

DEĞERLENDİRME NOTU (EVALUATION NOTE)

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU'NA GÖRE ANALIK İZİNİN HESAPLANMASI

İŞİ TÜZÜN ARPACIOĞLU ¹

ÖZET

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *Mazeret izni* başlıklı 104 üncü maddesi (A) bendinde analık izni düzenlenmiş bulunmaktadır. Uygulamada; toplamda onaltı hafta (çoğul gebeliklerde onsekiz hafta) olan bu iznin kullanılması konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamasına karşın iznin kullanılacağı süre ve bu sürenin bitim tarihi hesaplanırken hesap hataları yapıldığı görülmektedir. Bu hesap hatalarının da büyük çoğunluğu, kurumların hafta olarak belirlenen bu izni güne çevirmek suretiyle hesaplamakta ısrar etmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun belirttiği onaltı haftalık (çoğul gebeliklerde onsekiz haftalık) analık izni süresinin hesaplanarak bu sürenin bitiminin tespitinin nasıl yapılması gerektiği, benzer şekilde hafta bazında süre belirlemiş olan kanunlardaki düzenlemeler de dikkate alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Analık izni, Mazeret izni, Sürelerin hesaplanması.

CALCULATING THE DURATION OF MATERNITY LEAVE IN ACCORDANCE WITH THE PUBLIC SERVANTS LAW NO. 657

ABSTRACT

Maternity leave has been arranged as per the subparagraph A of 104th article titled as Compassionate leave in Public Servants Law No. 657. In practice; notwithstanding any hesitation of upholding the law of maternity leave that is sixteen weeks in total (eighteen for multiple pregnancies), it's been found out that mistakes are made while calculating the duration and dies ad quem of the leave. Majority of the calculating problems are due to the persistency of the institutions' converting the leave time as days despite stated as weeks. In this study, the proper way of calculating the duration of maternity leave for sixteen weeks (eighteen for multiple pregnancies) and dies ad quem of it as stated in Public Servants Law No. 657 pursuant to amendments in law specified the leave on weekly basis will be tried to be disclosed.

Keywords: Maternity Leave, Compassionate leave, Calculating Durations.

Giriş

Öncelikle ve önemle belirtmek gerekir ki; kanunlarda sürelerin tespitinde kullanılan gün, hafta, ay, yıl şeklindeki belirlemeler rastgele yapılmış olmayıp bilinçli bir tercihin sonucudur. Bu tercihlerdeki farklılık, sürelerin bitiminin hesabında da kendini göstermektedir. Kabaca söylemek gerekirse, hesaplamaların 1 hafta 7 gündür, 1 ay 30 gündür veya 1 yıl 365 gündür şeklinde birbirine çevrilerek yapılması; kanunların süreleri farklı olarak belirlemekteki amaçlarına aykırı olarak, istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Böyle sonuçların ortaya çıkmaması için verilen sürelere uygun olarak doğru hesaplamaların yapılması büyük önem taşımaktadır.

Yukarıda izah edilen kanun tercihlerinden birine de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *Mazeret izni* başlıklı 104 üncü maddesi (A) bendinde rastlanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *Mazeret izni* başlıklı 104/(A) maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: "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,

¹ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, i_tuzun@hotmail.com

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". Anılan maddede düzenlenen analık izninin hafta olarak belirlenmesi sebebiyle; bu sürenin hesaplanması ve bitimi ile ilgili uygulamada tereddüt yaşanmasına engel olmak amacıyla hafta olarak belirlenen sürelerin hesabı üzerinde durularak konu açıklanmaya çalışılacaktır.

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu ile Analık İzni Hakkında Bu Kanuna Benzer Düzenlemeler Getiren Kanunların Sürelerin Hesaplanmasına Yaklaşımı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, bu kanunda yer alan sürelerin hesaplanmasına ya da sürelerin bitiminin tespitine ilişkin ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır.

1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Sürelerin Hesaplanması

Analık izni ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nu da 74 üncü maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na paralel bir düzenleme getirmiştir. *Analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı bu maddeye göre; "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.*

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır".

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda da, bu kanunda yer alan sürelerin hesaplanmasına ya da sürelerin bitiminin tespitine ilişkin ayrı bir madde hükmü bulunmamaktadır.

1.2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Sürelerin Hesaplanması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu analık halini 15 inci maddesi ikinci fıkrası ile şu şekilde düzenlemiştir: *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir".*

Bu düzenlemeye karşın; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi bu kanunda da, sürelerin hesaplanması ya da sürelerin bitiminin tespitine ilişkin ayrı bir düzenleme yer almamaktadır.

2. Diğer Kanunların Sürelerin Hesaplanmasına Yaklaşımı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda sürelerin hesaplanması ya da sürelerin bitiminin tespitine ilişkin hüküm bulunmamasına karşın; farklı kanunlar tarafından farklı başlıklar altında sürelerin bitiminin hesaplanmasına ilişkin düzenlemeler getirildiği görülmektedir.

2.1. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nda Sürelerin Hesaplanması

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun *Sürelerin hesaplanması* başlıklı 39 uncu maddesi: *"(1) Gün ile belirlenen süreler, tebligatın yapıldığının ertesi günü işlemeye başlar.*

(2) Süre, hafta olarak belirlenmiş ise, tebligatın yapıldığı günün, son haftada isim itibarıyla karşılığı olan günün mesai saati bitiminde sona erer.

(3) Süre, ay olarak belirlenmiş ise tebligatın yapıldığı günün, son ayda sayı itibarıyla karşılığı olan günün mesai saati bitiminde sona erer. Son bulunduğu ayda sayı itibarıyla karşılığı olan gün yoksa; süre, ayın son günü mesai saati bitiminde sona erer.

(4) Son gün bir tatile rastlarsa süre, tatilin ertesi günü biter” şeklinde düzenlenmiştir.

2.2. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Sürelerin Hesaplanması

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun *Sürelerin bitimi* başlıklı 92 nci maddesinde:

“(1) Süreler gün olarak belirlenmiş ise tebliğ veya tefhim edildiği gün hesaba katılmaz ve süre son günün tatil saatinde biter.

(2) Süre; hafta, ay veya yıl olarak belirlenmiş ise başladığı güne son hafta, ay veya yıl içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter.

Sürenin bittiği ayda, başladığı güne karşılık gelen bir gün yoksa, süre bu ayın son günü tatil saatinde biter.” hükmüne yer verilmiştir.

2.3. 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu’nda Sürelerin Hesaplanması

213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun *Sürelerin hesaplanması* başlıklı 18 inci maddesi şu şekildedir: vergi kanunlarında yazılı süreler aşağıdaki şekilde hesaplanır:

“1. Süre gün olarak belli edilmişse başladığı gün hesaba katılmaz ve son günün tatil saatinde biter;

2. Süre hafta veya ay olarak belli edilmişse başladığı güne son hafta veya ayda tekabül eden günün tatil saatinde biter. Sürenin bittiği ayda, başladığı güne tekabül eden bir gün yoksa süre o ayın son gününün tatil saatinde biter;

3. Sonu belli bir gün ile tayin edilen sürelerde, süre o günün tatil saatinde biter;

4. Resmi tatil günleri süreye dahildir. Şu kadar ki, sürenin son günü resmi tatile rastlarsa tatili takib eden ilk iş gününün tatil saatinde biter”.

2.4. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Sürelerin Hesaplanması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun *Diğer sürelerde vade* başlıklı 92 nci maddesi ile aşağıdaki hüküm getirilmiştir:

“Bir borcun veya taraflardan birine düşen herhangi bir yükümlülüğün sözleşmenin kurulmasından başlayarak belli bir sürenin sonunda ifası gerekiyorsa, ifa zamanı aşağıdaki biçimde belirlenir:

1. Gün olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün sayılmaksızın, bu sürenin son günü dolmuş olur. Sekiz veya onbeş gün olarak belirlenmiş süre ise, bir veya iki haftayı değil, tam sekiz veya onbeş günü ifade eder.

2. Hafta olarak belirlenmiş süre, son haftanın sözleşmenin kurulduğu güne ismen uyan gününde dolmuş olur.

3. Ay olarak veya yıl, yarıyıl ve yılın dörtte biri gibi birden çok ayı içeren bir zaman olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün ayın kaçınıcı günü ise, son ayın bunu karşılayan gününde dolmuş olur. Son ayda bunu karşılayan gün yoksa süre, bu ayın son günü dolmuş sayılır.

4. Yarım aydan onbeş günlük süre anlaşılır. Bir veya birden çok ay ve yarım ay olarak belirlenmiş sürenin dolduğu gün, son aya onbeş gün eklenerek belirlenir.

Bu kurallar, sürenin sözleşmenin kurulmasından başka bir andan işlemeye başladığı durumlarda da uygulanır.

Borçlu, belirli bir süre içinde yerine getirilmesi gereken bir borcu, bu sürenin dolmasından önce ifa etmekle yükümlüdür”.

3. Çeşitli Kanunlarda Yer Alan Süre Hesaplanmasına İlişkin Hükümler Işığında Hafta Olarak Belirlenen Sürenin Hesaplanması

Yukarıda ilgili maddeleri belirtilen ve farklı alanları düzenleyen kanunların tamamında, sürelerin hafta olarak belirlenmesi halinde, süre hesabının aynı şekilde yapılmasının kararlaştırıldığı görülmektedir. Bu kanunlarda mutabakatla, sürenin hafta olarak belirlenmesi halinde; bu sürenin başlangıç gününün, son haftada isim olarak aynı olan günün mesai saati bitiminde sona ereceği hüküm altına alınmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda konu ile ilgili aksi bir düzenleme yer almadığı gibi mutabakatla kabul edilen bu uygulamadan sapmayı gerektirecek herhangi bir haklı sebep de bulunmamaktadır. Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun *Mazeret izni* başlıklı 104 üncü maddesi (A) bendinde toplamda onaltı hafta

(çoğul gebeliklerde onsekiz hafta) olarak belirlenen analık izni hesaplaması; *bu sürenin başlangıç gününün, son haftada isim olarak aynı olan günün mesai saati bitiminde sona erecek şekilde* yapılacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Uygulamada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *Mazeret izni* başlıklı 104 üncü maddesi (A) bendinde düzenlenen analık izni; doğum öncesi analık izni ve doğum sonrası analık izni olmak üzere iki bölüm halinde ve memurun çalıştığı kuruma bir dilekçe/form ekinde verilen sağlık kurumu raporu ile kullanılmaktadır. Doğum öncesi analık izninin kullanılmaya başlanması için memurun çalıştığı kuruma, ekinde sağlık kurumundan alınan gebelik haftasını gösteren raporun bulunduğu bir dilekçe/form verilmektedir (Örneğin; 8 haftalık doğum öncesi analık iznine ilişkin raporun başlangıç tarihi 19/03/2015 Perşembe ise ve son günü de 14/05/2015 Perşembe olup iznin bitimini takip eden mesai günü de 15/05/2015 Cuma günüdür.). Doğum sonrası analık izninin kullanılmaya başlanması için ise; memurun çalıştığı kuruma, ekinde sağlık kurumundan alınan doğumun gerçekleştiği tarihin yer aldığı ve toplamda kaç hafta analık izninin doğum sonrasında kullanılacağına gösterildiği raporun yer aldığı bir dilekçe/form verilmektedir (Örneğin; 8 haftalık doğum sonrası analık iznine ilişkin raporun başlangıç tarihi 03/04/2015 Cuma ise son günü de 29/05/2015 Cuma olup iznin bitimini takip eden mesai günü de 01/06/2015 Pazartesi günüdür.).

Doğum sonrası analık izni için verilen sağlık kurumu raporunda memurun göreve başlayacağı tarihin de yer alması ve bu tarihin sağlık kurumu tarafından yapılan hesaplamada yukarıda izah etmeye çalıştığımız "hafta" unsuru göz önüne alınmadan yapılması, bu iznin kanuna aykırı şekilde kullandırılması sonucunu doğurmaktadır. Zira memurun çalıştığı kurum da bu raporda gösterilen işe başlama tarihini esas alarak işlem yapmaktadır. Kanaatimizce; sağlık kurumlarında kullanılan ortak programlarda hafta hesabının kanunlara uygun şekilde yapılmasını sağlayan ayrı bir bölüm oluşturulması ile bu sorun çözülmüş olacak ve uygulamada da teklik sağlanacaktır.