

İDARİ İZİN SÜRECİNDE ÇALIŞABİLİR RAPORU ALAN PERSONELİN ALMIŞ OLDUĞU RAPOR DOĞUM SONRASINA AKTARILIR MI?

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığının 13.3.2020 tarihli ve E.12362 sayılı yazısında, "Hamilelerin, yasal süt izni kullananların, engelli çalışanların, yönetici pozisyonlarındakiler hariç 60 yaş ve üzerinde olanların, Sağlık Bakanlığının belirlediği dezavantajlı grupların, (bağışıklık sorunu olanlar, kanser hastaları, kronik solunum yolu hastaları, obezite ve diyabet, kalp damar hastaları, organ nakli olanlar, kronik hastalar) 16 Mart 2020 tarihinden itibaren on iki gün idari izinli sayılmaları, 22.03.2020 tarihli 2020/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile ilave tedbirler getirilerek yeni bir karar verilinceye dek bu kapsamdaki personellerin idari izin sayılmaları gerektiği belirtilmiştir.

Devlet memurlarına idari izin verilmesi konusunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda herhangi bir hüküm yer almamakla birlikte, uygulamada memurlara idari izin verilirken 657 sayılı Kanunun 100 üncü maddesi hükümlerine dayanılmaktadır.

“Günlük çalışma saatlerinin tespiti” başlıklı söz konusu 100 üncü maddede;

-Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresinin, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Bakanlar Kurulunca, illerde ise valiler tarafından tespit olunacağı,

-Engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme sürelerinin merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebileceği de belirtilmiştir.

(1) Bu fıkra da yer alan "Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca" ibaresi 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 182'nci maddesi ile "Cumhurbaşkanınca" şeklinde değiştirilerek metne işlenmiştir.

(2) Bu fıkra da yer alan "Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca" ibaresi 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 182'nci maddesi ile "Cumhurbaşkanınca" şeklinde değiştirilerek metne işlenmiştir.

Doğum yapan memurun izin hakları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36, 104 ve 108. Maddelerinde düzenlenmiş olup ayrıca 10.02.2016 tarihli ve 29620 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklikler sonrası, doğum ve evlat edinme sebebiyle verilecek izinlerin kullanımında kamu kurum ve kuruluşları arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla 13.04.2020 tarih ve 29683 sayılı Kamu Personeli Genel Tebliği(Seri No 6) yayımlanmıştır. Tebliğin Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler başlıklı A maddesi 3. Fıkra ç ve d bendinde;

ç) Memurun sadece tabip raporuna dayanarak doğumdan önce Kurumunda fiilen çalıştığı süreler (tekil gebeliklerde azami beş hafta, çoğul gebeliklerde azami yedi hafta) doğum sonrası analık izni süresine eklenecektir. Sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmeden bu süre içinde Kurumunda çalışmaya devam eden memurun fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmeyecektir.

d) *Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabileceği tabip raporuyla onaylanan memurun bu süre içinde kanuni izinlerini (hastalık izni, mazeret izni, yıllık izin vb.) kullanması mümkündür. Ancak, bu kanuni izin süreleri doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmeyecektir.* Hükmü mevcuttur.

Mezkûr hükümlerden anlaşılacağı üzere 37. Haftaya kadar kurumda çalışabileceği onaylanan memurun, bu sürelerde ancak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık iznine eklenebilecektir. Bu sürelerde memur çalışabilir raporu alabilir ancak fiilen çalışma olmadığı için bu süreler çalışılmış sayılan hallerden olmadığından doğum sonrasına ilave edilmez.

İdari iznin de kanuni izin kapsamında olduğu ve bu kapsamda doğum sonrasına iznin aktarılabilmesinde, iznin kanuni izin olup olmadığı veya iznin kendi inisiyatifinde ya da kendi inisiyatifinin dışında olmasının(yıllık izin, mevzuatta belirtilen zorunlu haller hariç mazeret izni, sağlık raporuna dayalı izinler de kişinin kendi inisiyatifinde değildir) tek koşul kabul edilemeyeceği açık olmakla birlikte iznin aktarılabilmesinin ana koşulu fiilen çalışmadır.

Hazırlayan: Web'de Öğren Ekibi

