



KADIN İŞÇİSİ 150'DEN FAZLA OLAN İŞ YERİNDE KREŞ ZORUNLULUĞU

06 ŞUBAT 2026

KAPSAM

- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu,
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik,
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.11.2016 Tarihli E:2015/5175 K:2016/19971 Sayılı Kararı.

1. İşyerlerinde Emzirme Odası ve Yurt Kurma Yükümlülüğünün Hukuki Niteliği

- 16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 30. maddesine dayanılarak hazırlanan, “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”in (“**Yönetmelik**”) 13. maddesi ile belirli şartları taşıyan işverenlere işyerlerinde emzirme odası ve yurt kurma yükümlülüğü getirilmiştir.

2. Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğünün Kapsamı

- Yönetmeliğin 13. maddesinde “**Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü**” düzenlemesi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir. Buna göre;

“Madde 13

(1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

(5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.”

3. Hangi İşyerleri Yurt ve Emzirme Odası Açmakla Yükümlüdür?

- Yönetmeliğin 13. maddesine göre yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun;
 - 100-150 kadın çalışanın olması halinde emzirme odası kurma,
 - 150 den çok kadın çalışanın olması halinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmesi için işveren tarafından yurt kurma, yükümlülüğü bulunmaktadır.
- Yönetmelik emzirme odası açmak için işyerinde 100-150 kadın çalışanın olmasını aramaktayken, bakım yurdu yani kreş açmak için ise 150'den fazla kadın çalışanın bulunmasını koşul olarak belirlemiştir.
- Emzirme odası veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dahil edilmektedir.
- İlgili düzenleme gereği işverenlerin, kadın çalışanların tamamının bekar veya çocuğu olmasa dahi kreş veya emzirme odası kurma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, kadın çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işverenler, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan emzirme odası sağlamakla yükümlüdür. Aynı şekilde, kreş işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

4. İşverenlerin Sağlamış Olduğu Oda ve Yurt Hizmetinden Kimler Faydalanabilir?

- Yönetmeliğin “**Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar**” başlıklı 14. maddesinde işverenlerin sağlamış olduğu oda ve yurt hizmetinden faydalanacaklar düzenlenmiştir. Buna göre;

“Madde 14

(1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar alınır.

(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49 aylık ve üzeri çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.”

5. İşverenin Kreş ve Emzirme Odası Kurduktan Sonra Hangi Koşulları Sağlaması Gerekmektedir?

- İşverenlerin işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile bağlı oldukları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne göndermesi gerekmektedir.
- Kreş ve emzirme odalarının çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan sağlamakla yükümlüdür. İşverenin açtığı kreş işyerine 250 metreden daha uzaksa yönetmelik gereğince, işverenden ayrıca ulaşım için taşıt sağlaması da gerekmektedir.
- Kreş ve odalarda çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır.
- Kabul alan çocuklar ise işyeri hekimince düzenli aralıklarla takip edilecek ve olumsuz bir durumda velisi bilgilendirilecektir.
- Bakım yurtlarında çocukların gelişimini desteklemek amacıyla düzenli olarak yemek verilmesi de gerekmektedir.

6. Yükümlülüğü Yerine Getirmeyen İşyerine Hangi Yaptırımlar Uygulanır?

- Kreş açma yükümlülüğü kapsamına giren işyerlerinde, bu yükümlülük yerine getirilmediği takdirde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 26. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür.
- Yükümlülüğün yerine getirilmediğinin tespit edildiği tarihten itibaren her ay için idari para cezası uygulanacak olup, ceza miktarı ise 2026 yılında yeniden değerlendirilme oranında (%25,49) arttırılmıştır.
- Buna göre kreş açmamanın cezası, az tehlikeli işyerleri için 33.291,00-TL, tehlikeli 44.388,00-TL, çok tehlikeli işyerleri için 66.582,00-TL olarak belirlenmiştir.
- Söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda; Yargıtay Kararları doğrultusunda ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun “*İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*” başlıklı 24’üncü maddesinin (II) bendinin (f) alt bendinde son cümle olarak “yahut çalışma şartları uygulanmazsa” şeklinde ifadeye yer verilmiş olup, çalışma koşullarının uygulanmaması durumu işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmaktadır.

7. Yükümlülüğü Yerine Getirmeyen İşyerine İşçinin Haklı Fesih Emsal Yargı Kararı

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 14.11.2016 Tarihli E:2015/5175 K:2016/19971 Sayılı Kararı'nda; "Somut uyuşmazlıkta, davacı doğumdan sonra işe başlamadan önce gönderdiği ihtarname ile davalı işverene bu yükümlülüğünün gereği işyerinde kreş açılması gerektiği aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceği ihtarında bulunmuş, davalı işveren ise böyle bir yükümlülüğün bulunmadığını, davacının ihtarnamesinin istifa beyanı olarak kabul edileceğini bildirmiştir. Davacının izninin bittiği ve işe başlaması gereken 01/08/2012 tarihinde işe başlamak istediği, işverenin davacıyı istifa ettiği gerekçesiyle işe başlatmadığı davacı tanığının ifadesinden anlaşılmaktadır. Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğu bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak, davacı 01/08/2012 tarihinde işe gelerek çalışma isteğini ve iş sözleşmesini feshetme iradesinin bulunmadığını göstermiş, işveren tarafından davacının çalışmasına izin verilmemiş olup, bu nedenle davalı işverenin iş sözleşmesini feshettiğinin kabul edilmesi gerekir. Davalı haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispat edemediğinden Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken bu taleplerin yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." değinilmiştir.

8. **Kreş ve Gündüz Bakımevi Hizmetinin Bizzat İşyerinde Verilmemesi Durumu**

- Kreş hizmetinin işyerinde verilmemesi durumunda işveren tarafından doğrudan kreş hizmetini veren firmalara ödeme yapılması halinde vergisel açıdan istisnalar mevcut olup, son olarak 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 23 maddesinin 1. fıkrasının 16. bendinde; *"İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15’ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanılır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir. Bu bentte yer alan %15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50’sine kadar artırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Cumhurbaşkanı, bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.)"* hükmü yer almaktadır.
- 05.05.2018 tarih ve 30412 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2018/11674 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bu oran %50 olarak belirlenmiş olup, **2026 yılı için her bir çocuk adına aylık 16.515,00 TL’ye** kadar yapılan ödemeler gelir vergisinden istisna edilecek; bu tutarı aşan kısım ise ücret olarak vergilendirilecektir.



SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.