

3 Şubat 2016

VERGİ SİRKÜLERİ

NO: 2016/28

KONU **Yeni Çocuk Sahibi Olanların İzni Uygulamasında Değişiklikler Yapıldı.**

29.01.2016 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen, 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çalışanların doğuma bağlı izin ve haklarının güçlendirilmesine ilişkin yeni düzenlemeler yapılmaktadır.

Bu çerçevede, 6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemelere ilişkin açıklamalara bu sirkülerimizde yer verilmektedir.

1. Ebeveynlerden biri çocukları ilköğretime başlayana kadar yarı zamanlı çalışabilecek.

Bu Kanun' un 21. maddesiyle, 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine eklenen fıkralar ile; analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında, çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere kısmi süreli çalışma hakkı verilmiştir.

Buna göre; ebeveynlerden biri, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.

Bu talep, işveren tarafından karşılanacak ve geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır. Ayrıca, kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir. Diğer taraftan, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır. Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanabilecektir.

2. Çalışanlar doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alabilecek.

Bu Kanun'un 20. maddesiyle, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen EK MADDE 5 ile; işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenecektir.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde işsizlik fonundan aylık olarak ödenecektir. Ödenecek ücret, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olacaktır.

Bu uygulamada, işçinin çalıştığı süreye tekabül eden kısmının prim ve ücretleri işveren, çalışmadıkları süreye tekabül eden prim ve ücretleri İşsizlik Fonundan karşılanacaktır.

İşçinin bu düzenlemeden yararlanabilmesi için;

- Adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki **son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi** bildirilmiş olması,
- 4857 sayılı Kanunun **Çalışma Süresi** başlıklı 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin (Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir) yarısı kadar fiilen çalışılması ve
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması

gerekmektedir.

3. Çalışan kadın doğum sonrası belirli sürelerde ücretsiz izin kullanabilecek.

Bu Kanun'un 22. maddesiyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine eklenen fıkralar ile; çalışan kadınlara doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda **60 gün**, ikinci doğumda **120 gün**, sonraki doğumlarda ise **180 gün** süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı verilmektedir.

Söz konusu Kanuna aşağıdaki bağlantı yoluyla ulaşabilirsiniz.

[**6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**](#)

Sirkülerlerimizde yer alan bilgiler belli bir konunun veya konuların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmasından ziyade genel çerçevede bilgi vermek ve yorum yapmak amacını taşımaktadır. Bu sirkülerler ile amacımız muhasebe, vergi, yatırım, danışmanlık alanlarında veya diğer türlü profesyonel bağlamda tavsiye veya hizmet sunmak değildir. Bilgileri kişisel finansal veya ticari kararlarınızda yegane dayanak olarak kullanmaktan ziyade, konusuna hakim profesyonel bir danışmana başvurmanız tavsiye edilir. Bu sirkülerler ve içeriğindeki bilgiler, oldukları şekliyle sunulmaktadır; "DRT Yeminli Mali Müşavirlik ve Bağımsız Denetim A.Ş." ve İngiltere mevzuatına göre kurulmuş olan "Deloitte Touche Tohmatsu Limited" ve onun üye firmaları ve bunların iştirakleri ve fiyalleri (bundan böyle ayrı ayrı veya birlikte "Deloitte"), bunlarla ilgili sarih veya zımni bir beyan ve garantide bulunmamaktadır. "Deloitte", söz konusu sirkülerin ve içeriğindeki bilgilerin hata içermediğine veya belirli performans ve kalite kriterlerini karşıladığına dair bir güvence vermemektedir. Sirküleri ve içeriğindeki bilgileri kullanımınız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir ve bu kullanımdan kaynaklanan her türlü zarara dair risk ve sorumluluk tamamen tarafınızca üstlenilmektedir. "Deloitte", söz konusu kullanımdan dolayı, (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) sözleşmesel bir dava, kanun veya haksız fiilden doğan her türlü özel, dolaylı veya arızî zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.