi müdürü, öğretmen yetiştirme ve hizmet içi eğitim merkezi müdürü, öğretmen evi müdürü), okul müdür başyardımcısı ve pansiyonlu okullarda pansiyondan sorumlu bir müdür yardımcısı, kadro unvanıyla görevli personele görevlerinin önemi ve özelliği ile yetki ve sorumlulukları gereği sayılan unvan sıralamasına göre tahsis edilen konutlardır.**” hükümleri bulunmaktadır.

Bu hükümlere “**Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının kadın müdür yardımcısı**” ibaresi eklenerek yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında kadın yöneticisi bulunmamasına bağlı olarak yaşanan ciddi sorunların önüne geçilebilecektir.

• ***YİBO'lara kadın müdür yardımcısı atanması konusunda bir değerlendirme***

Yatılı kız öğrencisi bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve Pansiyonlu Okullara kadın müdür yardımcısı ataması/görevlendirilmesi İle ilgili Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 21.09.2010 tarih ve 58863 sayılı yazısı ile boş müdür yardımcısı kadrosu bulunması halinde atama yapılmak üzere istekli kadın adayların belirlenerek isim listelerin bildirilmesini istemiştir. (BELGE-16)

Türk Eğitim-Sen tarafından Bakanlığa gönderilen 27.01.2011 tarih ve 361 sayılı yazı ile yatılı kız öğrencisi bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve pansiyonlu okullara kadın müdür yardımcısı atanması hususunda talepte bulunmuş bu talebe Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü 14.02.2011 tarihli, 10351 sayılı yazıları ile (BELGE-17) “**Öğrenci velilerinden ve kamuoyundan Bakanlığımıza ulaşan yazılı ve sözlü başvurularda: yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında özellikle gece nöbetlerinde kadın yöneticisi bulunmamasına bağlı olarak ciddi sorunların yaşandığı ve bu konuda çözüm bulunması istenilmiştir.**

Milli eğitimin sorunsuz herkese, her kesime imkân ve fırsat eşitliği sağlayan, genç kuşakların sağlıklı ortamlarda etkin bir eğitim ve öğretim görmelerinin sağlanma yükümlülüğü ve sorumluluğu çerçevesinde her türlü idari tedbir Bakanlığımızca gecikmeden alınmakta ve uygulanmaktadır.

Bu bağlamda yatılı kız öğrencisi bulunan öğretim kurumlarının kadın yönetici İhtiyaçları, rutine boğulmadan, geciktirilmeden, bu kurumlarda istekli ve gönüllü görev almak isteyenler arasından başvuruları esas alınarak yasaların vermiş olduğu yetkiye dayanılarak ihtiyaçlar çerçevesinde karşılanmış ve karşılanmaya devam edilecektir.

Kaldı ki MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin 18 inci maddesinde yapılan değişiklik ile “(5) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğilim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz.” hükmü getirilmiştir. Bu hükümde de görüleceği üzere kadın aday bulunamaması durumunda bu kadrolara atama yapılamamakta, dolayısıyla bu kadrolar boş kalmakta ve amaca hizmet edememektedir. Bu durumun telafi edilmesi amacıyla bu kurumlarda görev almak isteyenlerin atamaları ya da görevlendirilmeleri yasal mevzuatı çerçevesinde Bakanlıkça yapılmıştır.

Diğer taraftan Anayasanın 10 uncu maddesinde yapılan değişiklikle kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olacağı, devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmayacağı hükümleri ile 41 inci maddesinde yer alan devletin çocukları koruyucu tedbirler alması hükümlülüğü bağlamında yapılan bu idari işlemlerde her hangi bir usulsüzlükten söz edilmesi imkânı olamamaktadır.

Söz konusu atama ve görevlendirilenler 657 Sayılı Kanunun 88 inci maddesinde ikinci görev kapsamında tanımlanan eğitim kurumu yöneticiliklerince aynı kanunun 76 ncı maddesi uyarınca Makamca yapılmıştır.” açıklamasında bulunmuştur.

Aynı konuda Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü 24.02.2011 tarihli, 12869 sayılı yazılarında ise “Bakanlığımıza bağlı resmi yatılı ve kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında en az bir kadın müdür yardımcısının görev yapması ilkesi kapsamında valiliklerce bankalığımıza bildirilen isimlerden atanması, görevlendirilmesi ile ilgili işlemler sonuçlandırılmış olup, atanmaların kararnamesi ve görevlendirilme onayları elektronik ortamda valiliklere gönderilmiştir. (BELGE-18)

Kadın müdür yardımcısı bulunmayan yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarına bundan böyle kadın müdür yardımcısı atanması/görevlendirilmesi MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik hükümleri dikkate alınarak valiliklerce yürütülecektir.” açıklamasında bulunmuştur.

Bu resmi yazılardan anlaşılacağı üzere;

1- MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin 18 inci maddesinde yapılan “(5) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz.” değişiklik ile atama ve görevlendirilme yapılmıştır.

2-Anayasanın 10 uncu maddesinde yapılan değişiklikle kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olacağı, devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmayacağı hükümleri ile 41 inci maddesinde yer alan devletin çocukları koruyucu tedbirler alması hükümlülüğü bağlamında yatılı kız öğrencisi bulunan öğretim kurumlarına yapılan kadın yönetici atamalarında her hangi bir usulsüzlük bulunmamaktadır.

3-Yatılı kız öğrencisi bulunan öğretim kurumlarının kadın yönetici ihtiyaçları, rutine boğulmadan, geciktirilmeden, bu kurumlarda istekli ve gönüllü görev almak isteyenler arasından başvuruları esas alınarak yasaların vermiş olduğu yetkiye dayanılarak ihtiyaçlar çerçevesinde karşılanmıştır.

4-Söz konusu atama ve görevlendirilenler 657 Sayılı Kanununun 88 inci maddesinde ikinci görev kapsamında tanımlanan eğitim kurumu yöneticiliklerince aynı kanununun 76 ncı maddesi uyarınca Makamca yapılmıştır

5-Yatılı ve kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında en az bir kadın müdür yardımcısının görev yapması ilkesi kapsamında valiliklerce bakanlığımıza bildirilen isimlerden atama ve görevlendirilme yapılmıştır.

Bakanlığın bu açıklamalarından hareketle; **Bakanlığın valiliklerden istemiş olduğu isimlerin atama ve görevlendirilmelerin Anayasanın eşitlik ilkesinde kadınlara tanınan pozitif ayrımcılıktan hareketle 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesi kapsamında yapıldığı anlaşılmaktadır.**

Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarına kadın müdür yardımcılarının atanması olumlu bir gelişmedir ancak Bakanlığın 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesini suistimal ederek bugüne kadar yapmış olduğu Bakan onaylı yüzlerce atamanın şaibeli olması sebebi ile defalarca yargıya taşınmış ve yüzlerce iptal kararları alınmıştır.

Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarına kadın müdür yardımcılarının atanması işlemlerinde de aynı durum söz konusudur.

Çünkü;

1-“Yatılı kız öğrencisi bulunan öğretim kurumlarının kadın yönetici İhtiyaçları, rutine boğulmadan, geciktirilmeden, bu kurumlarda istekli ve gönüllü görev almak isteyenler arasından başvuruları esas alınarak yasaların vermiş olduğu yetkiye dayanılarak ihtiyaçlar çerçevesinde karşılanmıştır.” Açıklamasında bulunan bakanlık yapılan atamalarda duyuruya çıkılmadığını **rutine boğulmadan, geciktirilmeden, istekli ve gönüllü görev almak isteyenler arasından atama yapıldığını** itiraf etmiş bulunmaktadır. Rutin olarak ifade edilen konu atama ve yer değiştirme yönetmeliğindeki hükümlerdir.

2-“Yatılı ve kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında en az bir kadın müdür yardımcısının görev yapması ilkesi kapsamında valiliklerce bakanlığımıza bildirilen isimlerden atama ve görevlendirilme yapılmıştır” Açıklamasında bulunan bakanlık yapılan atamalarda duyuruya çıkılmadığını valiliklerce bildirilen isimlerin atandığını belirtmektedir. Bu konuda valilikler tarafından duyuruya çıktığına dair basına herhangi bir bilgi yansımamıştır veya duyuruya çıkan il sayısı çok sınırlıdır.

3- Anayasanın 10 uncu maddesinde yapılan değişiklikle kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olacağı, devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı hükümleri ile 41 inci maddesinde yer alan devletin çocukları koruyucu tedbirler alması hükmümlülüğü bağlamında Yatılı kız öğrencisi bulunan öğretim kurumlarına yapılan kadın yönetici atamalarında duyuruya çıkılmadığı için atanmak isteyen diğer kadın adaylara başvurma hakkı tanınmadığı için usulsüzlük bulunmaktadır. Anayasanın 10 uncu maddesinde yapılan değişiklikle kadınlara erkeklere karşı pozitif ayrımcılık hakkı tanınmasına rağmen kadınların diğer kadınlara karşı bir pozitif ayrımcılık hakkı bulunmamaktadır.

4-Yatılı ve kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında en az bir kadın müdür yardımcısının atanması işleminde duyuruya çıkılarak başvuru yapan kadın adaylar arasından Ek-2 puanına göre atama yapılması

gerekirken 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesi kapsamında atamalar yapılmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesi kapsamındaki atamalar hakkında yüzlerce iptal kararları bulunmaktadır.

Bu konuda açılan davada İlk yargı, kararı İzmir 1. idare Mahkemesinin 2011/567 Esas Sayılı kararı ile gelmiştir.

İzmir 1. İdare Mahkemesinde Türk Eğitim-Sen üyesi tarafından açılan ilgili davada da sadece takdir yetkisi kullanılarak duyuru yapılmadan atama yapılamayacağı vurgulanmıştır.

5- Bu atamalarda aynı kuruma birden fazla kişinin **istekli ve gönüllü görev almak isteyerek** başvurması halinde hangi kriterlerin gözetildiği, neye göre atama yapıldığı ise bilinmemektedir.

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : B.08.0.PGM.0.77.03.00- 903.02- 469 / 52263

21 /09/2010

Konu : Yatılı Kız Öğrencisi Bulunan YİBO ve
Pansiyonlu Okullara Bayan Müdür Yardımcısı
Ataması/Görevlendirmesi

.....VALİLİĞİNE
(II Millî Eğitim Müdürlüğü)

- İlgi : a) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
b) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik.


Bakanlığımıza bağlı resmi eğitim kurumlarından yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu olanlarında **en az bir bayan** müdür yardımcısının görev yapması ilkesi kapsamında İlgi (a) Kanun ve İlgi (b) Yönetmelik hükümleri çerçevesinde Bakanlıkça müdür yardımcısı ataması/görevlendirmesi yapılacaktır.

Norm açığı bulunsa bile bayan müdür yardımcısı olan eğitim kurumları kapsam dışında tutulacaktır. Bayan müdür yardımcısına ihtiyacı bulunan her okul için ise sadece bir bayan aday belirlenerek Bakanlığa bildirilecektir.

Bu bağlamda ilinizdeki söz konusu eğitim kurumlarında;

- 1- Boş müdür yardımcısı kadrosu bulunması hâlinde **atama** yapılmak,
- 2- Kadroların dolu olması halinde **görevlendirme** yapılmak üzere

İstekli bayan adayların belirlenerek, adaya ve kuruma ait istenilen bilgilerin ekte gönderilen Excel dosyasına işlenerek **22/09/2010 Çarşamba** günü saat **17.00**'ye kadar **egunay@meb.gov.tr** adresine gönderilmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini önemle rica ederim.


Necmettin YALÇIN
Bakan a.
Genel Müdür

EKLER:

1-Excel dosya (1 sayfa)



Atatürk Bulvarı, 06648 Bakanlıklar / ANKARA
Tel: 0 312 413 14 10 Faks: 0 312 419 52 51
Ayrıntılı bilgi için iritibat : Erol GÜNAY Şb. Md. V.-
c-posta : pgrm_bilisim@meb.gov.tr
İnternet Adresi: http://personel.meb.gov.tr



EGİTİME
%100
DESTEK



EĞİTİMDE REFORM
Daha aydınlık
gelecek



www.egitimveokul.meb.gov.tr

www.kurumlar.meb.gov.tr

www.bilgisayarprogramcisi.com

Belge 16

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

14 Subat 2011

Sayı : B.08.0.PGM.0.09.5/ 10391
Konu : Yatılı Kız Öğrencisi bulunan
Yatılı ve Pansiyonlu eğitim kurumlarına
Bayan Müdür Yardımcısı atanması.

**TÜRKİYE EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLU KONU ÇALIŞANLARI
SENDİKASI (TÜRK EĞİTİM SEN) GENEL BAŞKANLIĞI**
Kızılay Bayındır2 Sok. No:46 Çankaya/ANKARA

İlgi: 27/01/2011 tarihli ve GMT.430.00./361 sayılı yazı.

Bakanlığımıza bağlı yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarına kadın müdür yardımcısı atanmasına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Öğrenci velilerinden ve kamuoyundan Bakanlığımıza ulaşan yazılı ve sözlü başvurulara; yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında özellikle gece nöbetlerinde kadın yöneticisi bulunmamasına bağlı olarak ciddi sorunların yaşandığı ve bu konuda çözüm bulunması istenilmiştir.

Millî eğitimin sorunsuz herkese, her kesime imkân ve fırsat eşitliği sağlayan, genç kuşakların sağlıklı ortamlarda etkin bir eğitim ve öğretim görmelerinin sağlanma yükümlülüğü ve sorumluluğu çerçevesinde her türlü idari tedbir Bakanlığımızca gecikmeden alınmakta ve uygulanmaktadır.

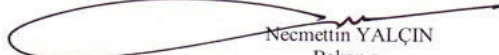
Bu bağlamda yatılı kız öğrencisi bulunan öğretim kurumlarının kadın yönetici ihtiyaçları, rutine boğulmadan, geciktirilmeden, bu kurumlarda istekli ve gönüllü görev almak isteyenler arasından başvuruları esas alınarak yasaların vermiş olduğu yetkiye dayanılarak ihtiyaçlar çerçevesinde karşılanmıştır ve karşılanmaya devam edilecektir.

Kaldı ki ilgi Yönetmeliğin 18 inci maddesinde yapılan değişiklik ile "(5) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak, kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz." hükmü getirilmiştir. Bu hükümde de görüleceği üzere kadın aday bulunmaması durumunda bu kadrolara atama yapılamamakta, dolayısıyla bu kadrolar boş kalmakta ve amaca hizmet edememektedir. Bu durumun telafi edilmesi amacıyla bu kurumlarda görev almak isteyenlerin atamaları ya da görevlendirilmeleri yasal mevzuatı çerçevesinde Bakanlıkça yapılmıştır.

Diğer taraftan Anayasanın 10 uncu maddesinde yapılan değişiklikle kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olacağı, devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu maksatla alacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı hükümleri ile 41 inci maddesinde yer alan devletin çocukları koruyucu tedbirler alması yükümlülüğü bağlamında yapılan bu idari işlemlerde her hangi bir usulsüzlükten söz edilmesi imkânı olamamaktadır.

Söz konusu atama ve görevlendirilenler 657 Sayılı Kanunun 88 inci maddesinde ikinci görev kapsamında tanımlanan eğitim kurumu yöneticiliklerine aynı kanunun 76 ncı maddesi uyarınca Makamca yapılmıştır.

Bilgilerinizi rica ederim.


Necmettin YALÇIN
Bakan a.
Genel Müdür



M.E.B Personel Genel Müdürlüğü (06648) Bakanlıklar/ANKARA
Telefon: 0312 413 13 65 – 0312 413 13 83 Faks: 0312 418 03 81
İnternet Adresi : <http://personel.meb.gov.tr>

Belge 17

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : B.08.0.PGM.0.0.05 / 12869
Konu : Yatılı Kız Öğrencisi Bulunan Yatılı ve
Pansiyonlu Okullarda Bayan Müdür Yardımcısı
Atanması Görevlendirilmesi.

..... VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Hgı: 13/08 /2009 tarihli ve 27318 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik.

Bakanlığımıza bağlı resmi yatılı ve kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarında en az bir bayan müdür yardımcısının görev yapması ilkesi kapsamında Valiliklerce Bakanlığımıza bildirilen isimlerden atanması/görevlendirilmesi ile ilgili işlemler sonuçlandırılmış olup, atananların kararname ve görevlendirilme onayları elektronik ortamda valiliklere gönderilmiştir.

Bayan müdür yardımcısı bulunmayan yatılı kız öğrencisi bulunan yatılı ve pansiyonlu eğitim kurumlarına bundan böyle bayan müdür yardımcısı atanması/görevlendirilmesi ilgi yönetmelik hükümleri dikkate alınarak valiliklerce yürütülecektir.

Bilgilerinizi rica ederim.


Nurettin ÇUBUKÇU
Millî Eğitim Bakanı

DAĞITIM:
81 İl Valiliğine



M.E.B Personel Genel Müdürlüğü (06648) Bakanlıklar/ANKARA
Telefon: 0312 413 13 65 - 0312 413 13 83 Faks: 0312 41303 81
İnternet Adresi: <http://personel.meb.gov.tr>

Belge 18

C- KADIN EĞİTİM ÇALIŞANLARININ NÖBET VE BELLETİCİLİK GÖREVLERİ

- *Hamile kadın memurlara gece nöbeti verilmemektedir*

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat Ve Usulünün Tesbiti” başlıklı 101. maddesindeki; “(Yeniden düzenlenen madde: 25/02/2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete - 6111/105 md.) Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.” hükümleri ile kadın memurlara hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmemektedir.

- *Kadın öğretmenlere nöbette pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır.*

İlköğretim Kurumlarında;

27.8.2003 tarih ve 25212 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin “Öğretmenlerin Nöbet Görevi” başlıklı 71. maddesindeki; “(Değişik: 2.5.2006/26156 RG) Okulun bina ve tesisleri ile öğrenci mevcudu, yatılı-gündüzlü, normal veya ikili öğretim gibi durumları göz önünde bulundurularak okul müdürlüğünce düzenlenen nöbet çizelgesine göre öğretmenlerin, normal öğretim yapan okullarda gün süresince, ikili öğretim yapan okullarda ise kendi devresinde nöbet tutmaları sağlanır. Öğretmen, birden fazla okulda ders okutuyorsa aylığını aldığı okulda, aylık aldığı okulda dersi yoksa en çok ders okuttuğu okulda nöbet tutar. Okuldaki öğretmen sayısının yeterli olması durumunda, kadınlarda 20, erkeklerde 25 hizmet yılını dolduran öğretmenlere nöbet görevi verilmez. İhtiyaç duyulması hâlinde bu öğretmenlere de nöbet görevi verilir. Hamile öğretmenlere ise doğuma üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmez.

(Ek fıkra: 24.12.2008/27090 RG) Okul öncesi ve özel eğitim sınıfı öğretmenleri ile rehber öğretmenlere nöbet görevi verilmez.

(Ek fıkra: 24.12.2008/27090 RG) Nöbet görevi, ilk ders başlamadan 20 dakika önce başlar, son ders bitiminden 20 dakika sonra sona erer.” hükümleri ile 20 hizmet yılını dolduran kadın öğretmenlere ve Hamile öğretmenlere ise doğuma üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmemektedir.

Ortaöğretim Kurumlarında;

31.7.2009 tarih ve 27305 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin “**Nöbet görevi**” başlıklı 80. maddesindeki; “**(1) Öğretmenler, eğitim ve öğretimin temel unsurlarından olan nöbet görevini nöbet çizelgesine göre yerine getirirler.**

(2) Nöbetlerde aşağıdaki esaslara uyulur:

a) **Öğretmenlere, dersinin olmadığı veya en az bulunduğu gün veya günlerde nöbet görevi verilir.**

b) **Birden fazla okul veya kurumda ders görevi bulunan öğretmenlere aylığını aldığı okulda, aylık aldığı okulda dersi yoksa en çok ders okuttuğu okulda nöbet görevi verilir.**

c) **Kadın öğretmenlere, doğumuna üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmez.**

ç) **Nöbet görevi, ilk dersten 30 dakika önce başlar, son ders bitiminden 15 dakika sonra biter. İkili öğretimin yapıldığı kurumlarda öğretmenler, kendi devrelerinde nöbet tutarlar.**

d) **Nöbet görevine özürsüz olarak gelmeyen öğretmen hakkında derse özürsüz olarak gelmeyen öğretmen gibi işlem yapılır.**

e) **Nöbetlerde uyulması gereken esaslar öğretmenler kurulunda görüşülür ve okul veya kurum yönetimince öğretmenlere yazılı olarak duyurulur.”** hükümleri ile hamile öğretmenlere doğuma üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmemektedir.

Dikkat edileceği üzere bu madde metninde “**kadınlarda 20, erkeklerde 25 hizmet yılını dolduran öğretmenlere nöbet görevi verilmez.”** hükmü bulunmamaktadır. 28.11.1964 tarihli ve 11868 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren Lise ve Ortaokullar Yönetmeliği 31.07.2009 tarih ve 27305 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmış, Söz konusu yönetmelikte birçok husus eksik düzenlenirken bazı konularda çalışanların durumları dikkate alınmamıştır.

Yeni yönetmelikle öğretmenlerin kazanılmış hakları ellerinden alınmış, mülga Lise ve Ortaokullar Yönetmeliğinin 61. maddesinde “nöbet görevi” hususunda öğretmenlere yıl ve fiziki durumlarına göre tanınan bir takım haklar yeni yönetmelikte tanınmamıştır. Yeni yönetmelikle kadınlarda 20, erkeklerde 25 yılını dolduran öğretmenler de nöbet görevi ile vazifelendirilmiştir.

Türk Eğitim-Sen tarafından; 31/07/2009 tarih ve 27305 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 80. maddesinin eksik olarak düzenlenmesinin yürütmesinin durdurulması ve devamında iptali talebi ile Danıştay’a açılan davada Danıştay 2, dairesi 2009/5500 Esas No ile yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.

Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında;

3.7.2002 tarih ve 24804 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Mesleki Ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin “Nöbet görevi” başlıklı 265. maddesindeki; “Öğretmenler, nöbet çizelgesine göre nöbet tutarlar.

Nöbetlerde aşağıdaki esaslara uyulur:

a) Kurumun olanak ve koşulları dikkate alınarak nöbetlerini en iyi şekilde yapabilmelerini sağlamak için öğretmenlere ya derslerinin olmadığı ya da en az bulunduğu günlerde nöbet görevi verilir.

b) (Değişik bend: 20.9.2008/27003 RG) Birden fazla kurumda ders görevi bulunan öğretmenlere kurumların gereksinimleri göz önünde bulundurularak yalnız bir kurumda nöbet görevi verilir.

c) (Değişik bend: 20.9.2008/27003 RG) Öğretmenlikteki kıdemi 20 yıldan fazla olan kadın öğretmenler ile 25 yıldan fazla olan erkek öğretmenler, istekleri hâlinde nöbet görevinden muaf tutulabilirler. Ancak kıdemli öğretmen sayısının fazla olması ve bu nedenle nöbet görevlerinin aksayabileceği durumlarda bu öğretmenlere de nöbet görevi verilir.

d) (Değişik bend: 20.9.2008/27003 RG) Kadın öğretmenlere doğumdan önce üç ay, doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmez.

e) (Değişik bend: 20.9.2008/27003 RG) Nöbet görevi, ilk dersten 30 dakika önce başlar, ders bitiminden 15 dakika sonra biter. İkili öğretimin yapıldığı kurumlarda öğretmenler, kendi devrelerinde nöbet tutarlar. Okul öncesi eğitim uygulaması bulunan kurumlarda nöbet görevi ile ilgili olarak Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine göre işlem yapılır.

f) Yatılı kurumlarda yeterli sayıda belletici öğretmen yoksa nöbet görevi 24 saat devam eder. Ortak kullanılan pansiyonlarda gece tutulan nöbetle ilgili olarak Milli Eğitim Müdürlüğü’nce gerekli önlemler alınır.

g) Nöbet görevine gelmeyen öğretmen hakkında derse gelmeyen öğretmen gibi işlem yapılır.

h) (Değişik bend: 20.9.2008/27003 RG) Nöbet defterinin tutulması, güvenlik önlemleri, etüt, yemekhane işleri, disiplin ve önemli olaylar ile nöbetlerde uyulması gereken diğer esaslar öğretmenler kurulunda belirlenir. Alınan kararlar kurum yönetimince öğretmenlere yazılı olarak **duyurulur.**” hükümleri ile 20 hizmet yılını dolduran kadın öğretmenlere ve hamile öğretmenlere ise doğuma üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmemektedir.

• *Kadın belletici öğretmenlere nöbet görevi verilmemektedir*

30.10.1983 tarih ve 18206 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Pansiyonları Yönetmeliğinin 10. maddesinin 3. fıkrasındaki; (Değişik üçüncü fıkra: 25.7.2001/24473 RG)Belleticiler, görevlerinden dolayı ilgili müdür yardımcısına karşı sorumlu olup okul yönetimince hazırlanacak nöbet çizelgesine göre nöbet tutmakla yükümlüdürler. Erkek öğrencilerin kaldıkları pansiyonlarda erkek, kız öğrencilerin kaldıkları pansiyonlarda kadın, kız ve erkek öğrencilerin birlikte kaldığı pansiyonlarda ise aynı anda hem erkek hem kadın belletici görevlendirilmesine özen gösterilir. Belletici öğretmenlerden nöbet tutacaklar okul yönetimince belirlenir. Nöbet 24 saat sürer. Nöbetçi belleticiler gece pansiyonda kalırlar. Diğer belleticiler ise olanaklar ölçüsünde isterlerse pansiyonda kalabilirler. Kadın belletici öğretmenlere, istemeleri halinde hamilelik süresi içinde ve doğum sonrasında bir yıl süreyle nöbet görevi **verilmez.**” hükümleri ile kadın belletici öğretmenlere hamilelik süresi içinde ve doğum sonrasında bir yıl süreyle nöbet görevi verilmemektedir.

• *Erkek ve kadın belletici görevlendirilmesinde nelere dikkat edilir?*

Erkek öğrencilerin kaldıkları pansiyonlarda erkek, kız öğrencilerin kaldıkları pansiyonlarda kadın, kız ve erkek öğrencilerin birlikte kaldığı pansiyonlarda ise aynı anda hem erkek hem kadın belletici görevlendirilmesine özen gösterilir.

Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü 04/06/2010 tarih ve 9924 sayılı **“Belleticilik”** konulu yazıları ile yatılı ilköğretim bölge okullarında yapılan belletici öğretmen görevlendirilmelerinde gerekli hassasiyetin gösterilmesi kız/ erkek öğrenci sayıları ile orantılı olarak kadın/ erkek öğretmen görevlendirilmesi gerektiğini açıklamıştır. (BELGE–19)

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
İlköğretim Genel Müdürlüğü

SAYI : B.08.0.İGM.0.08.06.03.100/ 2524

04/06/2010

KONU : Belleticilik

MERSİN VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

- İlgi: a) İlköğretim Kurumlar Yönetmeliği,
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Pansiyonları Yönetmeliği,

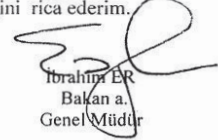
Yatılı ilköğretim bölge okullarında eğitim gören yatılı öğrenciler günün tamamını okulda geçirmektedirler.

Bu öğrencilerin ders saatleri dışında etkili ve verimli zaman geçirmeleri ve sosyal, kültürel, sanatsal, fiziksel ve sportif faaliyetler bakımından kendilerini gerçekleştirebilmeleri, okul yönetimlerinin ders saatleri dışındaki zamanları doğru planlamaları ve ilgi (a), ilgi (b) yönetmeliklerle düzenlenmiş olan belleticilik görevinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ile mümkündür.

Bu hususlar doğrultusunda yatılı ilköğretim bölge okullarımızda yapılan belletici öğretmen görevlendirmelerinde gerekli hassasiyetin gösterilmesi, kız/ erkek öğrenci sayıları ile orantılı olarak kadın/ erkek öğretmen görevlendirilmesi, görevlendirilen belletici öğretmenlerin görevlerini gereğince yerine getirip getirmediklarının takibinin il/ ilçe/ okul yönetimlerince yapılması ve gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve belirtilen konulara il, ilçe ve okullarımızca azami dikkatin gösterilmesi ve olumsuzluklara sebebiyet verilmemesi hususunda gereğini rica ederim.


İl Millî Eğitim Md.ne
10 Haziran 2010
Vali a.


İbrahim ER
Bakan a.
Genel Müdür



YİBO Şb.
TİF: 0 312 413 16 22
Şb. Md. : Hatice ŞAP
TİF: 0 312 413 15 98
Faks: 0 312 417 71 05
iogm_yibo@meb.gov.tr

EGİTİM
%100
DESTEK

www.egitimdestek.meb.gov.tr



http://havydikizlaro.kula.meb.gov.tr



OKUL YÖNETİMİ
GELİŞTİRME PROGRAMI

EGİTİMDE REFORM
Daha aydınlık
gelecek!

Belge 19

D- AYLKSIZ İZİN

• Evlat edinen kadın memurlara aylksız izin

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Aylksız İzin**” başlıklı 108. maddesi (C) bendindeki; “**Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.**” hükümleri ile evlat edinen kadın memurlara aylksız izin verilmektedir.

1- Her yaştaki çocuğu evlatlık edinen memur, aylksız izin kullanabilir mi?

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen devlet memurları aylksız izin kullanabilir.

2- Evlatlık edinen karı koca memur her ikisi de 24 ay aylksız izin kullanabilir mi?

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen karı ve koca her ikisi de memur kişiler ise, 24 ayı geçmemek üzere anne veya babaya veya toplam 24 ayı geçmemek üzere birbirini izleyen iki bölüm hâlinde her iki eşe de kullandırılabilir.

• Yurtdışına gönderilen personelin eşlerine aylksız izin verilir

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Aylksız İzin**” başlıklı 108. maddesi (D) bendindeki; “**Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylksız izin verilebilir.**” hükümleri ile yurtdışına gönderilen personelin eşlerine aylksız izin verilmektedir.

Bu bent uyarınca verilecek aylıksız izin

1) Yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen

— öğrencinin memur olan eşine,

— gönderilen memurun, yine memur olan eşine,

2) Yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların eşlerine, verilmektedir.

1- Bu fıkra uyarınca aylıksız izin verilmesi zorunlu mudur?

657 sayılı Kanununun 108. maddesinin D bendinde “aylıksız izin verilebilir.” denilmesi sebebiyle idarenin takdir hakkı bulunmaktadır. İdare takdir hakkını kamu yararı, hizmet gerekleri ve eşitlik ilkesi içinde kullanmalıdır. Bu gerekçelere aykırı hareket edilmesi halinde işlem idari yargıya götürülebilir. Davacı kamu yararına, hizmet gereklerine ve eşitlik ilkesine aykırı hareket edildiğini ispat edebilirse işlem iptal edilir.

2- Yurt dışına öğrenci olarak giden kişinin memur olan eşine aylıksız izin verilir mi?

Devlet tarafından yurt dışına gönderilen öğrencilerin memur olan eşlerine aylıksız izin verilir.

3- Bir yıldan az süreli olarak yetiştirilmek üzere gönderilen memurların memur olan eşlerine aylıksız izin verilebilir mi?

Bir yıldan az süreli olarak yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilen memurların memur eşlerine görev süresi kadar aylıksız izin verilmesi mümkündür.

4- Bu bent uyarınca aylıksız izin kullanımında azami süre var mıdır?

108 inci maddenin E bendi uyarınca memurluğu süresince izin kullanmada azami süre 6111 sayılı Kanunla kaldırılmıştır. Bir sınır bulunmamaktadır. Görev ne kadar ise o kadar izin almak mümkündür.

5- Bu bent uyarınca yurt dışına 6 aydan az süreli geçici görevlendirilenler aylıksız izin alınabilir mi?

Bu bent uyarınca en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar izin verilmesi mümkün olduğundan, altı aydan az süre ile geçici olarak görevlendirilen memurların aylıksız izin kullanmaları mümkün değildir.

6- Bu fıkra uyarınca bir defada en fazla ne kadar izin alınması mümkündür?

Devlet memurlarına bu fıkra uyarınca bir defada en fazla görev süresince izin verilmesi mümkündür. Daha önce bulunan yıl sınırlaması 6111 sayılı Kanunla kaldırılmıştır.

7- Diğer personel Kanunlarına tabi personelin memur olan eşlerine bu bent uyarınca izin verilir mi?

108. maddenin (D) bendi uyarınca diğer personel kanunlarına tabi personelin yurt içi veya yurt dışın sürekli görevle görevlendirilmesi veya altı aydan fazla yurtdışına geçici görevlendirilmeleri halinde memur olan eşlerine aylıksız izin verilmesi mümkündür.

8- Bir yıldan fazla görevlendirilen veya yurt dışına gönderilen memurların eşlerine 1 yıldan az izin verilebilir mi?

Bu bent yer alan “**görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.**” hüküm uyarınca görev süresi içinde kalmak üzere talep edilen süre kadar izin verilmesi mümkün bulunmaktadır

E- REFAKAT İZNİ

• *Çocuğu hasta olanlar refakat izni alabilir mi?*

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun “**Hastalık Ve Refakat İzni**” başlıklı 105. maddesindeki 6111 sayılı kanunun 107. maddesi ile yapılan düzenleme gereğince bu izin, ücretli olarak düzenlenmiş ancak iznin verilebilmesi “**ağır bir kaza**” veya “**tedavisi uzun süren bir hastalığın bulunması**” haline ve bu halin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartına bağlanmıştır. Bu şartlar olmadığı sürece, anne, baba, eş veya çocuk için refakat izni alınması mümkün değildir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6111 sayılı Kanununun 107. maddesi ile değişik 105. maddesinin son fıkrasında “**Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığın bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.**” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu hükümde;

Memura kimler için refakat izni verileceği şu şekilde düzenlenmiştir:

1- Bakmakla yükümlü olduğu kişiler,

2- Bakmakla yükümlü olmamakla birlikte refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden biri için Memura hangi hâllerde Refakat izni verileceği ise şu şekilde düzenlenmiştir:

a- Ağır bir kaza geçirmesi

b- Tedavisi uzun süren bir hastalığın bulunması hâllerinde,
(Bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şarttır.)

• *Refakat izni ne kadar süre ile verilebilir?*

1- Üç aya kadar izin verilir.

2- Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

• *Refakat izni takdire dayanır mı?*

Refakat izni idarenin takdirine dayalı değildir. Şartlar oluşmuş olması halinde izin verilmesi zorunludur.

• *Refakat izni alan memurda mali ve özlük hak kaybı olur mu?*

Aylık ve özlük hakları korunarak, refakat izni kullanılmaktadır. Bir kayıp olmaz.

F- KADIN MEMURUN EMEKLİLİĞİ

• Kadın memurlar için emeklilik şartları

Devlet memurlarının emekliliği 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile düzenlenmiştir. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 39. maddesinde genel olarak 25 fiili hizmet yılını dolduran iştirakçilerden kadın ise 58, erkek ise 60 yasını dolduranların istekleri üzerine emekli olabilecekleri hüküm altına alınmış iken 01.05.2006 tarih ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 106 maddesinde 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı kanunun 64. maddesi ile yapılan değişiklik ile bu şartlar yürürlükten kaldırılmış yeni şartlar getirilmiştir.

• Memurlar 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu kapsamına alınmıştır

01.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “**Sigortalı sayılanlar**” başlıklı 4. maddesi, 1. fıkrasının (C) bendi 657 sayılı kanunun 4/C bendi kapsamında çalışan geçici personelle karıştırılmamalıdır.

5510 sayılı Kanunun “**Sigortalı sayılanlar**” başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasının (C) bendi kapsamına şu an kamuda görevli tüm personel dâhildir. 4/C bendi sadece isim benzerliğidir.

5510 sayılı Kanunun “**Sigortalı sayılanlar**” başlıklı 4. maddesinde;

“Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

c) Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atanalar, sigortalı sayılırlar.” hükümleri bulunmaktadır.

5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanununa tabi olan şimdi ise 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (C) bendi kapsamında görev yapmakta olan memurlardan emekli olacak olanlara kademeli geçiş öngörüldüğünden bu memurların emeklilik hakları 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanununun geçici 205 ve 206’ncı maddeleri ile düzenlenmiştir.

5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanununun Geçici 205. maddesinde; “(Ek: 25.08.1999 – 4447/26 md.) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;

Kadın iştirakçilerden 20, erkek iştirakçilerden 25 fiili hizmet yılını dolduranların istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır.

a) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya 2 yıldan az kalan iştirakçilerden kadın ise 38, erkek ise 43 yaşını,

(Ek ibare: 23.05.2002–4759/5 md.) 23.5.2002 tarihinde;

b) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini dolduranlar ile doldurmaya; 2 tam yıl veya daha az kalan iştirakçilerden kadın ise 40, erkek ise 44 yaşını,

c) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 2 tam yıldan fazla, 3 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 41, 2 tam yıldan fazla, 3 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 45 yaşını,

d) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002 –4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 3 tam yıldan fazla, 4 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 42, 3 yıl 6 aydan fazla, 5 tam yıl veya daha az kalan erkek iştirakçiler 46 yaşını,

e) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 4 tam yıldan fazla, 5 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 43, 5 yıldan fazla, 6 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 47 yaşını,

f) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 5 tam yıldan fazla, 6 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 44, 6 yıl 6 aydan fazla, 8 tam yıl veya daha az kalan erkek iştirakçiler 48 yaşını,

g) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 6 tam yıldan fazla, 7 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 45, 8 yıldan fazla, 9 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 49 yaşını,

h) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 7 tam yıldan fazla, 8 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 46, 9 yıl 6 aydan fazla, 11 tam yıl veya daha az kalan erkek iştirakçiler 50 yaşını,

i) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 8 tam yıldan fazla, 9 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 47, 11 yıldan fazla, 12 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 51 yaşını,

j) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 9 tam yıldan fazla, 10 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 48, 12 yıl 6 aydan fazla, 14 tam yıl veya daha az kalan erkek iştirakçiler 52 yaşını,

k) (Yeniden düzenleme: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 10 tam yıldan fazla, 11 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 49, 14 yıldan fazla, 15 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 53 yaşını,

l) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 11 tam yıldan fazla, 12 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 50, 15 yıl 6 aydan fazla, 17 tam yıl veya daha az kalan erkek iştirakçiler 54 yaşını,

m) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 12 tam yıldan fazla, 13 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 51, 17 yıldan fazla, 18 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 55 yaşını,

n) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 13 tam yıldan fazla, 14 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 52, 18 yıl 6 aydan fazla, 20 tam yıl veya daha az kalan erkek iştirakçiler 56 yaşını,

o) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 14 tam yıldan fazla, 15 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 53, 20 yıldan fazla, 21 yıl 6 ay veya daha az kalan erkek iştirakçiler 57 yaşını,

p) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 15 tam yıldan fazla, 16 tam yıl veya daha az kalan kadın iştirakçiler 54, 21 yıl 6 aydan fazla, 22 tam yıl kalan erkek iştirakçiler 58 yaşını,

r) (Ek: 23.05.2002–4759/5 md.) Emeklilik hizmet sürelerini doldurmaya; 16 tam yıldan fazla, 17 tam yıl kalan kadın iştirakçiler 55 yaşını,

Doldurmaları ve kadın iştirakçinin 20, erkek iştirakçinin 25 fiilî hizmet süresini tamamlamaları halinde istekleri üzerine emekli aylığı bağlanır.

(Değişik: 23.05.2002–4759/5 md.) 39 uncu maddenin (e) ve (f) fıkraları kapsamına girenlere 25 fiilî hizmet yılını ve yukarıdaki yaşları doldurmaları halinde emekli aylığı bağlanır.

(Değişik: 23.05.2002–4759/5 md.) 32 inci madde gereğince fiilî hizmet sürelerine zam yapılanların bu maddede belirtilen yaş hadlerinden, hiz-

metlerine eklenen fiilî hizmet süresi zammı kadar indirim yapılır.” hükümleri ve Geçici 206. maddesinde **“(Değişik: 25.05.2002 – 4759/6 md.) 8.9.1999 tarihinde Sandık iştirakçisi olanlardan 50 ve daha yukarı yaşlarda bulunanlar, yaş haddi nedeniyle istekleri üzerine veya re’sen emekliye ayrıldıklarında fiilî hizmet sürelerinin 10 yılını doldurmuş olmak şartıyla emekli aylığına hak kazanırlar.”** hükümleri bulunmaktadır.

Bu hükümlere göre kadın memurlar ancak, 20 hizmet yılını doldurmaları halinde emekliliklerini isteyebilmektedirler.

Yaş hesabında; 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı kanunun 26. maddesinde; **“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;”** hükmü bulunduğu ve 4447 sayılı kanunun 26. maddesi, aynı kanunun **“yürürlük”** başlıklı 63. maddesinin; **“Diğer hükümleri Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.”** hükümleri nedeniyle 4447 sayılı kanun 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığından 08.09.1999 tarihi baz alınacaktır.

08.09.1999 tarihli ve 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 25.08.1999 tarih ve 4447 Sayılı Kanunla getirilen bu 20 yıllık hizmet yılına ek olarak 23.5.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4759 sayılı Kanunla belirli yaş şartının da yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu yaş şartının tamamlanması emekli aylığı bağlanabilmesi için kanuni bir zorunluluktur.

• *Ne zaman emekli olacağınızı nasıl öğreneceksiniz?*

Öncelikle hizmet sürelerinizle ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının internet sayfasında yer alan [“http://app.sgk.gov.tr/HizmetHesabi4c/”](http://app.sgk.gov.tr/HizmetHesabi4c/) adresine girerek ekranda sizden istenen bilgileri gördüğünüz kutucuklara yazmanız yeterli olacaktır.

Bu işlemten sonra **“Ne Zaman Emekli Olabilirim?”** sorusunu internet arama motorunuza yazdığınızda karşınıza Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının internet sayfasında yer alan [“http://app2.sgk.gov.tr/nezaman/”](http://app2.sgk.gov.tr/nezaman/) adresine girerek ekranda sizden istenen bilgileri gördüğünüz kutucuklara yazmanız yeterli olacaktır.

• *Doğum yapan kadınlara erken emeklilik*

Doğum yapan devlet memurlarının da doğum borçlanması yapma hakkı yok. Ancak doğum nedeniyle kullanmış oldukları ücretsiz izin sürelerini borçlanabiliyorlar. Örneğin; doğum nedeniyle çocuğuna bakmak için 24 ay ücretsiz izin alan kadın memur, çocuğuna baktığı 24 aylık ücretsiz izin süresini borçlanıyor ve bu süre için sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmıyor.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 25.02.2010 tarihli, E:2009/8312, K:2010/2516 sayılı Kararı ile ilk çocuğundan sonra çalışmayan kadının ikinci doğumu için de borçlanabileceğine karar vermiştir. Davaya konu olaya ilişkin Yargıtay Kararında; “(...) İlk kez 506 sayılı Kanun kapsamında 01.6.1982 tarihinde zorunlu sigortalı olduğu anlaşılan davacının, 03.03.1987 ve 21.03.1988 tarihlerinde gerçekleştirdiği doğumları sebebiyle, ancak doğum tarihinden sonra 2 yıllık süreyi geçmemek kaydıyla, hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarının dışında, başkaca bir şart aranmaksızın borçlanma hakkına sahip olduğu kabul edilmelidir. Yapılacak değerlendirmede, zorunlu sigortalı olarak tescil edildikten sonra ilk doğumu yapan ve iki yıllık süre dolmadan ve tekrar çalışmaya başlamadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalının, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği 2 yıllık sürenin toplamı kadar geçen süreyi borçlanabileceği gözetilmelidir (...)” hükümleri bulunmaktadır.

Yargıtay’ın bu kararından, SGK’nın zorlayıcı koşulları nedeniyle doğum borçlanması yapamayan kadınların, dava açarak yargı yoluyla doğum borçlanmasını yapabileceği anlaşılmaktadır.

• *Yargıtay, doğum borçlanması ilkelerini şöyle belirlemektedir*

• Doğum borçlanması, sadece yasa metnine bakılarak değil, yasama faaliyetlerinde yapılan konuşmalar ve yasa gerekçesiyle birlikte değerlendirilmelidir. Bu anlamda yasa koyucu, kadınların doğum sebebiyle uğradığı sosyal güvenlik kaybını telafiye amaçlamıştır.

• Doğum borçlanmasından sadece yasanın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 sonrasında doğum yapan kadınlar değil, önceki tarihlerde doğum yapmış kadınlar da faydalanabilir.

• Doğum borçlanması için, talep tarihinde sigortalı olma şartı aranmaz.

• İlgili yasa hükmüne göre sadece sigortalılar değil, tüm hak sahipleri borçlanma yapabilir. Yani vefat eden anneden yetim aylığı almak isteniyorsa, ancak prim günü eksik ise, doğum borçlanması yaparak eksik primleri doğum borçlanmasıyla tamamlanabilir.

• Yargı Kararına konu davacının 03.03.1987 ve 21.03.1988 tarihlerinde gerçekleştirdiği doğumlar sebebiyle, doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla, hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarının dışında başkaca bir şart aranmaksızın borçlanma hakkına sahip olduğu kabul edilmelidir.

• İki doğum arasında çalışma bulunmasa dahi, ikinci doğum için de doğum borçlanması yapılabilir.

Yargıtay, doğum borçlanması için, 5510 Sayılı Kanun'un 41. maddesinde belirlenen kriterleri bu şekilde yorumlamaktadır.

• ***Toplam 4 yıl doğum borçlanması var***

Doğum Sonrasında Çocuğunu Yetiştirmek İçin İşe Gitmediği Sürelerden Sadece 2 Doğum İçin 2'şer Yıla Kadar (Toplam 4 Yıl) Olan Kısmı Borçlanarak Hizmet Kazanılabilir.

• ***Özürlü çocuğu olan kadın memur, hangi halde erken emekli olabilir?***

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28. maddesinde; “(Ek fıkra: 17.4.2008–5754/16 md.) Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.” hükümleri bulunmaktadır.

Buna hükümlere göre Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu olan annelere, 1 Ekim 2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının 4'te 1'i (%25), prim ödeme gün sayıları toplamına eklenmekte ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de ayrıca indirilmektedir.

1 Ekim 2008 tarihinden sonra sigortalı olarak çalışan ve aynı zamanda engelli veya malul çocuğu bulunan kadınlar daha az süre prim ödeyerek daha erken emekli olabilecektir.

Bu hak, diğer bir ifade ile sigorta prim gün sayısına ilave edilecek süre, malul çocuğun ölmesi, maluliyet halinin ortadan kalkması, kadın boşanmış ise velayetin babaya verilmesi, malul çocuğun 828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre koruma altına alınması ya da çocuğun bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz sürekli ve yatılı olarak faydalanması halinde sona erer.

• ***İndirilecek süre 01.10.2008 Tarihinden sonraki sürelerdir***

Hükümde de belirtildiği gibi, prim ödeme gün sayılarından indirilmesinde esas alınacak süre, yalnızca 2008 yılı Ekim ayı başından sonra geçen sürelerle sınırlı olmaktadır. Yani 2008 yılı Ekim ayı başından sonra 360 gün (1 yıl) sü-

resi olan kişinin hizmetlerine ilave edilecek süre 90 gün (3 ay) olmakta ve bu sürenin de tabi olduğu emeklilik yaş haddinden indirileceği kanun metninde açıkça ifade edilmiş bulunmaktadır. 2008 yılı Ekim ayı başından önceki süreler bu değerlendirmede dikkate alınmamaktadır.

• **Kararı SGK sağlık kurulu verir**

09.10.2008 tarih ve 27019 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Tahsis Yardımlarına ilişkin Tebliğin 8. maddesinde yer alan “**(4) Kurum Sağlık Kurulunca başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu olduğuna karar verilen kadın sigortalıların, Kanunun yürürlük tarihinden sonra geçen prim gün sayılarının 1/4 oranı, sigortalının prim gün sayısına ilave edilir ve bu süre emeklilik yaş hadlerinden indirilir.**“ hükmünden anlaşılan, kadın sigortalılardan sürekli bakıma muhtaç derecede malul çocuğu bulunanların, çocuklarının bu durumunun Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca verilecek karar ile sonuçlandırılacağı anlaşılmaktadır.

• **Sürekli bakıma muhtaç haller şu şekildedir**

Konu ile ilgili olarak 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin “**Başka birinin sürekli bakımına muhtaç olma hâlleri**” başlıklı 15. maddesinde; “**(1) Sigortalıların ve özürlü çocuklarının başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılacağı hâller aşağıda gösterilmiştir.**

a) **Kuadripleji, parapleji, dipleji ve sigortalının yaşamını kendi başına yürütmesine engel hemipleji veya merkezi sinir sisteminin sfinkter bozuklukları ile birlikte olan diğer hastalık ve arızalar.**

b) **Sürelili veya sürekli ruh sağlığı ve hastalıkları kliniğinde kalmayı gerektiren ve tedavi edilemeyen psikotik hastalıklar.**

c) **İki gözde de yüzde yüz (tam) görme kaybı.**

ç) **İki elin kaybı.**

d) **Bir kolun omuzdan ve bir bacağın kalçadan kaybı.**

e) **Her iki bacağın alttan en az 1/3'ünün kaybı.**

f) Tedavisi olanaksız bir hastalıktan ileri gelen ağır beslenme bozuklukları ve kaşeksiler.” hükümleri bulunmaktadır.

g) (EK: RG-22/1/2011-27823)

Yukarıda tespit edilen hastalık ve arızalar dışında kaldığı halde tedavi edilemeyen, başka birinin sürekli bakımına muhtaç olan ağır hastalık ve arızalar.

2011 yılı başında yapılan bu yeni düzenleme ile sürekli bakıma muhtaç haller genişletilmiş olup, bu düzenlemede aranan şartları taşıyanlar yaş haddi indiriminden faydalanabilecektir.

• *Çocuğun sağlık giderlerinin kimin üzerinde olduğu önemli değildir*

Kanunda öngörüldüğü şekilde çocukla ilgili maluliyet duruma Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca karar verilmesi durumunda, çocuğun ister kadın üzerinden, ister erkek üzerinden sağlık yardımından yararlanması, maddede hükmünün kadın memur hakkında uygulanmasını engel teşkil etmediği, ayrıca engel teşkil edecek bir hükmün de Kanunda yer almadığı görülmektedir

