

SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

BDO

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 06.08.2026
Sirküler No : 2026/039
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -Ağustos 2026

GEBELİK VE DOĞUM NEDENİYLE 4/A KAPSAMINDAKİ KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARI^{1 2}

Dr. Halit BAŞBUĞA
E. SGK Denetmeni

Özet

Kadın çalışanların gebelik ve doğum süreçlerinde korunması, yalnızca bireysel bir izin hakkı olarak değil; iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik ilkesi, sosyal güvenlik hakkı ve aile yaşamının korunması bakımından bütüncül bir çalışma hayatı güvencesi olarak değerlendirilmelidir. 4/a kapsamında sigortalı kadın işçiler yönünden gebelik sürecinde gece çalışmasına zorlanmama, günlük yedi buçuk saati aşan çalışmadan korunma, periyodik kontroller için ücretli izin, sağlık durumuna uygun hafif işte çalışma, analık izni, geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, süt izni, ücretsiz izin ve yarım çalışma gibi haklar bir arada gündeme gelmektedir. 7578 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde yapılan değişiklik sonrasında analık izni, tekil doğumlarda doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra on altı hafta olmak üzere toplam yirmi dört haftaya; çoğul gebeliklerde ise toplam yirmi altı haftaya yükselmiştir. Bu makalede, 4/a sigortalı kadın çalışanların gebelik ve doğum nedeniyle sahip oldukları haklar, işveren yükümlülükleri ve sosyal güvenlik ödemeleri yönünden güncel mevzuat çerçevesinde ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın işçi, analık izni, süt izni, emzirme ödeneği, doğum yardımı, 4/a sigortalı, yarım çalışma, işveren yükümlülüğü.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2025 yılında 16 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 169'dan fazla ülkede bulunan 870 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 94.900 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

¹ Dr. Halit BAŞBUĞA, E. SGK Denetmeni <https://orcid.org/0000-0001-9286-8912>

² Mehmet Uğur YAVUZ, Çanakkale İŞKUR İl Müdürü, E. SGK Denetmeni <https://orcid.org/0009-0002-3063-5843>

1. Giriş

Gebelik ve doğum, çalışma hayatında kadın çalışanların fizyolojik, sosyal ve ekonomik yönden korunmasını gerektiren özel dönemlerdir. Bu nedenle iş mevzuatı ve sosyal güvenlik mevzuatı, kadın çalışanı yalnızca doğum anında değil; gebeliğin işverene bildirilmesinden başlayarak doğum sonrası işe dönüş ve emzirme dönemi de kapsayacak şekilde koruyucu hükümlerle desteklemektedir.

4/a kapsamında çalışan kadın sigortalılar bakımından bu koruma iki ana eksenle ortaya çıkmaktadır. İlk eksen, işverenin çalışma koşullarını gebelik ve emzirme haline uygun şekilde düzenleme yükümlülüğüdür. İkinci eksen ise sigortalılık şartlarının sağlanması halinde SGK tarafından yapılan analık sigortası ödemeleri ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen doğum yardımı uygulamasıdır. Bu bütüncül yapı, kadın çalışanların gelir kaybı yaşamadan ve sağlık risklerine maruz kalmadan çalışma hayatına devam edebilmesini amaçlamaktadır.

2. Gebelik Sürecinde Kadın Çalışanın Korunması

Gebe çalışan, gebeliğini sağlık raporu ile işverene bildirdiği tarihten itibaren özel koruma hükümlerinden yararlanır. Bu aşamadan sonra işverenin temel yükümlülüğü, işyerindeki riskleri gebe çalışanın sağlık durumunu dikkate alarak değerlendirmek ve gerekli önlemleri almaktır. Gebe veya emziren çalışanların günlük çalışma süresi yedi buçuk saati aşamaz. Ayrıca kadın çalışanlar, gebeliklerinin sağlık raporu ile tespitinden doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamaz.

Hekim raporu ile gerekli görülmesi halinde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmalıdır. Bu nedenle çalışanın ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz. Gebelik süresince periyodik sağlık kontrolleri için verilen izinler ise ücretli izin niteliğindedir ve yıllık ücretli izin hakkından mahsup edilemez. Bu düzenlemeler, işverenin yalnızca pasif biçimde izin kullandıran taraf olmadığını; çalışma koşullarını sağlık ve güvenlik yönünden aktif olarak uyarlamakla yükümlü olduğunu göstermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre, işyeri dışından kaynaklanan veya işyerini etkileyebilecek yeni risklerin ortaya çıkması durumunda risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi gerekir; bir çalışanın gebeliği de bu kapsamda değerlendirilen yeni bir durumdur. İş güvenliği uzmanının bir çalışanın gebe olduğunu öğrenmesi durumunda ivedilikle ve kişiye özel olarak risk değerlendirmesini yenilemesi yasal bir zorunluluktur. Gebelik dönemi, hem anne adayının hem de fetüsün sağlığı açısından özel bir hassasiyet barındırdığından; mevcut genel risk analizi bu süreçte yetersiz kalmaktadır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin koordinasyonu ile yürütülen bu yenileme sürecinde; ağır kaldırma, uzun süre ayakta kalma gibi fiziksel etkenler, kimyasal ve biyolojik ajanlara maruziyet ile gece vardiyası gibi psikososyal riskler yeniden analiz edilir.

Değerlendirme sonucunda, çalışanın sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla çalışma koşullarında iyileştirmeye gidilmesi, gerekli dinlenme aralarının

sağlanması veya çalışanın hakları saklı kalmak kaydıyla sağlık durumuna uygun daha güvenli bir pozisyona kaydırılması yasal olarak güvence altına alınır.

2.1. Analık İzni ve 7578 Sayılı Kanun Sonrası Güncel Süreler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde yapılan güncel düzenleme sonrasında kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra on altı hafta olmak üzere toplam yirmi dört hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir ve toplam analık izni yirmi altı hafta olarak uygulanır. Sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporu ile belgelenmesi ve kadın işçinin istemesi halinde, doğumdan önceki iki haftaya kadar işyerinde çalışması mümkündür. Bu durumda doğumdan önce çalışılan süreler doğum sonrası analık iznine eklenir.

Erken doğum halinde doğumdan önce kullanılamayan süreler doğum sonrası süreye eklenir. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır. Analık izni süreleri, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış süre gibi kabul edilir. Ayrıca hamilelik, doğum ve kanunda kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmeme hali, iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden oluşturmaz.

Section 1.01 Tablo 1. Analık İzni Süreleri

Durum	Doğum Öncesi	Doğum Sonrası	Toplam Süre
Tekil gebelik	8 hafta	16 hafta	24 hafta
Çoğul gebelik	10 hafta	16 hafta	26 hafta
Doktor raporu ile çalışma	Doğumdan önceki 2 haftaya kadar çalışma mümkündür	Çalışılan süre doğum sonrasına eklenir	Süre aktarımı yapılır

2.2. Analık Sigortası Kapsamında Geçici İş Göremezlik Ödeneği

4/a kapsamındaki sigortalı kadına, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla analık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Ödenek, hekimin verdiği analık istirahat raporuna bağlı olarak tekil gebelikte doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra on altı hafta; çoğul gebelikte ise doğumdan önce on hafta ve doğumdan sonra on altı hafta için, çalışılmayan her gün üzerinden değerlendirilir.

Bu noktada işverenlerin dikkat etmesi gereken husus, analık istirahat raporlarının SGK süreçleri ile uyumlu şekilde takip edilmesi ve çalışanın raporlu olduğu dönemlerde fiili çalışma kaydı oluşturulmamasıdır. Aksi uygulamalar, hem iş hukuku hem de sosyal güvenlik mevzuatı bakımından uyumsuzluk ve idari yaptırım riski doğurabilir.

2.3. Emzirme Ödeneği ve Doğum Yardımı

Emzirme ödeneği, canlı doğum şartıyla her çocuk için bir defaya mahsus olmak üzere SGK tarafından yapılan sosyal sigorta ödemesidir. 2026 yılı için emzirme ödeneği tutarı 1.621,00 TL olarak uygulanmaktadır. 4/a kapsamındaki sigortalı kadın işçinin emzirme ödeneğine hak kazanabilmesi için doğumdan önceki bir

yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olmalıdır. Sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde, gerekli prim şartlarını taşıyan sigortalı erkeğe de emzirme ödeneği ödenebilir. Emzirme ödeneğinde hak düşürücü süre, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıldır.

Doğum yardımı ise SGK ödemesi olmayıp Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen sosyal yardım niteliğindedir. Türk vatandaşlarına, 01.01.2025 tarihi ve sonrasında canlı doğan çocukları için başvuru yapılması ve Türkiye’de ikamet edilmesi şartıyla doğum yardımı yapılmaktadır. Başvurular e-Devlet üzerinden alınmakta; birinci çocuk için tek seferlik 5.000 TL, ikinci çocuk için çocuk beş yaşını tamamlayana kadar aylık 1.500 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için ise çocuk beş yaşını tamamlayana kadar aylık 5.000 TL ödeme yapılmaktadır.

2.4. Analık İzni Sonrası Haklar: Ücretsiz İzin, Süt İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği

Analık izninin bitiminden sonra kadın işçi işe dönerek çalışmasına devam edebilir. Bunun yanında, talep etmesi halinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilir veya şartları mevcutsa doğum sayısına göre yarım çalışma hakkından yararlanabilir. Altı aya kadar ücretsiz izin, analık izninin bitiminden itibaren talep üzerine kullandırılır; ancak bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde de ücretsiz izin hakkı eşlerden birine veya evlat edinene kullandırılır.

Yarım çalışma hakkı, analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla tanınır ve çocuğun hayatta olması şartına bağlıdır.

Birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, üçüncü ve sonraki doğumlarda 180 gün yarım çalışma hakkı söz konusudur. Çoğul doğum halinde bu süreler 30’ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde yarım çalışma süresi 360 gün olarak uygulanır. Yarım çalışma ödeneği, doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin döneminde, çalışılmayan süreler için İŞKUR tarafından yapılan bir ödemedir. Bu haktan kadın işçiler ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen ebeveynler, doğumdan önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve çocuğun hayatta olması şartıyla yararlanabilmektedir. Analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR’a başvuru yapılması gerekirken; ödeneğin süresi doğum sayısına göre yarım çalışma süresinin yarısına isabet eden gün nisbetince değişmektedir. Günlük brüt asgari ücret tutarında ödenen ve damga vergisi hariç hiçbir kesintiye tabi tutulmayan bu ödenek süresince, çalışanların emeklilik ve sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından yatırılmakta; ancak yarım çalışma döneminde kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.

Doğum izni süresinin toplamda 24 haftaya çıkarılmasına yönelik yeni yasal düzenleme, yarım çalışma ödeneğinin kendi sürelerini artırmamakla birlikte, bu hakkın başlangıç takvimini doğrudan etkilememektedir. Ödenek ancak analık izninin bitiminden sonra devreye girebildiği için, doğum sonrası iznin 8 haftadan 16 haftaya çıkarılması ödeneğe başvuru ve yararlanma tarihini 8 hafta (56 gün) ileriye ötelemiştir. Yapılan geçiş düzenlemeleri uyarınca, 1 Mayıs 2026 itibarıyla analık izni raporu devam edenlerin süreleri otomatik olarak uzatılırken, 15 Ekim 2025 ve sonrasında doğum yapıp 1 Nisan 2026 itibarıyla henüz 24 haftayı

doldurmamış olanlara da işverenlerine başvurarak ilave izin ve geçici iş göremezlik ödeneği alma hakkı tanınmıştır. Sonuç olarak, 24 haftalık yeni düzenleme asıl olarak ücretli analık iznini kapsamakta, yarım çalışma ödeneği ise bu uzun ücretli izin ve geçiş süreçlerinin eksiksiz tamamlanmasının ardından hukuken saklı bir hak olarak yürürlüğe girmektedir.

Section 1.02 Tablo 2. Doğum Sonrası Yarım Çalışma Süreleri

Doğum Sayısı	Temel Süre	Çoğul Doğum	Çocuğun Engelli Doğması
Birinci doğum	60 gün	90 gün	360 gün
İkinci doğum	120 gün	150 gün	360 gün
Üçüncü ve sonraki doğum	180 gün	210 gün	360 gün

Süt izni ise kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olarak verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır ve bu nedenle işçinin ücretinden kesinti yapılamaz. Uygulamada süt izninin günlük kullanım esasına göre planlanması, uyumsuzluk riskinin azaltılması bakımından önemlidir.

2.5. Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurdu Yükümlülüğü

Kadın çalışan sayısı belirli eşikleri aşan işyerleri bakımından emzirme odası ve çocuk bakım yurdu yükümlülüğü ayrıca değerlendirilmelidir. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100 ila 150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odası kurulması zorunludur. 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde ise 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın çocuk bakım yurdu veya kreş kurulması gerekir. Yurt işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Oda ve yurt yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içindeki tüm işyerlerinde çalışan kadın çalışanların toplamı dikkate alınır. Annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları bulunan erkek çalışanlar da sayıya dahil edilir. İşverenler bu yükümlülüğü ortaklaşa oda veya yurt kurarak ya da mevzuatta öngörülen şartları taşıyan hizmet alımı modelleriyle yerine getirebilir.

3. İşverenler Bakımından Uygulama Önerileri

- Gebelik bildirimi ve sağlık raporları özlük dosyasında düzenli şekilde saklanmalıdır.
- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanlar için günlük çalışma süresi yedi buçuk saati aşmayacak şekilde planlama yapılmalıdır.
- Analık izni başlangıç ve bitiş tarihleri, doktor raporu ve SGK rapor kayıtlarıyla uyumlu takip edilmelidir.
- Periyodik gebelik kontrolleri ücretli izin olarak değerlendirilmeli ve yıllık izinden mahsup edilmemelidir.

- Süt izni günlük çalışma süresinden sayılmalı; bordro, puantaj ve PDKS kayıtlarında bu hususla çelişen uygulamalardan kaçınılmalıdır.
- Kadın çalışan sayısı 100 ve üzeri olan işyerlerinde emzirme odası/yurt yükümlülüğü ayrıca analiz edilmelidir.
- Doğum sonrası ücretsiz izin ve yarım çalışma talepleri yazılı alınmalı; bordro ve SGK bildirimleri bu taleplerle uyumlu yürütülmelidir.

4. Sonuç

Gebelik ve doğum nedeniyle kadın çalışanlara tanınan haklar, çalışma hayatının sürekliliğini ve kadın istihdamının korunmasını amaçlayan sosyal politika araçlarıdır. 7578 sayılı Kanun ile analık izin süresinin uzatılması, işverenlerin izin planlaması, iş gücü organizasyonu, bordro süreçleri ve SGK bildirimleri bakımından daha dikkatli bir takip sistemi kurmasını gerekli kılmıştır. Bu nedenle işverenlerin, gebelik bildiriminden doğum sonrası süt izni döneminin sonuna kadar tüm süreci yazılı belge, puantaj, bordro ve SGK kayıtları ile uyumlu şekilde yönetmeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak, 4/a kapsamındaki kadın çalışanların gebelik ve doğum hakları yalnızca izin sürelerinden ibaret değildir. İş sağlığı ve güvenliği, feshe karşı koruma, sosyal güvenlik ödenekleri, doğum yardımı, ücretsiz izin, yarım çalışma, süt izni ve işyerinde bakım yükümlülükleri birlikte ele alınmalıdır. Uygulamada doğru planlama yapılması, hem çalışanların hak kaybını önleyecek hem de işverenlerin idari ve hukuki risklerini azaltacaktır.

5. Kaynakça

- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 01.05.2026 tarihli ve 33240 sayılı Resmî Gazete.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512
- Sosyal Güvenlik Kurumu, “Emzirme Ödeneği”
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/5a130212-a95b-4346-a85f-522ac508347e/Emzirme-Odenegi-2026-01-09-02-11-47> erişim tarihi: 22.06.2026
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, “Sosyal Yardım Programlarımız - Yeni Doğum Yardımı”.
<https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/yeni-dogum-yardimi/> erişim tarihi: 22.06.2026
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair 16.08.2013 tarih 28737 sayılı Yönetmelik.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kadın işçilere özel çalışma koşullarına ilişkin bilgilendirme kaynakları.
<https://www.csgeb.gov.tr/Media/oluj4mne/50-soruda-kad%C4%B1n-i%C5%9F%C3%A7ilere-%C3%B6zel-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-ko%C5%9Fullar%C4%B1.pdf> erişim tarihi: 22.06.2026
- İŞKUR Yarım Çalışma Ödeneği. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> erişim tarihi: 23.06.2026

Saygılarımızla,