

**T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**EBEVEYN İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

**Doktora Tezi**

**YASEMİN TAŞDEMİR**

**İstanbul 2018**

**YASEMİN  
TAŞDEMİR**

**EBEVEYN İZİNİ VE YARIM  
ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

**ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI /  
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**İstanbul 2018**





**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**  
**ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**EBEVEYN İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

**Doktora Tezi**

**YASEMİN TAŞDEMİR**

**DANIŞMANI: PROF. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU**

**İSTANBUL 2018**

MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÖZEL HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi  
YASEMİN TAŞDEMİR'nin EBEVEYN İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ adlı tez  
çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 6.12.2018 tarih ve 2018-34/22 sayılı kararıyla  
oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 24.12.2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

- |                  |                              |
|------------------|------------------------------|
| 1. Tez Danışmanı | Prof. Dr. NURŞEN CANIKLIOĞLU |
| 2. Jüri Üyesi    | Prof. Dr. TALAT CANBOLAT     |
| 3. Jüri Üyesi    | Prof. Dr. ERCAN AKYIĞIT      |
| 4. Jüri Üyesi    | Prof. Dr. REFİK KORKUSUZ     |
| 5. Jüri Üyesi    | Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA   |

İmzası



## GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı:	Yasemin Taşdemir
Anabilim Dalı:	Özel Hukuk
Programı:	Özel Hukuk
Tez Danışmanı:	Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu
Tez Türü ve Tarihi:	Doktora – Aralık 2018
Anahtar Kelimeler:	Ebeveyn İzni, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı, Doğum Sonrası Yarım Çalışma İzni, Yarım Çalışma Ödeneği

## ÖZET

### EBEVEYN İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

*2016 tarihli 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine beşinci fıkra eklenmiştir. Böylece çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçiler kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına sahip olmuşlardır. Yine aynı Kanun ile İş Kanununun 74. maddesinde, doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenleneme kural altına alınmıştır. Şöyle ki bu hak ile kadın işçiler ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler, istekleri hâlinde ve Kanunda belirtilen sürelerde, haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar ücretsiz izinli olabileceklerdir. Doğum sonrası yarım çalışma izni ile bağlantılı olarak mevzuata getirilen yarım çalışma ödeneğine ilişkin düzenleme ile de Kanunda belirtilen şartları haiz olan işçiler, doğum sonrası yarım çalışma izinleri esnasında ücretsiz izinli oldukları dönemde ödenek alma hakkını kazanmışlardır. Bu çalışmada sıralanan haklar detaylı olarak anlatılmaya çalışılmıştır. Uluslararası düzenlemelere de yer verilerek mevzuatımız için önerilerde bulunulmuştur.*

## GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname: Yasemin Taşdemir  
Field: Private Law  
Programme: Private Law  
Supervisor: Professor Nurşen Caniklioğlu  
Degree Awarded and Date: Doctorate – December 2018  
Keywords: Parental Leave, The Right To Demand Transition To Part-Time Work, Postnatal Half-Time Parental Leave, Half-Time Work Allowance

## ABSTRACT

### PARENTAL LEAVE AND HALF-TIME WORK ALLOWANCE

*Sub-article 5th is added to Turkish Labour Act numbered 4857 (Law) article 13 with the amendment of Law no 6663 dated 2016. This amendment introduces the right to demand transition to part-time work for both parents. With the same amendment, postnatal half-time parental leave is regulated in Law article 74. Through this right, at the request of female employees and male and female employees who adopted a minor younger than 3 years old, within the limits specified in legislation, might take unpaid leave for the half of their weekly working hours. In this context, via new regulations foreseen in Law, employees specified in legislation are granted an allowance for the period of half unpaid leave. In this study it is aimed to examine abovementioned right in detail. Suggestions regarding national legislation are made while international regulations are included.*

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	i
KISALTMALAR .....	viii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### EBEVEYN İZİNİ

§ 1. EBEVEYN İZİNİ İLE BAĞLANTILI TEMEL KAVRAMLAR VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER.....	6
I. EBEVEYN İZİNİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	6
A. İŞ VE AİLE DENGESİ .....	7
B. YAŞLI NÜFUS ORANININ ARTMASI.....	9
C. İSTİHDAMDA FIRSAT EŞİTLİĞİ.....	11
II. ULUSLARARASI VE ULUS-ÜSTÜ ÖRGÜTLERİN DÜZENLEMELERİ.....	17
A. GENEL OLARAK .....	17
B. EVRENSEL ÖRGÜTLERİN DÜZENLEMELERİ.....	18
1. Birleşmiş Milletlerin Düzenlemeleri .....	18
2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Düzenlemeleri.....	20
a. Aile Yükümlülükleri Olan Kadınların İstihdamına İlişkin 123 Sayılı Tavsiye Kararı .....	21
b. Hizmet İlişkinine Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı Sözleşme .....	21
c. Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin 156 Sayılı Sözleşme ve 165 Sayılı Tavsiye Kararı .....	22
d. Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme ve 191 Sayılı Tavsiye Kararı .....	23
C. AVRUPA BÖLGESİNDEKİ ÖRGÜTLERİN DÜZENLEMELER .....	26
1. Avrupa Konseyi Tarafından Düzenlenen Avrupa Sosyal Şartı..	26



2. Avrupa Birliğinin Düzenlemeleri .....	29
a. Genel Olarak .....	29
b. Avrupa Birliğinin Ebeveyn İznine İlişkin Düzenlemeleri. 35	
aa) Genel Olarak .....	35
bb) 3 Haziran 1996 Tarihli ve 96/34/EC Sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi .....	36
cc) 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi .....	40
§ 2. EBEVEYN İZNİ İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR .....	46
I. GENEL OLARAK .....	46
II. EBEVEYN İZİNİNİN ETKİLERİ .....	50
III. EBEVEYN İZNİ İLE İLGİLİ DİĞER İZİNLER.....	56
A. ANALIK İZNİ.....	56
B. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN .....	62
C. SÜT İZNİ .....	64
D. MAZERET İZNİ .....	66
IV. EBEVEYN İZİNİNE İLİŞKİN DİĞER BAZI ÜLKELERDEKİ DÜZENLEMELER .....	68
A. GENEL OLARAK .....	68
B. İSVEÇ'DEKİ DÜZENLEMELER .....	69
1. Genel Olarak.....	69
2. Tarihçe.....	69
3. Ebeveyn İzni Hakkı.....	71
4. Ebeveyn İzninin Kullanımı.....	74
5. Farklı Davranma ve Fesih Yasası .....	76
6. Diğer Hükümler.....	76
C. ALMANYA'DAKİ DÜZENLEMELER .....	77

1. Genel Olarak.....	77
2. Ebeveyn İzni Hakkı.....	77
3. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı .....	82
4. Ebeveyn İzninin Kullanımı .....	86
5. Ebeveyn İzni Hakkı ve Yıllık İzin Hakkı .....	89
6. Fesih Yasağı .....	90
7. İşçinin Fesih Hakkı .....	91
8. Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile İşçi Çalıştırma Hakkı.....	92
9. Ebeveyn Ödeneği.....	93
10. Ebeveyn İzninin Sona Ermesi .....	94
<b>D. AVUSTURYA'DAKİ DÜZENLEMELER.....</b>	<b>95</b>
1. Genel Olarak.....	95
2. Ebeveyn İzni Hakkı.....	97
3. Ebeveyn İzninin Kullanımı .....	98
4. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı .....	101
5. İşçinin Sözleşmeyi Sona Erdirme Hakkı.....	104
6. Çocuk Bakım Ödeneği .....	104

## İKİNCİ BÖLÜM

### KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI

§ 3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKINA GENEL BAKIŞ .....	108
§ 4. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ .....	110
I. GENEL OLARAK .....	110
II. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN HAKLARI.....	113
§ 5. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKININ KULLANILMASI ....	117
I. UYGULAMA ALANI.....	117

<b>II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ TALEBİNDE BULUNABİLECEK KİŞİLER.....</b>	<b>121</b>
<b>A. EBEVEYNLERDEN BİRİSİ .....</b>	<b>121</b>
1. Ebeveyn Kavramı .....	121
2.Ebeveynlerden Birisinin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkını Kullanması .....	126
<b>B. EVLAT EDİNENLER .....</b>	<b>130</b>
<b>III. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKINDAN YARARLANMA KOŞULLARI .....</b>	<b>134</b>
<b>A. İLKÖĞRETİM ÇAĞINA GELMEMİŞ ÇOCUĞU OLMA .....</b>	<b>136</b>
<b>B. EŞİN ÇALIŞIYOR OLMASI .....</b>	<b>139</b>
1. Genel Olarak.....	138
2. Eşin Çalışıyor Olması Koşulunun İstisnaları.....	140
3. Eşin Çalışıyor Olma Koşulunun Başvuru Sırasında Aranması .	143
<b>C. TALEP .....</b>	<b>144</b>
<b>IV. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞE İLİŞKİN TALEPTE BULUNMA .....</b>	<b>146</b>
<b>A. TALEPTE BULUNULABİLECEK ZAMAN ARALIĞI.....</b>	<b>146</b>
<b>B. TALEBİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA BAŞLAMASINDAN EN AZ BİR AY ÖNCE YAPILMASI .....</b>	<b>149</b>
<b>C. YAZILILIK ŞARTI.....</b>	<b>150</b>
<b>V. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA YAPILACAK GÜNLERİN, SAATLERİ VE ÇALIŞMA DÖNEMİNİN BELİRLENMESİ .....</b>	<b>152</b>
<b>VI. İŞÇİNİN TALEBİNİN İŞVERENCE KARŞILANMASI.....</b>	<b>159</b>
<b>A. GENEL KURAL: İŞVERENİN TALEBİ KABUL ETME ZORUNLULUĞU .....</b>	<b>159</b>
1. Genel Olarak.....	159
2. İşverenin Cevap Vermemesi .....	160

3. İşverenin Talebi Reddetmesi.....	161
4. İşverenin Sözlü Cevap Vermesi.....	161
5. İşçinin Hakları.....	162
B. İSTİSNA: İŞVERENİN TAKDİRİNE BAĞLI OLAN HALLER.....	166
C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BELİRLEME .....	169
VII. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADAN VAZGEÇME VE TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI.....	170
A. GENEL OLARAK.....	170
B. TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ YAPMADAN BİR AY ÖNCE İŞVERENE BİLDİRİM .....	173
C. İŞÇİNİN TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ TALEBİNDE BULUNMAMASI .....	173
VIII. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN YERİNE ALINAN İKAME İŞÇİNİN DURUMU .....	175
A. GENEL OLARAK.....	175
B. İKAME İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRÜ .....	177
C. İKAME İŞÇİNİN HAKLARI.....	179
D. İKAME İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ .....	181
E. İKAME İŞÇİNİN ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA TEMİN EDİLMESİ.....	183
IX. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN UYGULANMA SÜRESİ .....	185
X. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞİN UYGULANMASI .....	190
A. GENEL OLARAK.....	190
B. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN .....	192
1. Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları .....	193
2. Genel Sağlık Sigortası .....	197

3. Otuz Günden Eksik Süreler İçin İsteğe Bağlı Sigortalı Olma Hakkı .....	200
4. Hizmet Borçlanması .....	204
5. İşsizlik Sigortası Hükümlerinden Yararlanma Açısından Kısmi Süreli Çalışma .....	207

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

§ 6. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİ .....	212
I. GENEL OLARAK .....	212
II. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ... ..	215
III. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN KULLANILMASI.....	216
A.DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNDEN YARARLANABİLECEK KİŞİLER.....	216
1. Doğum Yapan Kadın İşçiler.....	216
2. Çocuğu Evlat Edinen Kadın veya Erkek İşçiler.....	217
B.DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI.....	218
1. Doğum Sonrası Analık İzin Sürelerinin Geçmiş Olması.....	218
2. Evlat Edinme Halinde Çocuğun Üç Yaşından Küçük Olması ...	219
3. Çocuğun Hayatta Olması .....	219
4. Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi .....	220
5. Talep.....	220
6. Yarım Çalışma Esnasında İş Sözleşmesinin Kısmi Süreli Sayılması Gerekip Gerekmediği Sorunu.....	220

<b>C. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNE TALEPTE BULUNMA</b> .....	222
1. Talepte Bulunabilecek Zaman Aralığı .....	222
2. Önceden Bildirim.....	224
3. Talebin Şekli.....	224
<b>D. İŞVERENİN TALEBİ KABUL ETME ZORUNLULUĞU VE YAPTIRIM</b> .....	225
1. Kabul Zorunluluğu .....	225
2. Yaptırım.....	225
<b>E. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN SÜRESİ</b> .....	227
<b>F. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÇALIŞILMASI</b> .....	231
1. Haftalık Çalışma Süresi.....	232
2. Haftalık Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Çalışmanın Uygulanması.....	233
3. Sözleşmenin Türü .....	236
4. Ücret .....	237
5. Süt İzni .....	239
<b>III. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN DİĞER İZİNLER İLE İLİŞKİSİ</b> .....	240
A. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN.....	240
B. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI .....	242
<b>IV. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN SONA ERMESİ</b> .....	246
<b>§ 7. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ</b> .....	247
I. GENEL OLARAK .....	247
II. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI.....	249
A. 600 GÜN İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ BİLDİRİLMİŞ OLMASI... ..	250

<b>B.HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR FİLEN ÇALIŞILMASI.....</b>	<b>251</b>
<b>C. BAŞVURU.....</b>	<b>253</b>
<b>III. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN SÜRESİ .....</b>	<b>254</b>
<b>IV. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN MİKTARI VE ÖDENMESİ.....</b>	<b>257</b>
<b>V. SİGORTALI ADINA PRİM ÖDENMESİ .....</b>	<b>259</b>
<b>VI. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN SONA ERMESİ.....</b>	<b>262</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>264</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>274</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>BAG</b>	: Bundesarbeitsgericht (Federal İş Mahkemesi)
<b>BGB</b>	: Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
<b>BEEG</b>	: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Federal Ebeveyn Ödeneği ve Ebeveyn İzni Kanunu)
<b>Bkz./bkz.</b>	: Bakınız
<b>c.</b>	: cümle
<b>C.</b>	: Cilt
<b>CEDAW</b>	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
<b>CEEP</b>	: European Center of Public Enterprises ( Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi )
<b>dn.</b>	: Dipnot
<b>DMK</b>	: Devlet Memurları Kanunu
<b>E.</b>	: Esas
<b>EC</b>	: European Council (Avrupa Konseyi)
<b>Ed.</b>	: Editör
<b>EEC</b>	: European Economic Community (Avrupa Ekonomik Topluluğu)
<b>ETUC</b>	:European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Birliği)
<b>EU</b>	: European Union (Avrupa Birliği)
<b>f.</b>	: fıkra
<b>FMLA</b>	: The Family and Medical Leave Act (Aile ve Sağlık Koruma Yasası)
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>İBK</b>	: İçtihadı Birleştirme Kararı
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu



<b>K.</b>	: Karar
<b>KAY</b>	: Koruyucu Aile Yönetmeliği
<b>KBG</b>	: Kinderbetreuungsgeld (Çocuk bakım parası)
<b>m.</b>	: madde
<b>M</b>	: Mükerrer
<b>MSchG</b>	: Mutterschutzgesetz (Analığın Korunması Kanunu)
<b>no./No.</b>	: Number
<b>OECD</b>	: The Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
<b>PP</b>	: paper page
<b>RG</b>	: Resmi Gazete
<b>S.</b>	: Sayı
<b>SBF</b>	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>ss.</b>	: sayfa sayısı
<b>SSGSSK</b>	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>UÇÖ</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>UNICE</b>	: Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği
<b>VKG</b>	: Väter-Karenzgesetz (Baba - Ebeveyn İzni Kanunu)
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>Vol.</b>	: Volume
<b>Yarg.</b>	: Yargıtay
<b>YHGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YİBK</b>	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı



## GİRİŞ

Çocuk sahibi olmak, özellikle çocuğun ilk aylarında, zamanın büyük bir kısmını çocuğa ayırmayı gerektiren önemli bir olaydır. Çocuğun sağlığı açısından anne ve/veya babanın o dönemde çocuğun yanında olması özel önem arz etmektedir. Nitekim İş Kanunu m. 74/1'deki analık izni ile doğumdan sonra belirli bir süre annelerin çalıştırılması yasaklanmaktadır. Ancak analık izni, çocuğun ebeveynine olan ihtiyacını karşılayacak uzunlukta değildir. Ayrıca çocuğun bakıp ve yetiştirilmesi sorumluluğu sadece annelere de ait değildir. Babaların da bu konuda yükümlülükleri mevcuttur. Türk Medeni Kanununa göre “Ana ve baba, çocuğu olanaklarına göre eğitirler ve onun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlâkî ve toplumsal gelişimini sağlar ve korurlar” (m.335). Anayasamızın 41. maddesine göre de; “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır./Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar./Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir./Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır<sup>1</sup>.”

Belirtilen anayasal ve yasal düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere ebeveyn olmanın getirdiği yükümlülüklerden sadece kadınlar sorumlu değildir. Ama toplumumuzda hala çocuğun bakıp ve yetiştirilmesinden esas sorumlu olanın kadın olduğu yönünde anlayış hakimdir. Aslında çocuğun sağlığı açısından hem anne hem de babasıyla vakit geçirmenin çok önemli olduğu da bilinen bir gerçektir. Bunun gerçekleşmesi adına pek çok devlet mevzuatında analık izni dışında babalık izni, ebeveyn izni gibi düzenlemelere yer vermektedir. Ülkemizde de bu doğrultuda 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 13'e beşinci fıkra eklenmek suretiyle ebeveynlere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmıştır. Yine 6663 sayılı Kanun ile İş Kanununun 74. maddesine doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenleme getirilmiş ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa yarım çalışma ödeneği ödenmesini öngören ek beşinci madde eklenmiştir.

---

<sup>1</sup> Nurşen Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği**, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2017, s. 115-116.

Bir çocuğun doğması veya evlat edinilmesi halinde çocuğun bakımı için kadın ve erkek işçilerin belirli bir süre ve azami olarak çocuğun sekiz yaşına kadar kullanılabilen izin hakkı olarak tanımlayabileceğimiz ebeveyn izni, son yıllarda sıkça dile getirilen iş ve aile dengesinin kurulması amacıyla tanınan önemli haklar arasındadır. Günümüz dünyasında çalışma hayatı, insanların yaşamının en önemli alanı haline gelmiştir. Bu durumun sonucu olarak da aile hayatına ayrılan zaman gittikçe azalmakta ve insanlar çocuk sahibi olma konusunda eskiye oranla daha çekingen davranmaktadırlar. Söz konusu yaklaşım toplumlardaki yaşlı oranının artmasına, genç nüfus oranında azalmaya ve nüfus artış oranının azalmasına neden olmaktadır. Bu problemle karşı karşıya kalan ülkelerin kullandığı çözüm yollarından biri de toplumlarında iş ve aile dengesini kurma yolunda adımlar atmaktır. İş ve aile dengesinin kurulması doğrultusunda, esnek çalışma modelleri desteklenmeye ve klasik izin haklarına ek olarak babalık izni, ebeveyn izni gibi haklar tanınmaya başlamıştır. Tez konumuzu oluşturan ebeveyn izni de iş ve aile dengesinin kurulmasını amacıyla başvuru alan en önemli yöntemler arasında yer almaktadır. Ebeveyn izni gibi uygulamalar ile ebeveynlere çocuk sahibi oldukları zaman iş güvencesi sağlamak suretiyle izin hakkı tanınmakta ve çalışanların ebeveyn olma hususundaki çekincelerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Böylece toplumların genç nüfus oranındaki azalma tehlikesine karşı da adım atılmış olmakta ve çocuk sağlığı açısından önem arz eden çocuğun bizzat ebeveyni tarafından bakıp ve yetiştirilmesi konusunda ebeveynlere yardımcı olunmuş olmaktadır.

Ebeveyn izninin önem arz ettiği bir diğer konu kadınların istihdamda fırsat eşitliği elde edebilmelerine imkan sağlanmasıdır. Şöyle ki kadınlar günümüz dünyasında her ne kadar istihdamda gittikçe daha fazla yer elde ediyor olsalar da, özellikle ülkemiz açısından, kadınların istihdam oranları hala istenilen düzeylere ulaşamamıştır. Bu durumun sebepleri arasında çalışma hayatındaki olumsuz ayrımcılık ilk sıralarda yer alır. Ama konumuz açısından asıl önemli olan sebebin, çocukların bakıp ve yetiştirilmesinden kadınların sorumlu olduğu yönünde toplumdaki yaygın anlayış olduğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Gerçekten çalışma hayatında yer alan kadınlar, çocuk sahibi oldukları zaman çocuğun bakıp ve yetiştirilmesi yükümlülüğü ile çoğunlukla tek başlarına karşı karşıya kaldıkları için iş hayatından

çekilmek durumunda kalmaktadırlar. Ancak çocukların okul çağına gelmesinden sonra çalışma hayatına geri dönebilmekte bazen de hiç geri dönememektedirler. Oysa modern toplumdan bahsedebilmek için kadınların istihdam oranının yüksek seviyede olması gerekmektedir. Ebeveyn izni bu noktada büyük önem arz etmektedir. Çünkü kadın işçiler ebeveyn iznini kullanarak çocukları belirli bir yaşa gelene kadar onlarla ilgilenebilmekte, izin sonunda da işlerine devam edebilmektedirler. Ancak belirtilen amaçların gerçekleştirilmesi için çocukların bakıp ve yetiştirilmesinden sadece annelerin değil babaların da sorumlu olduğu anlayışının yaygınlaştırılması gerekmektedir. Nitekim hem anne hem babaların kullanabileceği izin olan ebeveyn iznini babaların da kullanması teşvik edilerek kadınların istihdamdan kopmalarının önüne geçilmiş olacaktır.

Ebeveyn izni uluslararası belgelerde konu olmuştur. Bu bağlamda ebeveyn izni ile ilgili 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Direktif'te Çerçeve Anlaşma<sup>2</sup> yürürlüğe konulmuştur. Çerçeve Anlaşmanın "Ebeveyn İzni" başlıklı 2. maddesine göre Çerçeve Anlaşma, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla çocuğun en fazla sekiz yaşına kadar üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanıır. Çerçeve Anlaşmanın "Uygulama Yaklaşımları" başlıklı 3. maddesinde de ebeveyn izninin bölümler halinde kullanılabilmesi gibi kısmi süreli çalışma şeklinde yahut işten izin süresinde tam olarak uzaklaşma şeklinde olabileceği belirtilmektedir.

Ülkemizde 6663 sayılı Kanun ile çocuklarının mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı getirilmiştir. Söz konusu düzenleme ebeveyn izninin esaslarının tespit edildiği Çerçeve Anlaşmaya uygunluk arz etmekte olup, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için ülkemizdeki ebeveyn izni düzenlemesi denilmesinin uygun olduğunu düşünmekteyiz. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması ile birlikte hak sahibi işçinin iş sözleşmesinin türü, izin süresince kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir.

---

<sup>2</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Fazıl Aydın (Ed.), "Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri" Ankara: Kayıhan Ajans, 2014, s. 249 vd.

6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 74'e doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin bazı hükümler eklenmiştir. Buna göre kadın işçi ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu hakta da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu üzere, haftalık çalışma süresinin azaltılması durumu söz konusudur. Ancak burada kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu gibi iş sözleşmesinin türü değişmemekte işçi, hakkını kullandığı süre boyunca haftalık çalışma süresinin yarısı boyunca ücretsiz izinli sayılmaktadır. Ayrıca doğum sonrası yarım çalışma izni, doğum yolu ile çocuk sahibi olunması durumunda, sadece kadın işçilere tanınmakta ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından daha kısa süreleri kapsamaktadır. Doğum sonrası yarım çalışma izni için kendine özgü bir izin türü olduğunu söyleyebiliriz.

6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa yarım çalışma ödeneğine ilişkin hükümler eklenmiştir. Yarım çalışma ödeneği doğrudan doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgilidir. Şöyle ki adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olan ve doğum sonrası yarım çalışma izni kullanan işçi, İŞKUR'a başvurması durumunda, izin süresince günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar ödenek hakkına sahip olacaktır.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, doğum sonrası yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneği ile ilgili olarak Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki yasal düzenlemelerin şu anki hali oldukça yetersiz ve uygulamada sıkıntı doğurabilecek niteliktedir. Söz konusu hakların ayrı bir kanun ile ve daha detaylı olarak kural altına alınması isabetli olacaktır. Nitekim çalışmamızda bu husus sıkça tekrarlanmış olup, uygulama açısından sıkıntı doğurabilecek hususlara ve tartışmalara olabildiğince dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

“Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği” başlıklı çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmamızın birinci bölümünde ebeveyn izni kavramı ile doğrudan

bağlantılı olan iş-aile dengesi, genç nüfus oranının azalması ve istihdamda fırsat eşitliği konularına yer verilmiştir. Daha sonra ebeveyn izni ile ilgili olan uluslararası düzenlemelere değinilmiş ve ebeveyn izni kavramı ile ebeveyn izninin etkileri ele alınmıştır. Ebeveyn izni ile ilgili olması gerekeni tespit edebilmek amacıyla önce - ebeveyn izni sistemi ile örnek gösterilen- İsveç Hukukunun ve daha sonra Alman Hukukunun ve Avusturya Hukukunun ebeveyn izin sistemleri incelenmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kapsamı, uygulanması ve sosyal güvenlik boyutu detaylı şekilde irdelenmiştir. Aynı zamanda İsveç Hukuku, Alman Hukuku ve Avusturya Hukuku ile kıyas yapılarak sistemle ilgili önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde önce doğum sonrası yarım çalışma izninin kapsamı ve uygulanması ele alınmış daha sonra da yarım çalışma ödeneği hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## EBEVEYN İZİNİ

### Ş1. EBEVEYN İZİNİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

#### I. EBEVEYN İZİNİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Çalışma hayatı ile aile hayatı arasında denge kurabilmek, çalışma hayatı içinde olan kişiler için gittikçe zorlaşmaktadır. Çalışma hayatındaki sert rekabet ortamı gibi nedenler ile birlikte çalışma hayatında kalabilmek için daima başarılı olmak gerekmektedir. Bu durum da özel hayatın gittikçe geri plana itilmesine neden olabilmektedir. Özel hayatın geri plana itilmesinin önemli görünümünden biri de insanların çocuk sahibi olma hususunda azalan istekleri olmuştur. Nüfus artışındaki azalma ile karşı karşıya gelen pek çok ülke, çalışma hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi yeniden kurmayı hedefleyerek, bu yönde düzenlemeler gerçekleştirmişlerdir.

“İşte aile hakları”, “aile dostu iş hukuku”, “iş ve aile dengesi” kavramları son yıllarda basın, örgütler ve sık sık hükümetler tarafından kullanılmaktadır<sup>3</sup>. Belirtilen kavramlar ile aslında tek bir şey hedeflenmektedir: İş ve aile hayatı arasında dengenin kurulması. Belirtilen amacın gerçekleşmesi ile birlikte çalışma hayatında yer alan kadınlar ve erkekler, çalışma hayatlarındaki yükümlülüklerinin yanı sıra aile hayatlarındaki yükümlülüklerini de ifa edebilecek, böylece hem aile hayatlarında hem de iş hayatlarında daha mutlu ve üretken olabileceklerdir<sup>4</sup>.

İşçilerin çalışma hayatının en önemli aktörü konumunda olması ve iş hukukunun çalışma hayatı ile doğrudan ilgili olması sebebiyle, iş hayatı ile aile hayatı

<sup>3</sup> Dilek Baybora, **İşte Aile Hakları (İngiltere-Türkiye Örnekleri)**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2014, s. 1.

<sup>4</sup> Baybora, **Aile Hakları**, s. 1; İş ve aile dengesi kavramı için doktrinde “aile dostu iş hukuku uygulamaları, iş-yaşam dengesi uygulamaları, iş-kişisel yaşam entegrasyonu, iş-aile yaşamının uyumlaştırılması/uzlaştırılması/bağdaştırılması, iş-iş dışı yaşam dengesi” gibi ibareler de kullanılmaktadır, Ufuk Aydın, Seher Demirkaya, “**Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları**”, İş ve Hayat Dergisi, S. 6, 2017, s. 74; İş ve aile dengesi ibaresinin kavramsal boyutu hakkında bkz. Çağla Ünlütürk Uluş, “**İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları**”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 70, N. 3, 2015, s. 725-727.



arasında denge kurulabilmesi amacı iş hukukunu özellikle ilgilendirmektedir<sup>5</sup>. Bu noktada yıllık ücretli izin, hafta tatili gibi hakların işçilerin aile hayatlarına da yönelik haklar olduğu söylenebilecektir ve fakat zamanla belirtilen haklara ek olarak başka hakların da tanınması gereksinimi doğmuştur<sup>6</sup>. Bir başka deyişle iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurulabilmesi için iş hukukunda, özellikle Avrupa Birliğine üye ülkelerde, yeni haklar doğmuştur. Bu haklar arasında en önemli olanı ise şüphesiz ebeveyn iznidir.

## A. İŞ VE AİLE DENGESİ

Emeğin ticari meta olarak kabul edilmediği hukuk sistemlerinde işçilerin, sadece çalışan kişi olarak ele alınmaması, onların sosyal çevrelerinin olduğunun, daha da önemlisi bir ailelerinin olduğunun da dikkate alınması bir zorunluluktur. Bu sebeple hukuk sistemleri tarafından işçilerin aile ve sosyal hayatlarının uyumlaştırılması gereği doğmaktadır<sup>7</sup>. İş ve aile dengesi ile ilgili olarak doktrinde “aile dostu iş hukuku” kavramını kullanan Aydın’a göre “aile dostu iş hukuku, aile ile iş hayatı arasında denge kurmayı amaçlayan, iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki çatışmayı, iş organizasyonu, iş süreleri, işyeri uygulamaları ve işyeri kültüründe değişiklik yaparak çözmeye çalışan programları” içerir<sup>8</sup>.

İş ve aile dengesini oluşturmaya yönelik uygulamaların işverene, işyerine, işçiye ve ülke ekonomisine olumlu yönde pek çok katkısının olduğunu söylemek mümkündür<sup>9</sup>. Şöyle ki bu yöndeki uygulamaların; işçilerin motivasyonunu, işyerine bağlılığını ve verimini arttırmak, işçilerin işe bağlılığını güçlendirerek işe devamsızlıkları azaltmak, işgücü devrini düşürerek maliyet olumlu yönde değiştirmek,

---

<sup>5</sup> Ali Ekin ve Hasan Kayırgan, “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 1045.

<sup>6</sup> Ekin ve Kayırgan, s. 1045.

<sup>7</sup> Ekin ve Kayırgan, s. 1046.

<sup>8</sup> Ufuk Aydın, “Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Sarper Süzek’e Armağan, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 372; Doktrinde aile dostu iş hukuku uygulamaları bağlamında iş-yaşam dengesi kavramının “çalışma yaşamında kontrol sahibi olmak ile iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireyselliği” kapsadığı ifade edilmektedir, Burcu Şefika Doğrul, Seda Tekeli, “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 2, S. 10, 2010, s. 12 (naklen).

<sup>9</sup> Aydın, s. 372.

bu tür politikaları uygulayan işyerlerine iyi işçilerin yönelmesi ve böylece firmaların rekabet gücünü arttırmak gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır<sup>10</sup>.

İş ve aile dengesi oluşturmaya yönelik politikalara ilişkin önlemleri, sosyal bakım hizmetleri, insana yakışır çalışma süresi, yeterli ve eşit ücret, temel kamu alt yapı yatırımları, analık izinleri - babalık izinleri gibi izin politikaları, sosyal güvenlik yardımları, ücretsiz bakım hizmetleri ile aktif işgücü piyasası tedbirleri şeklinde sıralamak mümkündür. Belirtilen önlemleri yerine getirecek olanlar hükümetler, çalışanlar, işverenler ve toplumdur<sup>11</sup>. Aile hayatı ile iş hayatı arasındaki dengeyi kurma amacı doğrultusundaki düzenlemeler ülkelerin siyasi, sosyal ve ekonomik yapılarına göre farklılık arz etmekle birlikte; çalışma konumuz doğrultusunda sınırlayacak olursak, belirtilen düzenlemeleri genel olarak, aile yaşamı ile ilgili izinler ve aile gereksinimine bağlı esnek çalışmalar şeklinde iki gruba ayırmak mümkündür<sup>12</sup>. Nitekim analık izinleri, babalık izinleri vb. izinler aile yaşamı ile ilgili izinlere, kısmi süreli istihdam ve iş paylaşımı gibi uygulamalar da aile gereksinimine bağlı esnek çalışmalara örnek olarak gösterilebilir<sup>13</sup>. İş ve aile dengesi oluşturma yönelik uygulamaların önemli olan kısmını, iş hukuku kapsamında işçilere tanınan aile ile ilgili izin hakları oluşturmaktadır. Bu kapsamda işçilere tanınan izin hakları ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, bu izinler genellikle gebelik evresinden başlamakta, doğum ve doğum sonrasına ve bazı hukuk sistemlerinde çocuğun yetişkin hale gelmesine kadar devam etmekte olup, işçi bu izinleri kullanıp kullanmamakta serbest olmaktadır. Nitekim iş ve aile dengesini oluşturma kapsamında işçilere tanınan izin haklarını analık izni, babalık izni ve çalışma konumuzu oluşturan ebeveyn izni olarak sıralamak mümkündür<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Aydın, s. 372; Aynı yönde Baybora, **Aile Hakları**, s. 12-13; Aydın, Demirkaya, s. 75; İş-aile dengesi kapsamında esnek çalışmanın önemi hakkında bkz. Doğrul ve Tekeli, s. 13-14.

<sup>11</sup> Baybora, **Aile Hakları**, s. 13; İş-aile dengesinin kurulması hedefi doğrultusunda genellikle Kıta Avrupası ülkeleri ile Anglo-Sakson ülkelerde iki farklı yol takip edilmektedir. Buna göre cömert ebeveyn izni ödemeleri, ailelere doğrudan gelir transferi, ve çocuk bakım hizmetleri İskandinav ülkeleri tarafından sunulmakta iken Anglo-Sakson ülkelerde söz konusu hedef için kısmi süreli çalışma esas alınmaktadır, Ünlütürk Ulutaş, s. 727.

<sup>12</sup> Aydın, s. 377.

<sup>13</sup> Aydın, s. 377.

<sup>14</sup> Aydın, s. 377-379; Ailelere yönelik sosyal politikaların amacı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamada kolaylık sağlamaktır. Aynı zamanda her iki ebeveynin de çalışma hayatına katılma ve çocuklarına bakma fırsatlarını iyileştirerek toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmektir. Ebeveynler, çocuğun gelişimi için birincil sorumluluğa sahiptir ve toplum, onların çabalarında onları desteklemelidir. Ebeveyn izni hükümleri ve çocuk bakımına yönelik

Çocuk sahibi olunmasıyla birlikte çalışma süreleri yoğun olan ebeveynlerin yaşamlarındaki iş yükü ciddi bir şekilde artmaktadır. Çalışmanın gün içerisinde önemli bir zaman dilimini kapsamaması sebebiyle ebeveynler, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi noktasında eksik kalmakta ve dolayısıyla ebeveynlerin hayatında ailevi sorunlar baş göstermektedir. Ailevi sorunların ortaya çıkmasıyla birlikte ebeveynlerin verimleri de olumsuz olarak etkilenmektedir. Belirtilen kısır döngüyü engellemek amacıyla aile dostu iş hukuku politikaları gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Ebeveyn izni de aile dostu iş hukuku politikalarının sonuçlarından biri, belki de en önemlilerinden biri olarak farklı ülke hukuklarında uzun zamandır uygulanmaktadır<sup>15</sup>. Ancak önemli bir sosyal politika sorunu olması, bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutları nedeniyle çok boyutlu bir kavram olan iş ve aile dengesi için doktrinde katıldığımız görüş uyarınca, sadece ebeveyn izninin yeterli olması mümkün değildir. Ebeveyn izni politikalarının, çocuk bakım politikaları, devlet tarafından mali destek ve esnek çalışma düzenlemeleriyle desteklenmesi gerekmektedir<sup>16</sup>.

## **B. YAŞLI NÜFUS ORANININ ARTMASI**

Günümüzde devletlerin önemli problemlerinden biri doğum oranlarındaki düşüşlerdir. Doğum oranlarının azalması ile birlikte ülkelerin nüfus artış hızları azalmış, buna bağlı olarak yaşlı nüfus oranı da artmaya başlamıştır. Belirtilen problemin şüphesiz pek çok sebebi vardır. Ancak kadınların çalışma yaşamına daha fazla girmeleri, çalışan kadının hem çalışma yaşamını hem de aile hayatını devam ettirmesinin zorluğu bu gelişmede önemli bir yer tutmaktadır. Bu noktada iş ve aile dengesi kavramı bir çare olarak görülmeye başlanmıştır. Hükümetler de çözüm olarak modern işçinin ihtiyacı olan iş ile aile hayatını dengelemeyi; aileyi ve işçinin işini birlikte korumayı hedefleyen politikalarını uygulamaya başlamışlardır<sup>17</sup>. Ebeveyn izni de bu anlayışın bir ürünüdür. Ebeveyn izni sayesinde çocuk sahibi olan ebeveynler, işlerini kaybetme korkusu olmadan, işlerinden belirli bir süre uzaklaşarak veya belirli bir süre çalışma saatlerini azaltarak çocuklarının bakımı ve yetiştirilmesiyle

---

düzenlemeler, çocuk bakımı politikalarının en önemli iki bileşeni olarak kabul edilmiştir, Mihaela Robila, “Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave”, J Child Fam Stud, 21, 2012, s. 35.

<sup>15</sup> Aydın, s. 369-370; Ekin ve Kayırgan, s. 1047.

<sup>16</sup> Nurgün Kul Parlak, “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 1, 2016, s. 57.

<sup>17</sup> Aydın, s. 370-371; Aynı yönde Ünlütürk Ulutaş, s. 731.

ilgilenebilmektedirler. Böylece modern ebeveynlere, işlerini kaybetme korkusu yaşamadan, iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurabilmeleri noktasında yardımcı olma, ebeveynlerin çocuk sahibi olma konusundaki endişelerinin azaltılmasını sağlayarak nüfus ile ilgili problemlerin çözümü için adım atılmış olmaktadır.

Aile dostu iş hukuku politikaları modern refah devletinin temel taşları arasında olup başlangıçta bu politikalar, doğurganlığın artırılması ve çocukların sağlık ve eğitsel başarılarının geliştirilmesi için ikili bir amaca hizmet etmek üzere tasarlanmıştır. Zaman içerisinde analık veya ebeveyn izni gibi uygulamaların, belirtilen hedeflere ulaşmada oldukça yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır<sup>18</sup>.

Türkiye de nüfusu artık yüksek doğurganlık hızına sahip genç bir nüfus olmaktan çıkarak, düşük doğurganlık hızına sahip ve gittikçe yaşlanan bir nüfusun özelliklerini taşımaktadır<sup>19</sup>. Türkiye’de doğurganlık düzeyi iki çocuğa kadar düşmüş ve daha da düşmeye devam etme eğilimi göstermektedir. Hatta ikiden az sayıda çocuk sahibi olma düşüncesinde olan, ideal çocuk sayısının “0” ya da “1” olarak beyan eden kadınların oranı son yıllarda oldukça arttığı göz önüne alındığında Türkiye’deki mevcut doğurganlık seviyesinin doğal seyrinin azalma yönünde olacağını söylemek gerekmektedir<sup>20</sup>. Doğurganlık seviyesinin düşüşü ekonomik, toplumsal vb. alanlarda pek çok olumsuz sonuç doğuracağı gibi, bu sonuçlarından birinin aktif ve pasif sigortalı

<sup>18</sup> John Ekberg, Rickard Eriksson, Guido Friebe, “**Parental Leave-A Policy Evaluation of the Swedish “Daddy-Month” Reform**”, Journal of Public Economics, Vol. 97, January 2013, s. 132; Analık izni ve ebeveyn izni düzenlemeleri ile rol-model olan İskandinav ülkeleri, hem yüksek oranda kadın istihdam oranına sahipler hem de analık izni ve ebeveyn izni düzenlemelerinin de yardımıyla (ki analık izni ve ebeveyn izninin etkisi kesin olarak kanıtlanmış olmasa da) son yıllarda doğurganlıktaki önemli düşüş oranlarından kaçınmayı başarmışlardır, Nabanita Datta Gupta, Nina Smith ve Mette Verner, “**Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model Aspire to?**”, Discussion Paper No. 2014, March 2006, <http://ssrn.com/abstract=890298>, (16.8.2016), s. 26 vd.

<sup>19</sup> Mehmet Ali Eryurt, Şebnem Beşe Canpolat ve İsmet Koç, “**Türkiye’de Nüfus ve Nüfus Politikaları: Öngörüler ve Öneriler**”, Amme İdaresi Dergisi, C. 46, S. 4, Aralık 2013, s. 130.

<sup>20</sup> Eryurt, Beşe Canpolat ve Koç, s. 130, 141; Türkiye’nin nüfusu hakkında istatistikler, nüfusu etkileyen faktörler, yaşlı nüfusun olumsuz etkileri ve olması gereken nüfus politikaları hakkında detaylı bilgi için bkz. Eryurt, Beşe Canpolat ve Koç, s. 130, 141; Didem Danış, **Demografi: Nüfus Meselelerine Sosyolojik Bir Bakış**, <https://panel.kku.edu.tr>, (26.1.2018), s. 1 vd; Haşim Akça ve Mehmet Ela, “**Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi**”, Maliye Dergisi, S. 163, Temmuz-Aralık 2012, s. 224 vd; Aliye Mandıracıoğlu, “**Dünyada ve Türkiye’de Yaşlıların Demografik Özellikleri**”, Ege Tıp Dergisi, 49/3, 2010, s. 39 vd; 2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planı’nda tedbir alınmaması durumunda 2038 yılından itibaren çalışma çağı nüfusunun, 2050 yılından sonra ise toplam nüfusun azalmaya başlayacağını tahmin edildiği ifade edilmiştir, **Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018**, Ankara, 2013, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr), ( 11.1. 2018), s. 49; Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2017 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) verileri ve “TÜİK Doğum İstatistikleri” baz alınarak hazırlanan nüfus projeksiyon yüksek senaryosuna göre “Toplam doğurganlık hızının 2018-2023 döneminde 2,20 düzeyinde sabit kalacağı, doğal akışı içinde doğrusal olarak azalıp, 2030 yılında 2,15, 2040 yılında 2,10, 2050 yılında 2,05 ve 2080 yılında 2,00 değerine düşeceği varsayılmıştır.”, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1027](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027), (3.5.2018).

arasındaki oranın dengesinin bozulmasıyla sosyal güvenlik alanında yaşanacağı açıktır<sup>21</sup>.

2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda da nüfus alanında uygulanacak politikalarla toplam doğurganlık hızının tedricen yükseltilmesinin hedeflendiği belirtilmiştir<sup>22</sup>. Uygulanması gereken politikalar kısmına da doğurganlıktaki hızlı düşüşün önüne geçilebilmesi için kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve hakların geliştirilmesinin, kreşlerin teşvik edilmesinin, esnek çalışma imkânlarının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir<sup>23</sup>. Bu yüzden 6663 sayılı Kanun ile hukuk sistemimize giren kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ve yarım çalışma ödeneği özel önem arz etmektedir. Belirtilen düzenlemeler ile çocuk sahibi olan ebeveynlere esnek çalışma modeline geçme hakkı sağlanarak, ülkemizdeki demografik problemleri engellemek adına önemli bir adım atılmıştır.

### C. İSTİHDAMDA FIRSAT EŞİTLİĞİ

Eski dönemlere göre günümüzde, kadınlar çalışma hayatında çok daha fazla yer alıyor olsalar bile yine de pek çok ülkede kadınların istihdam oranı hala yeterli seviyelere ulaşmış bulunmamaktadır. Ülkemizde de kadın istihdam oranı Avrupa Birliği ve OECD ülkelerine kıyasla oldukça düşük orandadır<sup>24</sup>. Kadınların istihdamda yer almaları ekonomik, toplumsal vb. pek çok açıdan önem arz etmektedir. İlk olarak, nüfusun yarısından fazlasını oluşturan kadınların, istihdam dışında yer almaları durumunda ekonomik açıdan ülkenin güçlü olamayacağı söylenebilecektir. Öte yandan kadının istihdamda yer almamasının, bir başka deyişle aktif sigortalı olmamasının,

<sup>21</sup> Eryurt, Beşe Canpolat ve Koç, s. 130, 141.

<sup>22</sup> Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, s. 50.

<sup>23</sup> Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, s. 50; Aşağıda yer verilecek olan "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde de "4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir" ifadesine yer verilerek kadın istihdamının artırılmasında kreşlerin önemi vurgulanmış olmaktadır. Ancak belirtilen hüküm doğrultusunda çok az kamu ve özel işyeri denetlenmiş ve denetlenen işyerlerinin yarısından fazlasının da emzirme odası ve kreş ile ilgili yükümlülüklerine uymadığı görülmüştür. Sayısal veriler için bkz. Ünlütürk Ulutaş, s. 737-738.

<sup>24</sup> Şebnem Gökçeoğlu Balcı, "Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatında Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2017/3, s. 1264-1265; Namık Hüseyinli, "Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 1, 2015, s. 274.

sosyal güvenlik sistemimizin aktüeryal dengesine olumlu katkıda bulunmayacağı aşikardır.<sup>25</sup>. Yine ekonomik özgürlüğü elinde bulunan kadın, toplumun güçlü bir bireyi olarak, toplumsal hayata çok daha fazla katkıda bulunma ve kadına yönelik şiddet olayları ile cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi insan haklarına aykırı durumlara karşı mücadelede daha etkin olabilme imkanı elde edebilecektir<sup>26</sup>.

Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin problem, geleneksel yapıları ve erkek egemen anlayış nedeniyle özellikle az gelişmiş ülkelerin problemi olarak gözüke de söz konusu problem, ekonomisi gelişmiş ülkeler için de geçerlidir<sup>27</sup>. Avrupa Birliği ülkelerinde de kadınların kısmi süreli çalışma ile sınırlandırıldığı, bu sınırlandırmanın da kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalışması sonucunu doğurduğundan bahisle “dolaylı ayrımcılık” üzerinde tartışmalar yoğunlaşmaktadır<sup>28</sup>. Almanya için de doktrinde istihdamda kadın aleyhine ayrımcılığın devam ettiği vurgulanmaktadır. Örneğin, Almanya’da erkeklerin çoğunluğu 2006 yılında tam süreli olarak çalışırken (% 80,4), kadınlar için durum tamamen farklılık arz etmektedir (% 43,7 tam süreli, % 32,6 kısmi süreli çalışma). Bu durum birçok - hatta son derece nitelikli - kadınların işlerini bir aile

<sup>25</sup> Gökçeoğlu Balcı, s. 1264-1265; Hüseyinli, s. 274; Avrupa Parlamentosu, 22 Mayıs 2012 tarihli Türkiye’de Kadın 2020 Perspektifi Kararı’nda Türkiye’deki kadın istihdam oranının düşüklüğünü vurgulayarak, kadının işgücü piyasasına katılımını artırmayı hedefleyen bir ulusal eylem planının hazırlanmasını talep etmiştir. 2012 yılında ülkemizde Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı hazırlanarak Üçlü Danışma Kurulu toplantısında tartışılmış ve söz konusu Stratejide, 2023 yılı itibarıyla kadın istihdam oranının %50’ye yükseltilmesi amaçlanmıştır, Nurhan Süral, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S., 2013, s. 279-281; Ancak 4.7.2017 tarihli ve 2017/22 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile 7.7.2017 tarihli 30117 sayılı mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)”nda kadınların işgücüne katılma oranının 2023 yılına kadar %41 düzeyine çıkarılması hedeflenmektedir, **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)**, [www.uis.gov.tr](http://www.uis.gov.tr) (15.1.2018), s. 41; ABD’deki analık izni ve ebeveyn izni düzenlemelerinin etkisini inceleyen çalışmada; 1940-1998 yılları arasında, ABD’de işgücüne katılan kadınların oranının % 27’den % 60’a yükseldiği, 1970 ve 2000 yılları arasında okul öncesi çocuğu olan annelerin çalışma oranlarının % 30’dan % 63’e çıktığı ifade edilmektedir. Yine çalışmada ABD’de doğumdan sonra çalışma hayatına geri dönen annelerin oranlarına da yer verilmektedir. Buna göre 1961-1965 yılları arasında doğum yapan kadınların çocuklarının altı aylık olmasından sonra sadece % 14’ü, çocuğu 12 aylık olduktan sonra %17’si çalışma hayatına geri dönmektedir. 1981 - 1985 yılları arasında, doğumdan altı ay sonra çalışma hayatına geri dönenlerin oranı %48 iken çocuğu 12. ayını doldurduktan sonra bu oran % 56’ya yükselmiştir. 1991’den 1994’e kadar, söz konusu oranlar, altıncı ayda % 52’ye ve 12. ayda % 60’a kadar artmıştır. Zaman içerisinde, eğitim düzeyinin, genel olarak kadın istihdam düzeyinin artması ve kadınların aldığı ücretlerin erkeklerin aldığı ücretle eşitlenmesi gibi çeşitli faktörler sebebiyle ABD’de son yarım yüzyılda doğumdan hemen sonra çalışmaya dönen kadınların oranlarının arttığı belirtilmektedir, Sandra L. Hofferth ve Sally C. Curtin, “Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work After Childbirth in the United States”, Work and Occupations, Vol. 33, N. 1, February 2006, s. 73-74.

<sup>26</sup> Hüseyinli, s. 276; Gökçeoğlu Balcı, s. 1266; 2013 yılında hazırlanan ve 2014-2018 dönemini hedefleyen 10. Kalkınma Planı’nda 2013 yılında %30.9 olan kadınların işgücüne katılım oranının 2018’de %34.9’a çıkarılması amaçlanmaktadır, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, s. 46.

<sup>27</sup> Nilgün Tunçcan Ongan, “AB’nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 53, S. 1, 2003, s. 92.

<sup>28</sup> Tunçcan Ongan, s. 92; AB’deki istihdam istatistikleri irdelendiğinde, AB üyesi tüm ülkelerde kadınların istihdam oranlarının her yıl erkeklere göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır, Eurostat Statistics Explained, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>, (2.5.2018)

kurduktan sonra yarı zamanlı olarak kesintiye uğrattıkları veya azalttıkları gerçeği ile açıklanabilir<sup>29</sup>. Ayrıca 2010 yılında, Almanya’da kısmi süreli çalışan kadınların oranı, AB ortalamasının % 30.8 oranında üzerindedir. Yine çalışmalar erkeklerin ücretli çalışmaya daha fazla zaman ayırdığını, kadınların ise ev işlerinde ve çocuk bakımında daha fazla yer aldığını ortaya koymaktadır<sup>30</sup>.

Avrupa Birliği Anlaşması Avrupa Birliği’ne üye ülkeleri, kadın ile erkek arasındaki eşitliği sağlamakla yükümlü kılmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerindeki kadınların en az %40’ı çalışma hayatında olmalarına rağmen yine de kadınların statüsü hala erkeklerden oldukça farklıdır. 2000 yılında Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki çalışan kadınların üçte biri kısmi zamanlı çalışmaktadır ki erkeklerde bu oran %6’dır<sup>31</sup>. 2016 yılında da aynı şekilde istihdam edilen 20-64 yaş grubundaki kadınların yaklaşık üçte biri (% 31.4) kısmi süreli olarak çalışmakta iken erkeklerde söz konusu oran % 8,2’dir. Nitekim ücret konusunda da kadınların aleyhine sürekli bir cinsiyet ayrımcılığı mevcuttur. Diğer endüstri toplumlarındaki kadınlar gibi Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki kadınlar da çalışma hayatında yükselmelerine engel olan nedenleri aşmakta zorlanmaktadırlar. Çalışma hayatındaki fırsatlar için kadınların geleneksel sorumlulukları, bunlardan en önemlisi de çocuklardır, önemli bir engel olarak kalmaya devam etmektedir. Kadınlar çocuklarının ihtiyaçlarını temin etmek saikiyle iş hayatına katılımlarını azalttıkları sürece işverenlerin, kadınlara daha az sorumluluk gerektiren pozisyonları önermeleri kolaylaşmaktadır<sup>32</sup>.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde de Türkiye’de son yıllarda kadın istihdamının önemli ölçüde yükseldiği belirtilmekte ve fakat kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranları açısından, Türkiye’nin hala Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri arasında en düşük oranlara sahip olduğu vurgulanmaktadır<sup>33</sup>. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde son on yılda kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarında gözlemlenen yaklaşık on puanlık

<sup>29</sup> Alexandra Fleischmann, Monika Sieverding, “Reactions Toward Men Who Have Taken Parental Leave: Does the Length of Parental Leave Matter?”, *Sex Roles*, 72, 2015, s. 465.

<sup>30</sup> Fleischmann ve Sieverding, s. 465; İstihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığına ilişkin ve özellikle Almanya ile İngiltere örnekleri hakkında bkz. Banu Metin, “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri”, TİSK Akademi, 2017/1, s. 36 vd.

<sup>31</sup> Linda Haas, “Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union”, *Review of Policy Research*, Vol. 20, Iss. 1, March 2003, s. 89.

<sup>32</sup> Haas, s. 89; Eurostat Statistics Explained, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>, (2.5.2018).

<sup>33</sup> Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), s. 22.

artışa rağmen hâlihazırda erkek nüfusun işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yarı düzeylerine dahi ulaşamadığı ifade edilmektedir. 2015 yılı TÜİK verilerine göre, 15 ve yukarı yaş grubundaki nüfus içerisinde kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranları sırasıyla % 31,5 ve % 27,5'tir. Aynı oranlar erkek nüfus için ise sırasıyla % 71,5 ve % 65'tir<sup>34</sup>. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadınların işgücü piyasasında yeterince yer almamasının nedeni olarak yeterli eğitim düzeyine sahip olmama durumuna ek olarak, geleneksel iş bölümü nedeniyle ev içi ve bakım sorumluluklarının kadının üzerinde görülmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği hususlarının olduğu da ifade edilmektedir<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), s. 35.

<sup>35</sup> Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), s. 35; 2010 yılında "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.5.2010 tarihli ve 27591 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Buna göre "Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır. Bu amaçla; 1. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında; Adalet, İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Tarım ve Köyişleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarından ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından müsteşar yardımcısı; Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumundan Başkan veya Genel Müdür; TOBB, TESK, memur, işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ile Kurul tarafından bir yıl süre için tespit edilecek kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden müteşekkil "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacaktır. Kurulun çalışma usul ve esasları ilk toplantıda Kurul tarafından belirlenecektir. 2. Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacaktır, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecektir. 3. Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecektir. 4. Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir. 5. Kamu kurumlarınınca mevzuat tasarıları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak tasarıların ekinde sunulacaktır. 6. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir. 7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer vereceklerdir. 8. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır. 9. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecektir. Konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecektir, 10. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacaktır. 11. Kadın konukerlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacaktır. 12. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır. 13. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir".



Doktrinde Gökçeoğlu Balcı'nın da ifade ettiği üzere, kadın istihdamını artırma amacı ile yaşlı nüfus oranının artmasına karşı önlemler kapsamındaki doğurganlığın artırılması amacının aynı zamanda hedeflenmesi çelişkiye neden olmaktadır<sup>36</sup>. Zira ülkemiz ve gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere pek çok ülkede çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinden, aile içi bakım hizmetinden kadın sorumlu tutulmaktadır. Kadının söz konusu sorumlulukları, özellikle çocuk sahibi olunması halinde, çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmakta; bu durum da kadının istihdam oranının arttırılamaması sonucunu doğurmaktadır. Kadınların ailevi sorumlulukları istihdamda fırsat eşitliğine sahip olmalarını engellemektedir<sup>37</sup>. Kadınlara yüklenen ailevi sorumluluk, eşitlik politikası kapsamında alınan önlemlere ve hukuksal güvenceye karşın Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde dahi kadınların çalışma hayatında erkekler kadar yer alabilmesini sağlayamamaktadır. Kadınlar ailevi sorumluluklarını iş hayatı ile dengeleyebilmek için kısmi süreli çalışmaya yönelmekte bu durum da düşük ücretle çalışmalarına ve ileride sosyal güvencelerinin olmaması sonucu ile karşılaşmalarına neden olmaktadır. Hatta yine pek çok kadın çalışma hayatına son verme yoluna da gitmektedir<sup>38</sup>. İşte bu noktada çözüm olarak iş ve aile dengesi politikaları devreye girmektedir. Belirtilen politika, aile ve iş hayatı arasında denge kurabilme imkanı sağlayarak ve ebeveynlerin çocuk sahibi olma hususundaki endişelerini azaltarak demografik problemlere çözüm olanağı sağladığı gibi özellikle kadınlara ek yük getiren ve çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olan çocuk sahibi olma durumu ile ilgili olarak, iş hayatından uzaklaşmalarını sağlayacak imkanlar sunarak kadınların istihdam oranının azalmasına engel olacaktır. Bir başka deyişle aile hayatı ve iş hayatı arasında denge kurulması kapsamında işçilere tanınan analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni hem demografik problemlere hem de istihdamda fırsat eşitliği konusuna çözüm olarak getirilmiştir. Belirtilen izinler ile çocuk sahibi olan kadın çalışanların istihdamının devamlı olması ve istihdam oranında artış olması beklenmektedir<sup>39</sup>. Cömert ebeveyn izni politikalarına sahip olan İskandinav

---

<sup>36</sup> Gökçeoğlu Balcı, s. 1265.

<sup>37</sup> Aynı yönde Hüseyinli, s. 272, 275; Saniye Dedeoğlu, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı?", Çalışma ve Toplum, 2009/2, s. 45.

<sup>38</sup> Ayşegül Kökkılınç Eraltuğ, "Avrupa Birliği Hukuku'nda Ebeveyn İzni", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/9, s. 112-113; Özlem Işığçok, "İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni", [dergipark.gov.tr](http://dergipark.gov.tr), (19.12.2016), s. 778-779; Bernd Fitzenberger, Susanne Steffes, Anthony Strittmatter, "Return-to-job during and after parental leave", The International Journal of Human Resource Management, 27:8, 2016, s. 804.

<sup>39</sup> Aynı yönde Hüseyinli, s. 272, 275; Nurhan Süral, "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar", TISK Akademi, C. 10, S. 19, Mart 2015, s. 9; Katıldığımız görüş uyarınca iş ve aile yaşamını

ülkelerinde kadınların istihdam oranları ve doğurganlık oranları yüksektir. Ebeveyn izni uygulamaları sayesinde kadın istihdamı ile doğurganlık oranı arasında ters orantı ilişkisi kurulmamıştır<sup>40</sup>.

Öte yandan doğurganlığın arttırılması amacı ile getirilen izin hakları kadın için aleyhe ayrımcılığa sebebiyet vermemeli, kadını toplumsal yaşamdan ve çalışma hayatından tecrit etmemelidir. Ülkenin koşullarına uygun olmayan cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar, uygulamada kadınlara yönelik olumsuz ayrımcılığın artması ve var olan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirebilme ihtimalini arttırmaktadır. Ebeveyn izni sadece kadınlara değil ebeveyn olan kadın ve erkekler için düzenlenmiş bir haktır<sup>41</sup>. Böylece hemen hemen bütün ülkelere hakim olan çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinden asıl olarak kadının sorumlu olduğu anlayışını değiştirme yolunda adım atılmış olmaktadır. Bir başka deyişle ebeveyn izni ile ebeveyn olan kadın ve erkek çalışanlara çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla izin hakkı getirilerek, sorumluluğun paylaşılması yolu ile kadınların çalışma hayatına daha fazla kazandırılması amaçlanmaktadır<sup>42</sup>. Ebeveyn izni vasıtasıyla ailevi yükümlülüklerin paylaşılması anlayışının yerleşmesi, toplumda birden çok rolü olan kadının giderek artan orantısız yükünü azaltmada önem arz ettiği gibi kadın istihdamını artırma ile iş ve aile dengesini oluşturma hedeflerinin gerçekleşmesinde ilerleme kaydedilmesini sağlayacaktır<sup>43</sup>.

Doktrinde uzun süreli ebeveyn izinlerinin, ödenek yardımı yapılsa da, kadınların istihdamdan geri çekilmelerine neden olacağı iddiası da mevcuttur. Çünkü bu izni kullanmayan anneler “kötü anne” olarak adlandırılacak ve uzun süreçte annelerin iş hayatından çekilmelerine neden olacaktır ki bu sırada babalar çalışmaya ve kariyerlerini

---

daha iyi bağdaştıran politikalar aracılığıyla ve cinsiyete yönelik ayırım değiştirilmeye çalışılarak aile ve toplumda cinsiyet eşitliği teşvik edilmelidir, Robila, s. 36; Nitekim ebeveyn izninin başarılı şekilde uygulandığı İsveç ve Norveç için babaların çocuk bakımına katılımının çocuk sahibi olma olasılığı ile olumlu bağlantısı olduğu vurgulanmaktadır, Marre Karu, Diane-Gabrielle Tremblay, “**Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries**”, Community, Work & Family, 2017, <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>, (16.10.2017), s. 2.

<sup>40</sup> Elina Pylkkanen, Nina Smith, “**Career Interruptions due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden**”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 1, OECD Publishing, Paris, 2003, s. 8.

<sup>41</sup> Çalışma mevzuatında kadına yönelik koruyucu düzenlemelerin kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılabildiği görüşü ve Türk hukukundaki bu yöndeki yasal düzenlemeler hakkında detaylı bilgi için bkz. Gökçeoğlu Balcı, s. 1263 vd.

<sup>42</sup> Hüseyinli, s. 275-276; Dedeoğlu, s. 42.

<sup>43</sup> Hüseyinli, s. 275-276; Dedeoğlu, s. 42.

geliştirmeye devam edeceklerdir<sup>44</sup>. Bununla birlikte çoğunluğun görüşü ise ebeveyn izni politikalarının, babaların ebeveyn iznini paylaşmaları gerektiği yönünde inançlarını arttırdığı kanısındadır. Öte yandan ebeveyn izni politikalarının etkinliğinin kültürel değerlerle bağlantılı olduğu da iddia edilmektedir. Çocuk bakımı konusunda kimin etkin olacağının tespitinde, kültürel normlara dayanan "ulusal bakım idealleri" kavramı gelişmekte ve bu kavram, her ülkenin aile politikalarına yansımaktadır. Ebeveyn izni politikalarının kültürel normlara aykırı olması durumunda ebeveynler bu politikaların sağladığı ekonomik teşvikleri dahi takip etmeyebilirler<sup>45</sup>.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için bütün hükümetlerin çaba göstermeleri gerekmekte ve bu noktada babalık izni, ebeveyn izni, hasta / engelli aile üyesine izin ve kadınlar ve erkekler için esnek çalışma saatlerine yönelik düzenlemelerin kural altına alınması uygun düşmektedir<sup>46</sup>. Aynı zamanda işverenlerin de küçük çocukların ebeveynleri için onlara uygun çalışma programları gibi uygulamalar ile söz konusu politikaya destek vermeleri sağlanmalıdır<sup>47</sup>.

## II. ULUSLARARASI VE ULUS-ÜSTÜ ÖRGÜTLERİN DÜZENLEMELERİ

### A. GENEL OLARAK

Kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıyla birlikte söz konusu artışın devamlılığı ve kadın haklarının korunması açısından uluslararası düzeyde düzenlemeler yapma gereği hasıl olmuştur<sup>48</sup>. Uluslararası ve ulus-üstü örgütlerin düzenlemeleri aracılığıyla devletlerin, toplumlarında kadın istihdamını artırma yolunda adım atmaları ve fakat aynı zamanda, kadınların istihdamda yer almalarıyla birlikte ortaya çıkan kadın-erkek eşitsizliğinin önlenmesi için de tedbirler alması amaçlanmaktadır<sup>49</sup>. Özellikle Avrupa Birliği'nde iş ve aile hayatında kadın - erkek eşitliğinin sağlanması

<sup>44</sup> Christina Bergqvista, Steven Saxonberg, "The State as a Norm-Builder? The Take-up of Parental Leave in Norway and Sweden", Social Policy & Administration, Vol. 51, No. 7, December 2017, s. 1472.

<sup>45</sup> Bergqvista, Saxonberg, s. 1472; Söz konusu görüşler için bkz. Chiara Daniela Pronzato, "Return To Work After Childbirth: Does Parental Leave Matter in Europe?", Rev Econ Household, 7/2009, s. 342; Ebeveyn izninin kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyebilme ihtimali hakkında bkz. Hofferth ve Curtin, s. 74.

<sup>46</sup> Robila, s. 37.

<sup>47</sup> Robila, s. 37.

<sup>48</sup> Hüseyinli, s. 274-275.

<sup>49</sup> Hüseyinli, s. 275.

toplumsal gelişmenin önemli bir kanıtı olarak görülmekte ve belirtilen hususlardaki çalışmalara ağırlık verilmektedir<sup>50</sup>.

Günümüzde kadınların istihdamını arttırma amacıyla olan ülkeler, kadınların iş hayatına hazırlanma süreçlerinde olduğu gibi iş hayatına dahil olduktan sonra ücret<sup>51</sup>, çalışma koşulları, işlerinde yükselme imkanları gibi hususlarda da fırsat eşitliği sağlamak için politikalar geliştirmektedirler<sup>52</sup>. Ek olarak ailevi yükümlülüklerinin azaltılması ve sorumluluğun dağıtılması amacıyla ebeveyn izni gibi iş hayatı ve aile hayatı arasında dengeyi sağlayacak uygulamalara yönelmektedirler<sup>53</sup>. İş hayatına hazırlanma sürecindeki ve iş hayatındaki eşitsizliklerin önlenmesi adına kadın - erkek eşitliğini ve fırsat eşitliğini vurgulayan, ayrıca iş hayatı ve aile hayatı arasında dengeyi sağlamaya yönelik pek çok uluslararası düzenleme mevcuttur. Kadına yönelik pek çok uluslararası düzenleme bulunmakla birlikte bu bölümde çalışma konumuz ile sınırlamak amacıyla gebelik esnasında ve doğum sonrasında kadın çalışanları korumaya ve iş hayatı ve aile hayatı arasında dengeyi sağlamaya yönelik uluslararası ve ulus-üstü örgütlerin düzenlemeleri incelenecektir.

## **B. EVRENSEL ÖRGÜTLERİN DÜZENLEMELERİ**

### **1. Birleşmiş Milletlerin Düzenlemeleri**

Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin<sup>54</sup> 2. maddesinde, Bildirge ile temin edilen haklardan

<sup>50</sup> Kökkılınç Eraltuğ, s. 112; Işığışık, s. 779; Ebeveyn izni ile ilgili uluslararası düzenlemeler hakkında ayrıca bkz. Sedef Koç, **İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2016, s. 199 vd.

<sup>51</sup> İş hayatında kadınların yaşadığı olumsuzluklardan biri de eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmamasıdır. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2014 yılı için ortalama aylık kazançları tespit ettiği istatistiğinde örneğin; yükseköğretim ve üstü eğitim durumu erkeklerin aylık ortalama brüt kazançları 4.296 TL iken aynı eğitim durumunda olan kadınların aylık ortalama brüt kazançları 3.470 TL olarak tespit edilmiştir, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (10.01.2018); Nitekim belirtilen husus Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de belirtilmektedir. Buna göre "TÜİK'in 2014 yılında gerçekleştirdiği Kazanç Yapısı Anketi sonuçlarına göre, toplamda kadınların ve erkeklerin ücret düzeyleri birbirine yakın iken eğitim düzeyleri itibarıyla karşılaştırma yapıldığında her eğitim düzeyinde ücret farkının kadınların aleyhine olduğu görülmektedir. Bu fark lise mezunlarında en düşük olmakla birlikte, meslek lisesi mezunlarında çok daha yüksektir. Yükseköğretim ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınlarda bile ücretler ve kazançlar erkeklerinkinden % 17,8 oranında düşük kalmaktadır.", Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), s. 36; Aynı yönde, Dedeoğlu, s. 49.

<sup>52</sup> Işığışık, s. 780.

<sup>53</sup> Işığışık, s. 780.

<sup>54</sup> Bildirge'nin Türkçe metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (9.11.2018).

kişiler arasında, cinsiyet ayrımı gibi farklar gözetilmeksizin, herkesin yararlanma hakkı olduğu ifade edilmektedir<sup>55</sup>.

Birleşmiş Milletler sözleşmelerinde ekonomik ve toplumsal haklar bakımından kadınlar için koruyucu haklar düzenlendiği gibi özellikle gebelik ve analık nedeniyle getirilen haklar kadın istihdamının devamlılığını temin etmeyi amaçlamaktadır<sup>56</sup>. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler tarafından 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılan “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW) 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiş, bu Sözleşmeye Türkiye’nin katılması 11.06.1985 tarih ve 3232 sayılı Kanunla uygun bulunmuş, Bakanlar Kurulunca 24.07.1985 tarihinde 85/9722 sayılı Kararla onaylanmıştır<sup>57</sup>.

Sözleşme kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesini amaçladığı gibi Sözleşme’nin Başlangıç kısmında ailevi sorumlulukların kadınlar ve erkekler arasında eşit olarak dağıtılmasının önemi de vurgulanmaktadır. Sözleşme’nin Başlangıç kısmının ilgili bölümüne göre “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler... Ailenin ve toplumun gelişmesine kadının büyük katkısının henüz tam olarak kabul edilmemiş olduğunu, anneliğin toplumsal bakımdan önemi ile her iki eşin aile içindeki ve çocuğun yetiştirilmesindeki rolünü akılda tutarak, ve kadının doğurganlıktaki rolünün ayrımcılık için bir temel sayılmayacağını ve fakat çocuğun yetiştirilmesinde kadın ve erkek ile toplumun bir bütün olarak sorumluluğu paylaşmalarını gerektirdiğinin farkında olarak, erkekler ile kadınlar arasında tam bir eşitliğin gerçekleşmesi için erkekler ile birlikte kadınların da toplum ve aile içindeki geleneksel rollerinin değişmesine ihtiyaç bulunduğundan, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesi Hakkındaki Bildiri’de yer verilen prensiplerin uygulanmasına ve bu amaçla her türlü ayrımcılığın ve görünümünün tasfiye edilmesi için gerekli her türlü tedbiri almaya karar vererek,

---

<sup>55</sup> Baybora, **Aile Hakları**, s. 16.

<sup>56</sup> Hüseyinli, s. 278-279.

<sup>57</sup>Sözleşme’nin Türkçe metni için bkz. [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası\\_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW\\_Sozlesmesi\\_ve\\_Ihtiyari\\_Protokolu.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf), 21.1.2018); Sözleşme hakkında bkz. Şükran Ertürk, **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara: Belediye-İş Yayınları, 2008, s. 52 vd.; Demet Özdamar, **CEDAW Sözleşmesi**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009, s. 36 vd; Dilek Baybora, **Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği**, Çimento İşveren Dergisi, S. 2, C. 21, Mart 2007, s. 40-41.

aşağıdaki konularda anlaşmışlardır.” Belirtilen bölümde kadınların toplumdaki geleneksel rollerinin değişmesinin gereği ifade edilmektedir.

Sözleşme'nin “Çalışma hakkı” başlıklı 11. maddesinin 1. fıkrasında taraf devletlere, istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmeye yönelik tedbirler alma görevi yüklenmektedir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında da taraf devletlere, gebelik ve analık izni nedeniyle işten çıkarılmanın engellenmesi, doğum izni, ebeveynlere iş hayatı ve aile hayatı arasında dengeyi sağlayabilmeleri amacıyla destek sağlama ve gebe kadınları koruma hususlarında gerekli önlemleri almalarının gerekli olduğu belirtilmektedir. Söz konusu hükme göre “Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar: a) Gebelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar; b) İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar; c) Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder; d) Gebelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar”.

## **2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Düzenlemeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün kadın çalışanlara yönelik pek çok sözleşmesi ve tavsiye kararı mevcuttur. UÇÖ kuruluşunun ilk yıllarında daha çok kadınların tehlikeli işlerdeki istihdam koşulları ile ilgilenmiş; daha sonra gebelik ve doğum evrelerindeki tedbirlere değinmiş, 1950'li yıllarda ayrımcılık konusuna üzerinde durmuş ardından 1960'lardan itibaren kadınların potansiyelini tam anlamıyla

kullanabileceğini vurgulayan düzenlemelere yer vermiştir<sup>58</sup>. Bu bölümde UÇÖ'nün konumuz ile bağlantılı sözleşme ve tavsiye kararları incelenecektir.

#### **a. Aile Yükümlülükleri Olan Kadınların İstihdamına İlişkin 123 Sayılı Tavsiye Kararı**

UÇÖ aile ve çalışma hayatının kadın çalışanlara ilişkin sonuçlarını 1960'lı yıllarda gündemine almıştır. Bu doğrultuda 1965 yılında Aile Yükümlülükleri Olan Kadınların İstihdamına İlişkin 123 Sayılı Tavsiye<sup>59</sup> kabul edilmiştir<sup>60</sup>. Tavsiye'de her geçen gün çalışma hayatına katılan kadınların sayısının artmakta olduğu ve bu kadınların çalışma hayatı ile aile hayatlarını uzlaştırma noktasında problem yaşadıkları belirtilmektedir. Söz konusu problemin sadece kadın çalışanlara ait bir problem olmadığı tüm topluma ait bir problem olduğu ve sosyal, ekonomik ve hukuki alanda hükümetlerin, toplumların ve özel toplulukların bu konuya özel önem vermeleri gerektiği ifade edilmektedir. Bu noktada çalışan kadınların ailevi yükümlülüklerine bağlı olarak ayrımcılığa maruz kalmaksızın çalışma hayatına devam etmelerini sağlayacak uygun bir politikanın benimsenmesi gereği vurgulandığı gibi bu konuda eğitimin, genel bilgilendirmenin ve ayrıca yeterli çocuk bakım hizmeti ile ilgili adımların atılması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca ailevi sorumluluklar nedeniyle çalışma hayatına ara vermek durumunda olan kadın çalışanların işe geri dönüşleri ile ilgili gerekli tedbirlerin alınması tavsiye edilmektedir.

#### **b. Hizmet İlişkinine Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı Sözleşme**

UÇÖ tarafından 2 Haziran 1982 tarihinde ve Türkiye tarafından 1994 yılında kabul edilen 158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin<sup>61</sup> 5. maddesinin 1. fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik ve doğum izni esnasında işe gelmemenin iş sözleşmesine son verilmesi için geçerli bir neden teşkil etmediği belirtilmektedir<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> İrep Kiroğlu, Bayat, "Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 7, S. 2, 2017, s. 111.

<sup>59</sup> Tavsiye kararının İngilizce metni için bkz. www.ilo.org (16.1.2017).

<sup>60</sup> Kökkılınç Eraltuğ, s. 114.

<sup>61</sup> Sözleşme'nin Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 272 vd.

<sup>62</sup> Hüseyinli, s. 282.

### c. Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin 156 Sayılı Sözleşme ve 165 Sayılı Tavsiye Kararı

1981 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından onaylanmayan Aile Yükümlülükleri Olan Çalışanlara İlişkin 156 sayılı Sözleşme'de<sup>63</sup> ailevi yükümlülüklerin kadın ve erkek arasında eşit olarak dağıtılması anlayışına yer verilmektedir<sup>64</sup>.

Sözleşme, çocuklarıyla ve birinci dereceden akrabalarıyla ilgili ekonomik faaliyette bulunma, ekonomik faaliyete girme veya katılma yahut ekonomik faaliyette ilerleme olasılıklarını sınırlayacak sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar için geçerlidir (m. 1). Her üye, kadın ve erkek çalışanlar için etkili bir fırsat eşitliği yaratmak amacıyla, çalışmak isteyen kişilerin ayrımcılığa veya aile ve çalışma hayatı arasında çatışmaya maruz kalmaksızın işe girme ve çalışmalarını sağlamayı ulusal politika haline getirmelidir (m. 3/1). Ulusal şartlar ve olasılıklar dahilinde, kadın ve erkek çalışanlar için etkili bir fırsat eşitliği yaratmak amacıyla, ailevi sorumlulukları olan çalışanların işlerini serbestçe seçebilmeleri ve çalışma koşulları ile sosyal güvenlikteki ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması konularında gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (m. 4). Ulusal şartlar ve olasılıklar dahilinde kamusal veya özel, çocuk bakımı ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesi sağlanmalıdır (m.5). Ailevi sorumluluklar, istihdamın sona erdirilmesi için geçerli bir sebep teşkil etmez (m. 8)<sup>65</sup>.

UÇÖ tarafından 1981 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından onaylanmamış olan Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlara İlişkin 165 Sayılı Tavsiye Kararı<sup>66</sup> da, 156 sayılı Sözleşme'de olduğu gibi, çocuklarıyla ve birinci dereceden akrabalarıyla ilgili ekonomik faaliyette bulunma, ekonomik faaliyete girme veya katılma yahut ekonomik faaliyette ilerleme olasılıklarını sınırlayacak sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar için geçerlidir (m. 1). 165 sayılı Tavsiye Kararı'nın ikinci bölümünde kadın ve erkek çalışanlar için etkili bir fırsat eşitliği yaratmak amacıyla, çalışmak isteyen kişilerin ayrımcılığa veya aile ve çalışma hayatı arasında çatışmaya maruz

<sup>63</sup> Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (Erişim Tarihi: 16.1.2017).

<sup>64</sup> Ertürk, s. 61; Kökkılınç Eraltuğ, s. 114.

<sup>65</sup> Sözleşme hakkında bkz. Ayşe Gül Kökkılınç, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013, s. 34-35.

<sup>66</sup> Tavsiye kararının İngilizce metni için bkz. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (19.1.2017).



kalmaksızın işe girme ve çalışmalarını sağlamayı ulusal politika haline getirme gerekliliği vurgulanmaktadır (m. 6).

Tavsiye Kararı'nın üçüncü bölümünde eğitim ve istihdam konusuna değinilmiş; ek olarak, ulusal koşullara ve olanaklara uyumlu olarak, ailevi sorumluluklara sahip işçilerin işgücüne dahil olmaları ve bu sorumluluklar nedeniyle işe ara vermelerinin ardından iş gücüne yeniden dahil olmalarını sağlayacak tüm önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir (m. 12). Ailevi sorumlulukları olan çalışanlara, ulusal politika ve uygulamaya uygun olarak, mesleki eğitim olanakları, ücretli eğitim izni düzenlemeleri gerçekleştirilmelidir (m. 13).

Tavsiye Kararı'nın dördüncü bölümünde istihdama ilişkin koşullara yer verilmekte ve üye devletlerin, ulusal koşullara ve imkânlarla uygun ve diğer çalışanların meşru menfaatleri ile uyumlu olacak şekilde, çalışanların ailevi sorumlulukları ile çalışma hayatına ilişkin sorumluluklarını uzlaştıracak ve ailevi sorumlulukları olan çalışanların çalışma hayatında yer alabilmelerini sağlayacak istihdam şart ve koşullarını elde etmeyi temin edecek tüm önlemleri almaları gerektiği ifade edilmektedir (m. 17). Tavsiye Kararı'nın konumuz açısından önem taşıyan bir diğer maddesinde ebeveynlerin analık izninin ardından istihdam koşullarında ve haklarında aleyhlerine bir durum yaratmayacak şekilde ebeveyn izni hakkına sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (m. 22).

#### **d. Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme ve Analığın Korunmasına İlişkin 191 Sayılı Tavsiye Kararı**

Gebe ve anne işçilerin korunması ile ilgili ilk uluslararası sözleşme olması hasebiyle önem arz eden 1919 tarihli Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Kadınların İstihdamı Konusundaki 3 Sayılı Sözleşme'de<sup>67</sup> kadınların doğumdan sonra altı hafta çalıştırılmamaları ve doğumun altı hafta içinde başlayacağına dair tıbbi belge alındığı takdirde gebe işçinin işi bırakma hakkı olduğu kabul edilmiştir. 3 Sayılı Sözleşme'de

---

<sup>67</sup> Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (19.1.2017).

ayrıca çocuğunu emzirmesi halinde çalışma saatleri içerisinde günde iki kez yarımşar saat kadın işçiye süt izni verilmesi gereği ifade edilmiştir<sup>68</sup>.

UÇÖ'nün 3 Sayılı Sözleşmesi 1952 yılında revize edilerek Analığın Korunmasına İlişkin 103 Sayılı Sözleşme<sup>69</sup> kabul edilmiştir. Sözleşme'de doğumdan önce ve sonra olmak üzere toplamda en az 12 haftalık izin hakkı öngörülmüş ve doğumdan sonraki mecburi izin süresinin altı haftadan az olmamak üzere, ulusal mevzuatta düzenleneceği belirtilmiştir<sup>70</sup>.

UÇÖ'nün 103 Sayılı Sözleşmesi 2000 yılında gözden geçirilerek Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme<sup>71</sup> ve Analığın Korunmasına İlişkin 191 Sayılı Tavsiye Kararı<sup>72</sup> kabul edilmiştir<sup>73</sup>. Sözleşme de Tavsiye Kararı da Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

Sözleşme'de ilk olarak, kadın ve çocuk teriminin, ayırım yapmaksızın herhangi bir kadın ve çocuğu ifade ettiği belirtilmektedir (m. 1). Sözleşme, bağımlı çalışmanın atipik biçimleri de dahil olmak üzere tüm çalışan kadınları kapsamaktadır (m. 2/1). Ancak Sözleşme'yi onaylayan ülkeler, işçi ve işverenleri temsil eden örgütlere danıştıktan sonra önemli nitelikte özel problemlere yol açabilecek çalışan gruplarının bir kısmını veya tamamını Sözleşme'nin kapsamı dışında tutabileceklerdir (m. 2/2).

Her üye, işçi ve işverenleri temsil eden örgütlere danıştıktan sonra gebe veya emziren kadınların, yetkili makam tarafından, annenin veya çocuğun sağlığına zarar verebileceği yahut annenin sağlığı veya çocuğunun sağlığına önemli bir risk oluşturduğu tespit edilen işte çalışma yükümlülüklerinin olmamasına dair gerekli önlemleri almalıdır (m. 3).

Sözleşme'de çalışan kadınlara 14 haftadan az olmayacak bir süreyi kapsayan analık izni öngörülmekte ve analık izninin altı haftalık kısmının doğumdan sonra olması gerektiği belirtilmektedir (m. 4). Emziren kadınlar için de çocuğunu emzirecek kadın

---

<sup>68</sup> Kıroğlu Bayat, s. 111; Kökkılınç, s. 41, dn. 113.

<sup>69</sup> Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (19.1.2017).

<sup>70</sup> Kıroğlu Bayat, s. 111-112; Kökkılınç, s. 41-42.

<sup>71</sup> Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (19.1.2017).

<sup>72</sup> Tavsiye kararının İngilizce metni için bkz. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (19.1.2017).

<sup>73</sup> Kıroğlu Bayat, s. 112-113; Kökkılınç, s. 42.

çalışanın günde bir veya daha fazla molaya yahut azaltılmış çalışma saatlerine sahip olması hususunun temin edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca bu molalar veya çalışma sürelerinden azaltılan saatler çalışma süresi olarak sayılmalı ve buna göre ücretlendirilmelidir (m. 10). Sözleşme'nin 4. ve 5. maddesinde öngörülen analık ve hastalık izni sırasında çalışamayan kadın işçilere, kendisinin ve çocuğunun uygun sağlık koşullarında ve uygun bir yaşam standardında yaşayabilmesini sağlayacak seviyede parasal yardım yapılması öngörülmektedir. Ayrıca her üye parasal yardımların koşullarının, kadınların büyük çoğunluğu tarafından sağlanabilecek şekilde olmasını temin etmelidir. Parasal yardımın koşullarını sağlayamayan kadınlara sosyal yardım fonundan yeterli ölçüde yardım edilmesi sağlanmalıdır (m. 6).

Gebelik, doğum, doğumun sonuçları ile ilgili olmayan sebepler hariç olmak üzere, işverenlerin kadın çalışanların gebeliği sırasında veya Sözleşme'de düzenlenen izinler sırasında yahut bu izinlerini kullandıktan sonra işe geri dönüşlerinde sözleşmelerinin feshedilmesi hukuka aykırı sayılmalıdır. Sözleşmenin fesih sebebinin gebelik, doğum, doğumun sonuçları ile ilgili olmayan sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Analık izninin sonunda, izinden önceki işe veya eş değerde işe ve aynı ücret oranına geri dönme hakkı garanti edilmelidir (m. 8). Her üye, analığın istihdamda ve iş bulmada ayırım kaynağına sebep olmaması için gerekli ve uygun önlemleri almalıdır (m. 9).

Analığın Korunmasına İlişkin 191 Sayılı Tavsiye Kararı'nda analık iznine ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Buna göre çoğul doğum halinde analık izninin uzatılması için düzenleme yapılmalıdır. Mümkün olduğunca, kadının doğumdan önce veya sonra analık iznini bölme ve bunun zamanını özgürce seçme hakkına sahip olmasını sağlamak için önlemler alınmalıdır (m. 1). Tavsiye Kararı'nda anneye yapılması gereken yardımlar, yardımların finansı, istihdama ilişkin koruma, ayrımcılık yasağı, sağlık koruması ve süt iznine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Tavsiye Kararı'nın çalışma konumuz bakımından önem arz eden kısmı ilgili izin çeşitlerinin düzenlendiği bölümdür. Buna göre, annenin doğum sonrası izin süresinin dolmasından önce ölümünde, çocuğun çalışan babası, doğum sonrası iznin kullanılmamış olan kısmına eşit bir süre için izin almalıdır. Annenin doğumdan sonra, doğum izninin

bitiminden önce hastalanması veya hastaneye kaldırılması durumunda ve annenin çocuğa bakamaması durumunda, çocuğun çalışan babası, analık izninin doğum sonrası süresi dolmamış olan bölümüne eşit bir süre için çocuğa bakmak amacıyla izin alma hakkına sahip olmalıdır. Çalışan annenin veya çalışan babanın, analık izninin bitmesinin ardından belirli bir süre boyunca ebeveyn iznine hak kazanması gerektiği ve ebeveyn izni süresinin ve ebeveyn iznine ilişkin diğer düzenlemelerin ulusal uygulamaya uyumlu bir şekilde ulusal düzenlemeler ile belirleneceği ifade edilmektedir. Ek olarak evlat edinen ebeveynlerin de özellikle izin, yardımlar ve istihdam korumasıyla ilgili olarak 183 sayılı Sözleşme tarafından sunulan koruma sisteminden yararlanabilmeleri gerektiği belirtilmektedir (m. 10).

## **C. AVRUPA BÖLGESİNDEKİ ÖRGÜTLERİN DÜZENLEMELERİ**

### **1. Avrupa Konseyi Tarafından Düzenlenen Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Sosyal Şartı on yıla yakın bir hazırlık döneminden sonra, Avrupa Konseyi üyesi on altı devlet temsilcisi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanarak kabul edilmiş; Şartın 35. maddesinin 2. fıkrası gereği, Şarta beşinci onayın verilmesini müteakip, Şart 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nın yürürlüğe girmesinden yirmi dört yıl sonra 16 Haziran 1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla<sup>74</sup> Şart’ın onaylanması uygun bulmuş ve Şart’ın, 7 Ağustos 1989’da onaylanması kararlaştırılmış ve onay kararnamesi Şart’ın Türkçe metniyle birlikte yayımlanmıştır<sup>75</sup>. Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı<sup>76</sup> olarak yeniden oluşturulmuş ve imzaya açılmıştır<sup>77</sup>.

<sup>74</sup> RG. 14.10.1989, 20312.

<sup>75</sup>Mesut Gülmez, **Avrupa Sosyal Şartı’na Genel Bir Bakış ve Türkiye**, İnsan Hakları Yılığ, www.yayin.todaie.gov.tr/goster.php?, (4.12.2013), s. 91; Öner Eyrenci, “Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 53, S. 1-4, 1988-1990, s. 225-226; Baybora, **Kadın-Erkek Eşitliği**, s. 41; Avrupa Sosyal Şartı hakkında bkz. Altan Heper, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1997, s. 19 vd; Ertürk, s. 76 vd.; Avrupa Sosyal Şartı’nda öngörülen hak ve ilkeler ile Avrupa Sosyal Şartı’nın Türkiye tarafından onaylanan ve onaylanmayan hükümleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Metin Kutsal, “**Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Onayı**”, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 36, S. 12, Aralık 1989, s. 494 vd.

<sup>76</sup> Şart’ın Türkçe metni için bkz. Fazıl Aydın (Ed.), **Avrupa Sosyal Şartı**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 06, Ankara: Kayıhan Ajans, 2014, s. 67 vd; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı hakkında detaylı bilgi için bkz. Mesut Gülmez, “**Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?**”, Çalışma ve Toplum, 2007/1 (12), s. 29 vd.

<sup>77</sup> Avrupa Sosyal Şartı, ÇSGB, s. 25.

Avrupa Sosyal Şartı ile güvence altına alınan sosyal ve ekonomik hakların korunma alanını genişletmek için yeni önlemler alınması hedeflenmiş ve düzenlemeler koruma altında olan sosyal ve ekonomik hakların genişletilmesi yönünde yapılmıştır. Türkiye tarafından Gözden Geçirilmiş Şart, 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye’de yürürlüğe girmiştir<sup>78</sup>.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, Avrupa Sosyal Şartı’nda (ve ek protokollerle) teminat altına alınan haklara sekiz yeni hak eklenmiş, ancak Avrupa Sosyal Şartı’nın geleneksel yapısı da korunmuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın oluşturulması, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nı ortadan kaldırmamıştır. Şart halen mevcut olup, onaylayan devletleri bağlamaktadır<sup>79</sup>. Şart’ın I. Bölümünün 8. maddesine göre “Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir.” I. Bölümün 20. maddesine göre “Tüm çalışanlar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına sahiptir<sup>80</sup>.” I. bölümün 27. maddesinde iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması gereğine yer verilmektedir. Buna göre “Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir<sup>81</sup>.” Şart’ın II. Bölümünün “Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı” başlıklı 8. maddesinde analık iznine, gebeliğin başlamasından doğum iznine ayrılma dönemine kadar işten çıkarılma yasağına, süt iznine, gece ve yer altında çalışma yasağına yer verilmektedir. Buna göre “Akit taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde

<sup>78</sup> RG. 9.4.2007, 26488.

<sup>79</sup> Avrupa Sosyal Şartı, ÇSGB, s. 25-26.

<sup>80</sup> Şart’ın II. Bölümünün “İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı” başlıklı 20. maddesinde de cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; a. İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme; b. Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon; c. İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları; d. Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.”

<sup>81</sup> Şart’ın II. Bölümünün “Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı” başlıklı 16. maddesinde ailenin korunması gereği vurgulanmaktadır. Buna göre “Akit taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler.”

kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1. Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı; 2. İşverenin, bir kadının işverene gebe olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasa dışı saymayı; 3. Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı; 4. Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi; 5. Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler”.

Çalışma konumuz bakımından önem arz eden II. Bölümün “Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı” başlıklı 27. maddesinde ailevi sorumlulukları olan ebeveynlere fırsat eşitliği hakkının tanınmasının önemi ifade edilmekte ve söz konusu ebeveynlerin, ebeveyn izni hakkına sahip olmaları gereği vurgulanmaktadır. Buna göre “Akit taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla; 1. Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler: a. Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi. b. Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması. c. Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek. 2. Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak; 3. Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmasını sağlamak”. Şart'ta ebeveyn izni hakkına ayrıca yer verilmiş olması ebeveyn izni hakkının önemine işaret etmektedir.

## 2. Avrupa Birliğinin Dzenlemeleri

### a. Genel Olarak

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nın (1957) 119. maddesinde dzenlenen "kadın ve erkekler için eşit ücret ilkesi" istihdamda eşitlik politikası kapsamındaki dzenlemelerin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Nitekim "eşit ücret ilkesi" ile başlayan istihdamda eşitlik politikaları 1970'li yıllardan itibaren "eşit davranma ilkesi" doğrultusunda ilerleme kaydetmiştir.<sup>82</sup>

Avrupa Birliği Hukuku'nda eşit davranma ilkesi ile ilgili pek çok dzenleme, özellikle de direktif mevcuttur<sup>83</sup>. Bu bağlamda Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilen ırk ya da etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele ilkesine dair 24 Temmuz 2000 tarih ve 2000/43/EC sayılı Direktif<sup>84</sup> ve ardından da doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı tanımlayan ve işe alma ve mesleki açıdan eşit muamelenin sağlanması için genel bir çerçeve kuran 27 Kasım 2001 tarih ve 2000/78/EC sayılı Direktif<sup>85</sup>'ten bahsetmek gerekir<sup>86</sup>. Kadın-erkek eşitliğinin sosyal güvenlik alanında da geçerli olmasını vurgulayan Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında İşlem Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 19 Aralık 1978 Tarih ve 79/7/EEC Sayılı Direktif de önem arz eden bir başka dzenlemedir.

Yukarıda belirtilen genel olarak eşitlik ilkesini dzenleyen direktiflerin dışında özel olarak kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak direktifleri de çıkarılmıştır. Bu yönde, İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC sayılı Direktifi değiştiren 23 Eylül 2002 Tarih ve 2002/73/EEC Sayılı Direktif kabul edilmiştir<sup>87</sup>.

---

<sup>82</sup> Kökkılınç Eraltuğ, s. 114; Tunçcan Ongan, s. 93; Baybora, **Kadın-Erkek Eşitliği**, s. 42; Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hakkında detaylı bilgi için bkz. Canan Ünal, **İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı**, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 27 vd.

<sup>83</sup> AB'nin kadın – erkek eşitliğine ilişkin direktifleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Tunçcan Ongan, s. 95 vd; Eşitlik ilkesinin ve cinsiyet ayrımcılığı yasağının AB Hukukundaki normatif gelişimi hakkında bkz. Kübra Doğan Yenisey, **"Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları"**, Kamu-İş, C. 6, S. 4, 2002, [www.kamu-is.org.tr](http://www.kamu-is.org.tr) (30.4.2018), s. 1 vd; Kübra Doğan Yenisey, **"İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı"**, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 69 vd; Bahar Konuk, **"Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi"**, Journal of Yaşar University, C. 8, Sayı Özel, 2013, s. 1730 vd.

<sup>84</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 188 vd.

<sup>85</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 195 vd.

<sup>86</sup> 2002/73/EEC sayılı Direktif Gerekeşesi.

<sup>87</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 217 vd.

Direktif'in 2. maddesine göre "Aşağıdaki hükümlerin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi, doğrudan veya özellikle medeni duruma veya aile durumuna atıfta bulunacak şekilde dolaylı olarak, cinsiyet temelinde her türlü ayrımcılığın yapılamayacağı anlamına gelmektedir<sup>88</sup>".

Bazı direktifleri yürürlükten kaldıran<sup>89</sup> İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin (Yeniden Düzenleme) 5 Temmuz 2006 Tarih ve 2006/54/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'ni<sup>90</sup> de kısaca değinilmesi konumuz açısından yararlı olacaktır. Direktif'in amacının belirtildiği 1. maddesine göre "Bu Direktifin amacı, meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır. Bu maksatla, aşağıdaki hususlarla ilişkili olarak eşit muamele ilkesinin uygulanması konusunda hükümler içerir: (a) Terfi de dahil olmak üzere istihdam edilme ve mesleki eğitime erişim; (b) Ücret dahil çalışma şartları; (c) Mesleki sosyal güvenlik planları. Ayrıca uygun prosedürlerin tesis edilmesi yoluyla bu tip uygulamaların daha etkin olmasını sağlayacak hükümleri de içerir<sup>91</sup>".

<sup>88</sup> Direktif'in 3. maddesine göre "1. Eşit muamele ilkesinin uygulanması, kamuda ya da özel sektörde cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın aşağıdakilerle bağlantılı olarak yapılamayacağı anlamındadır. (a) Seçim kriterleri ve işe alma şartları dahil olmak üzere, işe, serbest mesleğe ya da mesleğe erişim şartlarında faaliyet dalı ne olursa olsun ve mesleki hiyerarşinin her kademesinde terfi de dahil, (b) Uygulamalı iş deneyimi de dahil her türden ve her düzeyde mesleki yönlendirmeye, mesleki eğitime, ileri mesleki eğitime ve yeniden eğitime erişimde, (c) 75/117/EEC sayılı Direktifin ücretlere ilişkin düzenlemesinde olduğu gibi işten çıkarmalar da dahil istihdam ve çalışma şartlarında, (d) Bir işçi ya da işveren örgütüne üyelik ya da böyle bir örgütle ilişki ya da belli bir mesleği icra edenlerin oluştukları her çeşit örgütlenmeler, bu örgütlerin sağladıkları çıkarlar da dahil, 2. Bunu sağlamak amacıyla, üye devletlerin alması gerekli önlemler şunlardır. (a) Eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasalar, yönetmelikler ve idari düzenlemeler kaldırılmalıdır. (b) Sözleşmelerde, müşterek anlaşmalarda, işyeri talimatnamelerinde, ya da bağımsız iş ve mesleklerle işçi ve işveren örgütlerini düzenleyen kurallarda mündemiç eşit muamele ilkesine aykırı her türlü hüküm ya hükümsüz sayılmalıdır ya da değiştirilmelidir."

<sup>89</sup> Direktif'in 34. maddesine göre "1.15 Ağustos 2009 tarihinde yürürlük kazanmak üzere 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifler, Üye devletlerin, Ek I, Kısım B'de öngörülen Direktiflerin uygulanması ve ulusal mevzuata aktarılması konusundaki sürelerle ilgili yükümlülüklerine hâlel getirmeksizin feshedilir. 2. Feshedilen Direktiflere yapılan atıflar bu Direktife yapılmış olarak yorumlanır ve Ek II'de yer alan bağlantı tablosuna uygun okunmalıdır."

<sup>90</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 231 vd.

<sup>91</sup> Direktif'in 14. maddesinde ayrımcılığın yasaklanması hususu kural altına alınmaktadır. Buna göre "1. Aşağıdaki hususlarla bağlantılı olarak kamu veya özel sektörde cinsiyete dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaz: a) Hangi faaliyet alanında olursa olsun ve terfi dahil mesleki hiyerarşinin her düzeyinde seçme kriterleri ve işe alma koşulları da dahil istihdam, bağımsız çalışmaya veya mesleğe erişim koşulları; b) Her çeşit ve her düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve pratik iş tecrübesi de dahil yeniden eğitim; c) Antlaşmanın 141. maddesinde öngörüldüğü gibi işten çıkarmalar ve ücret de dahil istihdam ve çalışma koşulları; d) İşçiler veya işverenlerin bir örgütüne veya üyeleri belli bir mesleği icra eden herhangi bir örgüte, bu örgütler tarafından sağlanan yardımlar da dahil katılım ve üyelik; 2. Üye devletler, istihdam ve istihdam yol açan eğitime erişim bakımlarından, cinsiyetle bağlantılı bir özelliğe dayanan farklı bir muamele, ilgili belli bir mesleki faaliyetin doğası sebebiyle veya bu faaliyetin icra edildiği bağlam sebebiyle, bu özelliğin asli ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil ettiği hallerde, amacın meşru ve gerekliliğin orantılı olması koşuluyla bir ayrımcılık oluşturmamasını sağlayabilir." Yine



Bu Direktif'in 15. maddesinde analık izninden dönen kadınların haklarına yer verilmektedir. Buna göre "Doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır". Yine bu Direktif'in 16. maddesinde babalık ve evlatlık izni kullanan kadın ve erkek çalışanların korunması gereğine yer verilmektedir. Buna göre "Bu Direktif, Üye devletlerin, babalık ve/veya evlatlık iznine dair açık hakları tanıma haklarına hanel getirmez. Bu hakları tanıyan üye devletler bu hakları kullanmalarından dolayı işten çıkarmalara karşı, çalışan kadınları ve erkekleri korumak için gerekli tedbirleri alır ve bu iznin dönüşünde, bunların işlerine veya eşdeğer pozisyonlara kendileri için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yoklukları sırasında yararlanmış olacakları her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakları olmasını sağlar".

Çalışma konumuz ile bağlantılı olması sebebiyle gebe ve emziren kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeye de yer vermek gerekmektedir. Gebe, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 tarih ve 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi<sup>92</sup> bu açıdan önem arz etmektedir. Direktif'in gerekçesinde gebe,

---

Direktif'in 9. maddesinde ayrımcılığa örnek teşkil eden durumlar belirtilmektedir. Buna göre "1. Eşit muamele ilkesine aykırı hükümler, doğrudan veya dolaylı olsun cinsiyete dayalı olarak şunları kapsar: a) Mesleki bir sosyal güvenlik planına katılabilecek kişileri belirlemek; b) Mesleki bir sosyal güvenlik planına katılımın zorunlu mu, yoksa seçimlik mi olacağını belirlemek; c) Plana giriş yaşı veya asgari çalışma dö- nemi veya plandan yardımlar sağlanması için gereken plan üyeliğine dair farklı kurallar koymak; d) Bir işçinin, uzun vadeli yardımlar konusundaki ertelenmiş hakkını garanti eden koşulları yerine getirmeksizin plandan ayrılması durumunda katkıların geri ödenmesi konusunda (h) ve (j)'de öngörülenler dışında farklı kurallar koymak; e) Bir cinsiyete veya ötekine mensup işçiler için yardımların sağlanması veya bu yardımların kısıtlanması konusunda farklı koşullar belirlemek; f) Farklı emeklilik yaşları belirlemek; g) Kanunla veya anlaşmayla tanınan ve işveren tarafından ücreti ödenen doğum izni veya ailevi sebeplerden dolayı alınan izin dö- nemlerinde hakların iktisabını veya muhafazasını askıya almak; h) Önceden belirlenmiş katkı planlarında cinsiyete göre farklılaşan aktüerya hesaplama faktörlerini hesaba katmak için gerekli olabildiği ölçüde yapılanlar hariç, farklı yardım düzeyleri saptamak; fonlanmış ve önceden belirlenmiş maaşa dayalı planlar durumunda, miktarlardaki eşitsizliğin, planın finansmanının sağlandığı dönemde cinsiyete göre farklılaşan aktüerya faktörlerinin kullanılmasından kaynaklandığı hallerde bazı unsurlar eşit olmayabilir. i) İşçilerin katkıları için farklı düzeyler belirlemek; j) Aşağıdaki haller hariç, işverenlerin katkıları için farklı düzeyler belirlemek; i. Önceden belirlenmiş katkı planları durumunda, eğer amaç nihai ödeme miktarını eşitlemek veya her iki cinsiyet için neredeyse eşit hale getirmek ise; ii. Fonlanmış ve önceden belirlenmiş maaşa dayalı yardım planı durumunda, işveren katkısının, önceden belirlenen yardımların maliyetini karşılamak için gerekli uygun fon miktarını sağlamayı amaçladığı haller; k) Bir işçi plandan ayrıldığı zaman ertelenmiş yardımların garanti edilmesi veya bu yardımlar konusundaki hakların muhafazası bakımından (h) ve (j)'de öngörülenler dışında, yalnızca belli bir cinsiyete mensup işçilere uygulanabilecek standartlar veya farklı standartlar koymak. 2. Bu Bölümün kapsamı içindeki yardımları yapmanın, planın yönetim organlarına bırakıldığı hallerde, bu organlar eşit muamele ilkesine uyarlar."

<sup>92</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 210 vd; Avrupa Birliği müktesebatında kadın istihdamı ile ilgili Direktifler hakkında bkz. Canan Aydoğdu, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı Politikaları", Çalışma Dünyası Dergisi, S. 1, C. 2, Ocak-Nisan 2014, s. 76 vd;

loğusa veya emzikli kadınların birçok açıdan özel risk grupları içinde yer aldığı ve bunların güvenlik ve sağlıkları için özel önlemler alınmasının zorunlu olduğu; gebe, loğusa veya emzikli kadın çalışanların kadın ve erkeğe eşit muamele yapılmasına ilişkin direktif hükümleri dışında tutulması gerektiği ifade edilmektedir.

Bu Direktif'in 8. maddesinde analık iznine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Buna göre "1. Üye ülkeler 2. madde kapsamında çalışan kadınların ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni alabilmelerini sağlayan önlemleri almalıdır. 2. 1. paragrafta taahhüt edilen analık izni, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra verilmesi zorunlu olan en az 2 haftalık zorunlu doğum iznini de içermek zorundadır". Direktif'in 9. maddesinde doğum öncesi kontroller süresince ücretli izinli sayılma kuralına yer verilmektedir. Buna göre "Üye Devletler 2. madde kapsamındaki gebe çalışanların, herhangi bir ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollerini (bu kontroller çalışma saatlerine denk gelse bile) yaptırabilmelerini temin etmek için gerekli önlemleri alacaklardır." Yine Direktif'in 10. maddesinde üye devletlere, gebelik süresinin başından analık izninin sonuna kadarki süreçte işten çıkarılmayı engelleyecek tedbirleri alma yükümlülüğü yüklenmektedir<sup>93</sup>.

Avrupa Birliği'nde 1974 yılında hazırlanan sosyal politikaya yönelik faaliyet programında kadın-erkek eşitliği konusundaki sosyal politika hedefleri ilk kez tespit edilmiştir. Belirtilen programda Konsey, ücretlerde, işe alınma, mesleki eğitim ve işte yükselme hususlarında eşitliğin gerçekleştirilmesi ve iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması için gerekli tedbirleri alma konusunda görevlendirilmiştir. 1989 yılında Konsey'e sunulan Aile Politikaları konusundaki Direktif'de ilk kez, ailevi yükümlülüklerin ebeveynler arasında eşit şekilde dağıtılmasını desteklemenin önemine dikkat çekilmiştir. Söz konusu Direktif'e kadın işgücünün önemi belirtilmekte; çocuk

---

Aybike Elif Bolcan, "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", Çalışma ve Toplum, 2010/1, s. 257 vd; Tamer Akpınar, "AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60/4, s. 15 vd.

<sup>93</sup> Nitekim Direktif'in 10. maddesinde belirtilen hususa ilişkin ülkemizde düzenleme bulunmaması önem arz eden bir eksiklik. Her ne kadar İş Kanunu m. 18'de gebeliğin, doğumun ve analık izni vb. izinlerin fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı belirtilmiş olsa da İş Kanunu m. 18 sadece iş güvencesi kapsamındaki işçileri ilgilendirmekte olduğu için Direktif'in 10. maddesindeki içeriği haiz ve tüm işçileri kapsamına alacak ayrı bir düzenlemeye kanaatimizce ihtiyaç bulunmaktadır.

bakım hizmetleri, analık izni ve ebeveyn izni iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması noktasında alınması gereken önlemler arasında sıralanmaktadır<sup>94</sup>.

İş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması kavramına değinilmesi açısından Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı<sup>95</sup> da özel önem arz etmektedir. Şart'ın<sup>96</sup> 16. maddesinde çalışma hayatı ile aile hayatının uzlaştırılması hususuna yer verilmektedir. Buna göre “kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik ilkesi güvenceye kavuşturulmalıdır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliği geliştirilmelidir. Bu amaçla, gerekli olduğu her yerde, özellikle işe girişte, ücrette, çalışma koşullarında, sosyal korumada, eğitimde, mesleki eğitim ve mesleki kariyerde ilerleme konularında kadın-erkek eşitliğinin uygulamaya konulmasını güvenceye kavuşturacak çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır. Bunun gibi, kadın ve erkeklere mesleki ve ailevi yükümlülüklerini bağdaştırmalarına yardımcı olacak önlemler geliştirilmelidir<sup>97</sup>”. Öğretide de ifade edildiği gibi hukuki açıdan bağlayıcılığı olmayan Şart ile Avrupa Birliği'ne sosyal boyut kazandırma yönündeki çabalar istenilen düzeye ulaşamamıştır<sup>98</sup>. Avrupa Birliği'nin belirtilen alandaki çabası 1992 tarihli Maastricht Anlaşması ve eki Sosyal Politikaya İlişkin Protokol ile daha belirginleşmiştir. Bu Anlaşma çerçevesinde hazırlanan Maastricht Sosyal Politika Sözleşmesi'nde çalışan kadınlara koruyucu haklar, ebeveyn izni üzerinde uzlaşma temin edilmesi ve çalışan anne ile babaya en az üç ay çocuk bakım izni düzenlenmesi gereği ifade edilmektedir<sup>99</sup>.

Anlaşmanın hemen ardından alınan 1992 tarihli Çocuk Bakımı Hakkındaki Konsey Tavsiye Kararı'nda (92/241AET) iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması hususunda, ailevi yükümlülüklerin kadınlar ve erkekler arasında eşit olarak dağıtılmasının ve kadının işgücü piyasasında daha etkin bir rol almasının desteklenmesinin ehemmiyeti vurgulanmaktadır. Yine Tavsiye'de çalışan ebeveynlere

---

<sup>94</sup> Kökkılınç Eraltuğ, s. 114.

<sup>95</sup> Şart, UÇÖ sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'ndan esinlenerek hazırlanmış ve 9 Aralık 1989 tarihinde İngiltere'nin aleyhteki oyuna karşılık Avrupa Konseyi'ne üye olan diğer devletlerin olumlu oyu ile kabul edilmiştir. Şart “Başlangıç” kısmı dışında “Çalışanların Temel Sosyal Hakları” ve “Uygulanma Esasları” başlıklı iki ana bölümden teşekkül etmektedir, Ali Güzel, “Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 6, S. 3, Mayıs 1992, s. 15, 21-22; Baybora, **Aile Hakları** s. 25.

<sup>96</sup> Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı hakkında detaylı bilgi için bkz. Güzel, s. 8 vd.

<sup>97</sup> Güzel, s. 18-19, Baybora, **Kadın-Erkek Eşitliği**, s. 42.

<sup>98</sup> Güzel, s. 21-22.

<sup>99</sup> Kökkılınç Eraltuğ, s. 116; Hüseyinli, s. 284; Haas, s. 93.

çocuklarının bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla özel izin hakkının verilmesi ve belirtilen iznin alınması ve kullanılmasında esneklik sağlanması tavsiye edilmektedir<sup>100</sup>.

Kadın-erkek eşitliği, 1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması'nda<sup>101</sup> Avrupa Birliği'nin temel görevlerinden birini oluşturmaktadır. Anlaşma ile kadın-erkek eşitliğinin sadece sosyal politika alanında değil her alana yaygınlaştırılması prensibine dikkat edilmesi hususu önem kazanmıştır<sup>102</sup>. Bu noktada kadın-erkek eşitliği ile ilgili politika alanları arasında kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık, cinsiyete dayalı şiddetin yok edilmesi, iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması, basmakalıp toplumsal cinsiyet rollerinin ortadan kaldırılması yer almaktadır. Ayrıca Anlaşma'nın 13. maddesi önem arz etmektedir. Şöyle ki Topluluğa, Anlaşma ile "ırk, etnik köken, din veya inanç, engellilik ve yaş ile birlikte cinsiyete" veya "cinsel yönelime" dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için girişimlerde bulunma yetkisi kazandırılmıştır<sup>103</sup>.

Avrupa Parlamentosu Konsey ve Komisyon Başkanları tarafından 2000 yılında açıklanan ve imzaya açılan Avrupa Temel Haklar Şartı<sup>104</sup>; Avrupa tarihinde ilk kez, Avrupa vatandaşlarının ve Avrupa'da ikamet eden kişilerin sivil, siyasi, ekonomik ve sosyal haklarının tek bir metinde toplanmış en modern şekli olması hasebiyle önem arz etmektedir<sup>105</sup>. Ayrıca Şart, kurucu anlaşmalar ile aynı hukuki değere sahip kılınarak AB Hukukunun özerk kaynağı olma niteliğini kazanmıştır<sup>106</sup>. Şart'ın "Eşitlik" başlıklı 3. Bölümünde yer alan 21. maddesinde "Ayrımcılık yasağı<sup>107</sup>" düzenlenmektedir. Buna göre "Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır." Şart'ın "Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik" başlıklı 23. maddesine göre "Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere

<sup>100</sup> Kökkılınç Eraltuğ, s. 116; Baybora, **Aile Hakları**, s. 26-27.

<sup>101</sup> Amsterdam Anlaşması hakkında bkz. Kökkılınç, s. 50 vd; Aydoğdu, s. 74-75.

<sup>102</sup> Baybora, **Aile Hakları**, s. 27; Baybora, **Kadın-Erkek Eşitliği**, s. 42; Ekin ve Kayırgan, s. 1050.

<sup>103</sup> Doğan Yenisey, **Uyum Sorunları** s. 5; Kökkılınç, s. 51.

<sup>104</sup> Şart'ın Türkçe metni için bkz. [www.avrupa.info.tr](http://www.avrupa.info.tr) ( 21.1.2018).

<sup>105</sup> Baybora, **Aile Hakları**, s. 27; Baybora, **Kadın-Erkek Eşitliği**, s. 42; Hakan Taşdemir ve Hasan Demir, "**Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**", Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, C. 2, N. 3, 2002, s. 95.

<sup>106</sup> Ünal, s. 83.

<sup>107</sup> Ayrımcılık yasağı hakkında bkz. Ünal, s. 37 vd.

bütün alanlarda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez.” Şart’ın ebeveyn izni açısından en önemli maddesi “Aile ve meslek yaşamı” başlıklı 33. maddedir. Söz konusu düzenlemede iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması adına herkesin ebeveyn izni hakkına sahip olduğu ifade edilmektedir. Buna göre “Aile, yasal, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanmalıdır. Aile ve meslek yaşamının bağdaştırılması için herkes, doğumla bağlantılı bir nedenle işten çıkarmaya karşı korunma hakkına ve bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesinden sonra ücretli doğum ve ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir.”.

**b. Avrupa Birliğinin Ebeveyn İznine İlişkin Düzenlemeleri**  
**aa) Genel Olarak**

Ebeveyn izni hakkındaki çerçeve anlaşma, Avrupa'daki sektörler arası sosyal ortak örgütlerle (Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği (UNICE), Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) ve Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP)) 14 Aralık 1995 tarihinde karara bağlanmış ve UNICE, CEEP ve ETUC tarafından karara bağlanan “Ebeveyn İzni Hakkındaki 3 Haziran 1996 Tarihli ve 96/34/EC Sayılı Konsey Direktifi” ile yürürlüğe girmiştir. Bu direktif, 97/75/EC Sayılı Konsey Direktifi ile değiştirilmiş ve Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı'nı da kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Ardından Komisyon, 2006 ve 2007'de özellikle mevcut topluluk mevzuatındaki anneliğin korunması ve ebeveyn izni ile babalık izni, evlat edinme izni ve aile bireylerine bakım için izin gibi aileye ilişkin yeni izinlerin oluşturulması ihtimali üzerine iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasındaki dengeyi geliştirmenin yeni yolları için Avrupa'daki sosyal ortaklara danışmıştır. Müzakereler sürecinde Avrupa'daki sosyal ortaklar, 1995'teki Ebeveyn İzni Hakkındaki Çerçeve Anlaşma'yı tamamıyla gözden geçirmiştir. Bunun üzerine 96/34/EC Sayılı Direktif ilga edilmiş ve BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından karara bağlanmış “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma’yı yürürlüğe sokan ve

96/34/EC sayılı Direktifin İlgı Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Konsey Direktifi” kabul edilmiştir<sup>108</sup>.

Tez konumuz ile doğrudan bağlantılı olması hasebiyle aşağıda ilk olarak ilga edilmiş 96/34/EC sayılı Direktif incelenecek ve Türk Hukukundaki düzenlemeler ile karşılaştırma yapılacaktır. Ardından halen yürürlükte olan 2010/18/EU sayılı Konsey Direktifi ele alınacak ve Türk Hukuku açısından örnek olabilmesi amacıyla mevzuatımızdaki düzenlemelerin Direktif’e uygunluğu değerlendirilecektir.

### **bb) 3 Haziran 1996 Tarihli ve 96/34/EC Sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi**

Ebeveyn iznine ilişkin ilk olarak 3 Haziran 1996 tarihli 96/34/EC sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi yürürlüğe girmiştir. Direktif<sup>109</sup>, Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği (UNICE), Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) ve Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) tarafından 14 Aralık 1995 tarihinde karara bağlanan ebeveyn iznine ilişkin çerçeve anlaşmanın yürürlüğe konulmasına yöneliktir<sup>110</sup>.

Anlaşmanın amaç ve kapsamının belirlendiği 1. maddesine göre “Bu anlaşma çalışan ebeveynin (ana-babaların) aile ve iş hayatı sorumluluklarının uzlaşmasını kolaylaştırmaya yönelik asgari ihtiyaçları tespit etmektedir. Anlaşma, her Üye Devlette bir hizmet akdi veya kanun, toplu sözleşme veya yürürlükteki uygulamaya göre tanımlanmış bir hizmet ilişkisi olan kadın ve erkek bütün işçilere uygulanır.”

<sup>108</sup> Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 249-250; Ebeveyn iznine ilişkin ilk Direktif ve ekindeki Çerçeve Antlaşma Avrupa düzeyinde sosyal diyalog yolu ile oluşturulan ilk sözleşmedir, Ertürk, s. 116; Ebeveyn iznine ilişkin söz konusu Direktif kabul edilmeden önce, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler birbirinden oldukça farklı niteliktedir, Ekin ve Kayırgan, s. 1055, dn. 22; Direktif’in yürürlüğe girmesiyle birlikte, Direktif’de belirtilen asgari standartlara ulaşılması adına, ebeveyn izni düzenlemeleri geniş ölçüde değişmiştir, Esther M. Dermott, “New Fatherhood in Practice? Parental Leave in the UK”, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 21, Iss. 4/5/6, s. 145; “Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın ebeveyn izinlerine ilişkin düzenlemelerden önce, 80’li yıllarda verdiği kararlarında, annelik izinlerinin ardından çocuğun bakımı için kadın çalışana verilen ebeveyn izinlerinin erkek çalışanlara verilmemesini Eşit İşlem Yönergesine aykırı bulmadığı görülmektedir. ABAD, yakın tarihli Konstantinos Maïstrellis/Ypourgos Dikaïosynis kararında ise, eşinin çalışmıyor olması gerekçesiyle erkek memura ebeveyn izninin tanınmamasını 96/34/EC sayılı Ebeveyn İzni Yönergesi ile 2006/54/EC sayılı Eşit İşlem Yönergesine aykırı bulmuştur. Yunan ulusal mevzuat hükmünün, kadınlarla erkeklerin ebeveyn yükümlülükleri konusundaki geleneksel rollerine bağlı kalan, kadınların asli bakım yükümlülüğü karşısında erkeklerin ikincil bir role sahip olduğu düşüncesine dayanan bir düzenleme olduğunu ve bu sebeple cinsiyete dayalı ayrımcılık teşkil ettiğini ifade etmiştir.”, Koç, s. 201-202 (naklen).

<sup>109</sup>Direktif’in Türkçe metni için bkz. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-kuruluslar/avrupa-birligi>, (22.1.2018).

<sup>110</sup> Kökçılınç Eraltuğ, s. 117; Baybora, **Aile Hakları**, s. 27.

Ebeveyn iznine ilişkin esasların tespit edildiği 2. maddeye göre, bir çocuğun doğması veya evlat edinilmesi halinde çocuğun bakımı için kadın ve erkek işçilerin münferit olarak en az 3 aylık bir izin hakları olacaktır. Bu izin hakkının kullanılması zamanı, azami 8 yaşına kadar olmak üzere, Üye Devletlerce ve sosyal taraflarca tespit edilecektir (m. 2.1).

Kadın ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliğinin geliştirilmesi için bu anlaşmanın tarafları, yukarıda belirtilen izin hakkının prensip olarak devredilmemesi esasını kabul etmişlerdir (m. 2.2).

Ebeveyn izninin uygulanması ile ilgili şartlar, bu anlaşmadaki asgari düzenlemelere uygun olduğu sürece Üye Devletlerde kanun ve toplu sözleşmeler ile tespit edilebilir. Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar; a) Ebeveyn izninin kesintisiz (full-time) veya aralıklı olarak ya da zaman kredisi sistemi şeklinde part-time esasına göre verilmesini kararlaştırabilirler,

b) Ebeveyn iznine hak kazanmak için bir yılı geçmemek üzere bir hizmet süresi tespit edebilirler,

c) Ebeveyn izninin başlangıç ve bitiş sürelerinin işverene bildirilmesi için işçinin uyacağı ihbar sürelerini kararlaştırabilirler,

d) Ebeveyn izninin işletme gerekleri ve geçerli nedenlerle ertelenebileceği halleri tespit edebilirler,

e) Küçük işletmelerin çalışma organizasyonu ihtiyaçlarını karşılamak üzere, yukarıdaki hükme ilave olarak özel düzenlemeler yapabilirler.

Belirtilen düzenlemeler ile ebeveyn izninin en az üç aylık süreyi kapsamaması gereği, ebeveyn iznine hak kazanmak için bir yıllık kıdem şartının kararlaştırılabileceği, ebeveyn izninin bölümler halinde kullanılabilmesi, kısmi süreli çalışma şeklinde yahut işten izin süresinde tam olarak uzaklaşma şeklinde olabileceği belirtilmektedir. Üye devletlere, ebeveyn iznini geçerli nedenlerle erteleyebilme ve küçük işletmeler için özel düzenlemeler yapabilme yetkisi de tanınmaktadır. Ancak ebeveyn izni ile ilgili düzenlemelerin Anlaşmada belirtilen asgari şartlara uygun olması ve kanun ya da toplu

iş sözleşmeleri ile tespit edilmesi gerekmektedir. Anlaşmada belirtilen hususlara hukukumuzdaki düzenleme büyük ölçüde uygunluk göstermektedir. Ancak yeri geldikçe sık sık ifade edeceğimiz üzere, ebeveyn izni ile ilgili bazı önemli düzenlemeler Kanunda değil Yönetmelikte kural altına alınmış olup, bu durum hem normlar hiyerarşisine hem de Anlaşmaya uygun düşmemektedir.

Çerçeve Anlaşmanın 2. maddesine göre işçilerin ebeveyn iznine ilişkin haklarını kullanabilmelerini sağlamak için Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler veya uygulamalara göre işçileri feshe karşı koruyucu gerekli tedbirleri alacaklardır (m. 2.4). Ebeveyn izninin işçiler tarafından kullanılabilmesi açısından önem arz eden bu düzenleme ile ilgili olarak, ülkemizdeki ebeveyn izni düzenlemesinde tereddüt yaratan durumlar bulunmakta olup, bu hususa aşağıda<sup>111</sup> değinilecektir.

Ebeveyn izninin bitiminde işçi aynı işine dönebilme hakkına sahip olacak, eğer bu mümkün olmaz ise, hizmet akdi veya hizmet ilişkisine uygun eşdeğer veya benzer bir işte çalışma imkanı sağlanacaktır (m. 2.5). Ülkemizdeki ebeveyn iznine ilişkin düzenlemede ebeveyn izni kullanan işçilerin istedikleri zaman ebeveyn izninden önceki çalışma türlerine geri dönme hakları bulunmakla birlikte, Kanun'da eşdeğer veya benzer işte çalışma hususuna yer verilmemesi önemli bir eksiklik olarak görünmektedir.

Ebeveyn izninin başlangıç tarihinde işçi tarafından kazanılmış haklar iznin bitiş tarihine kadar muhafaza edilecek, iznin bitişinde bu haklar ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler veya uygulamalardan doğan değişikliklerle birlikte uygulanmaya devam olunacaktır (m. 2.6). Belirtilen düzenleme Türk Hukuku açısından değerlendirildiğinde, işçi ebeveyn iznini kısmi süreli çalışmaya geçiş ile kullanacağı için bir başka deyişle işyerinde çalışmaya devam edeceği için kazanılmış haklarının korunması açısından problem yaşama ihtimali düşüktür. Ancak uygulamada doğabilecek sorunları önleme amacıyla bu yönde düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Ayrıca yukarıda da ifade edildiği üzere, işçinin ebeveyn iznini bitirip tam süreli olarak çalışmaya başladığı zaman, izinden önceki çalışma koşullarına uygun şekilde çalışabilmesi, bir başka

---

<sup>111</sup> Bkz. § 5. VI. A. 5.



deyişle kazanılmış haklarının muhafaza edilmesine yönelik düzenleme yapılması elzemdir.

Üye devletler ve/veya sosyal taraflar ebeveyn izni dönemi için hizmet akdi veya hizmet ilişkisinin statüsünü tanımlarlar (m. 2.7). Bu anlaşma gereği, sosyal güvenlik ile ilgili bütün konular Üye Devletler tarafından ulusal mevzuata göre dikkate alınmalı ve düzenlenmeli; özellikle sağlık sigortası olmak üzere sosyal güvenlik kapsamında olmanın devamının önemi göz önünde bulundurulmalıdır (m. 2.8). Türk Hukuku açısından, belirtilen hususlardan özellikle sosyal güvenlik hukuku ile ilgili kısımda eleştiriye açık bir durum bulunmaktadır. Şöyle ki yasal sınır çerçevesinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını sonuna kadar kullanan işçi daha sonra emekli olmak istediği zaman zorluk yaşayabilecek olup, söz konusu durum ile alakalı eleştirilerimize ilgili bölümde<sup>112</sup> yer verilmektedir.

Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesine göre, üye Devletler ve/veya sosyal taraflar ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve/veya uygulama gereğince, işçinin derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık ve kaza gibi acil ailevi sebeplerin vukuunda işçilerin izin alma haklarını kullanabilmeleri için gerekli tedbirleri alacaklardır (m. 3.1). Türk Hukukunda belirtilen husus ile ilgili olarak İş Kanunu Ek m. 2'de mazeret izni düzenlemesi bulunmaktadır ve fakat yeterliliği veya yerindeliliği tartışmalı olan düzenleme ilgili bölümde<sup>113</sup> ele alınacaktır. Yine Anlaşma m. 3.2'de, m. 3.1 ile ilgili olarak üye devletlere takdir hakkı verilmiştir. Buna göre, üye Devletler ve/veya sosyal taraflar yukarıdaki hükmün uygulanma şartlarını belirleyebilir ve bu hakkın bir yılda kullanılma süresini ve/veya kullanılma hallerini sınırlayabilirler (m.3.2)<sup>114</sup>.

---

<sup>112</sup> Bkz. § 5. X. B. 3.

<sup>113</sup> Bkz. § 2, III, D.

<sup>114</sup> Çerçeve Anlaşmanın "Nihai Hükümler" başlıklı 4. maddesinde üye devletlere Direktif doğrultusunda ebeveyn iznine ilişkin iç hukuk düzenlemelerini kodifike etmeleri için süre verilmiş. Ek olarak iç hukukta, Anlaşmadan daha geniş hakları tanınabileceği ifade edildiği gibi Anlaşma doğrultusunda iç hukukta yapılan düzenlemelerin, işçilere sağlanmış genel koruma düzeyinin azaltılmasına sebep oluşturmayacağı hususu vurgulanmaktadır. Nitekim Anlaşmanın 4. maddesine göre üye devletler, bu anlaşmada öngörülenlerden daha fazla hak tanıyan hükümleri muhafaza edebilir veya kabul edebilirler (m. 4.1.). Bu anlaşma hükümlerinin uygulanması, bu anlaşma alanında işçilere sağlanmış genel koruma düzeyinin azaltılması için geçerli sebep oluşturmayacaktır. Aynı şekilde, Üye Devletlerin ve/veya sosyal tarafların değişen şartların ışığı altında (devredilemezlik prensibi dahil) değişik kanuni veya akdi hükümler geliştirme hakları, bu anlaşmadaki asgari şartlara uygunluk sağladığı sürece saklıdır (m. 4.2.). Bu anlaşma, sosyal tarafların Avrupa düzeyi dahil uygun düzeylerde, özel durumları dikkate alarak, bu sözleşme hükümlerini tamamlayıcı nitelikte sözleşmeler akdetmelerine engel teşkil etmez (m. 4.3.). Üye Devletler, kanun, tüzük ve idari hükümlerini, Konsey Kararı'nın alınmasından itibaren 2 yıllık bir süre içerisinde Karar'a uygun hale

## cc) 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi

Yukarıda da belirtildiği gibi Anlaşmayı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkmış, bunun üzerine sektörler arası sosyal ortak örgütlerle (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC) karara bağlanan (ve Direktif'in ek kısmında belirtilen) Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşması hazırlanmış ve 18 Haziran 2009 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe koyan Direktif'in gerekçe kısmında; Direktif ile 14 Aralık 1995'te karara bağlanan iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmanın önemli bir yolu olan ebeveyn iznindeki asgari gereksinimleri belirleyen ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik eden ebeveyn izni hakkındaki çerçeve anlaşmayı yeniden düzenlemenin amaçlandığı vurgulanmaktadır. Direktif'de<sup>115</sup>, üye devletlerin, Çerçeve Anlaşma'da belirtilen hükümlerden daha elverişli koşulları koyabileceği veya uygulayabileceği de belirtilmektedir. Ayrıca Anlaşma hükümlerinin uygulanmasının, Anlaşmanın kapsadığı alandaki işçilere verilen genel koruma seviyesinin azaltılması için haklı gerekçe olamayacağı ifade edilmektedir. Yine Direktif'e göre üye devletler, bu Direktif'in yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde etkili, uygun ve caydırıcı yaptırımlar sağlamak ve bu Direktif ile istenen sonuçların alınmasını her zaman temin etmek üzere, Direktifin uygulanması için sosyal ortakları görevlendirmekle yükümlüdürler<sup>116</sup>.

Direktifle yürürlüğe konulan Çerçeve Anlaşmanın "Amaç ve Kapsam" başlıklı

1. maddesinde Anlaşmanın, ebeveynlerin iş hayatı ile aile hayatı arasında denge

---

getirecekler veya bu sürenin sonunda sosyal tarafların anlaşma yoluyla gerekli tedbirleri almalarını sağlayacaklardır. Üye Devletlerce özel zorluklar veya toplu sözleşme uygulamaları dikkate alınarak gerektiğinde bu Karar'a uygunluk için azami 1 ilave yıl daha kullanılabilir (m. 4.4.). Bu anlaşmanın uygulanmasından doğacak şikayetler ve uyuşmazlıklar ulusal toplu sözleşmeler ve uygulamalara göre ele alınır (m. 4.5.) Ulusal mahkemeler ve Adalet Divanı'nın yetkileri saklı kalmak üzere, Avrupa düzeyinde bu anlaşmanın yorumlanması ile ilgili hususlar Komisyon tarafından bir görüş bildirmek üzere akit taraflara iletilmelidir (m. 4.6.). Bu anlaşmanın taraflarından birinin talebi halinde, Konsey Kararı'ndan 5 yıl sonra bu anlaşmanın uygulanması taraflarca gözden geçirilir (m. 4.7).

<sup>115</sup> Direktif'in Türkçe metni için bkz. Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 249 vd.

<sup>116</sup> Direktif'in 3. maddesine göre "1. Üye devletler, bu direktife uyum sağlanması için gerekli olan kanun, yönetmelik ve idari kararları en geç 8 Mart 2012 tarihinde yürürlüğe koyar veya sosyal ortakların gerekli önlemleri sözleşmelerle uygulamaya koymasını temin eder. Üye devletler en kısa zamanda Komisyon'u bu hususta bilgilendirir. Üye devletler bu hükümleri üstlenirken bu direktife atıfta bulunur veya resmi olarak yayımlanırken bu tür bir atıfla birlikte yayımlar. Bu atıfların hangi şekilde yapılacağı üye devletler tarafından belirlenir. 2. Üye devletler, belirli zorlukların bulunması veya toplu sözleşme ile yürürlüğe konulacak olması halinde bu direktife uyum sağlamak üzere en fazla bir yıl uzatma alır. Üye devletler, uzatılmanın gerekli olduğu hallerde sebepleri hakkında Komisyon'u en geç 8 Mart 2012 itibarıyla bilgilendirir. 3. Üye devletler, bu direktife ele alınan alan dahilinde kabul ettikleri ulusal hukukun temel hükümleri hakkında Komisyon'u bilgilendirir."

kurulması hususunda asgari gereksinimleri tespit etmenin amaçlandığı belirtilmektedir. Ek olarak Anlaşmanın üye devletlerdeki tüm çalışanlara uygulanacağı vurgulanmaktadır. Buna göre “1. Bu antlaşma, ulusal hukuku, toplu sözleşmeleri, uygulamaları ve aile yapılarının artan çeşitliliğini de göz önünde tutarak çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamının sorumlulukları arasında denge kurmaları için asgari gereksinimleri ortaya koyar. 2. Bu antlaşma, iş sözleşmesi, kanun, toplu sözleşme ve/veya yürürlükteki uygulamalar ile tanımlanmış iş ilişkisine sahip kadın ve erkek, üye devletlerdeki tüm çalışanlara uygulanır. 3. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanları, iş sözleşmelerini veya iş ilişkilerini yalnızca yarı zamanlı çalışanlar, süreli iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi bulunan veya geçici istihdam bürolarıyla iş ilişkisi içinde olan çalışanlar ile ilişik olmaları sebebiyle bu antlaşmanın uygulaması ve kapsamı dışında tutmaz.” Belirtilen hükmü Türk Hukuku açısından irdelediğimizde, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı iş sözleşmesinin türü bakımından ayırım olmadan uygulanacak olmakla birlikte; sadece İş Kanunu kapsamındaki işçiler için getirilmiş bir hak olup, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının bulunmaması Çerçeve Anlaşmaya uygunluk arz etmemektedir.

Çerçeve Anlaşmanın “Ebeveyn İzni” başlıklı 2. maddesinde ebeveyn izninin süresine ve ebeveyn izninin kural olarak devredilemez olması gereğine yer verilmektedir. Buna göre “1. Bu antlaşma, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla sekiz yaşı geçmemek üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanıır. 2. İzin en az dört aylık bir dönem için verilmeli ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir tanesi devredilemez biçimde belirlenir. Devredilemez dönemin uygulanmasındaki yaklaşım, üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenir”. 96/34/EC sayılı Direktif’de ebeveyn izninin en az üç ay olabileceği belirtilmiş iken 2010/18/EU sayılı Direktif’de izin en az dört aylık bir dönem için verilmesi kural altına alınmaktadır. Türk Hukukundaki kısmi süreli çalışmaya geçiş

hakkı, Anlaşmadaki ebeveyn izninin süresine ilişkin esaslara uygundur. Aşağıda da ifade edileceği üzere, hukukumuza ebeveyn izni, tam olarak izinli olma şeklinde değil kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmak suretiyle getirilmiştir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması ile birlikte hak sahiplerine Devlet tarafından ödenek verilmesine ilişkin bir sistemimiz olmadığı sürece ebeveyn izninin devredilmezliğine ilişkin esasın uygulanabilmesi imkanı bulunmamaktadır. Nitekim aşağıda incelediğimiz ülkelerin ebeveyn izni sistemlerinde de devredilmezliğe ilişkin esas, ödenek sistemiyle bağlantılı olarak kurulmuş olup, ilgili bölümde<sup>117</sup> detaylara yer verilecektir.

Ebeveyn iznine ilişkin esasların tespit edildiği “Uygulama Yaklaşımları” başlıklı 3. maddede, 96/34/EC sayılı Direktif’de olduğu gibi, ebeveyn izninin bölümler halinde kullanılabilmesi, kısmi süreli çalışma şeklinde yahut işten izin süresinde tam olarak uzaklaşma şeklinde olabileceği belirtilmektedir. Yine 96/34/EC sayılı Direktif’de olduğu gibi, ebeveyn izni hakkına sahip olabilmek için kıdem şartı getirilebileceği; ancak kıdem şartının en fazla bir yıl olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca işverenlerin, kurumun işleyişine ilişkin haklı sebepleri bulunması durumunun ve küçük işletmeler için ebeveyn izninin kullanılmasında işveren lehine düzenlemeler yapılabileceği vurgulanmaktadır. Buna göre;

“1. Ebeveyn izninden faydalanmak için erişim şartları ve ayrıntılı koşullar, bu anlaşmanın asgari gereksinimleri göz önünde bulundurularak üye devletlerdeki kanunlarla ve/veya toplu sözleşmelerle tanımlanır. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar özellikle aşağıdaki hususları dikkate alır:

(a) Ebeveyn izninin, hem işverenlerin hem de çalışanların gereksinimlerini göz önünde tutarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı temelli olarak parça parça ya da zaman-kredili biçimde uygulanacağına karar verilir.

(b) Ebeveyn izni hakkı bir yılı geçmemek üzere ebeveyn izni hakkı, mesleki ve/veya hizmet süresi koşuluna bağlanırsa; üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, bu hüküm uygulanırken sabit zamanlı iş hakkındaki 1999/70/EC Sayılı Konsey

---

<sup>117</sup> Bkz. § 2. IV.

Direktifi'nde belirtildiği gibi aynı işverenle yapılan ardı ardına sabit zamanlı sözleşmeler söz konusu olduğunda mesleki ve/veya hizmet süresi koşulunun hesaplanmasında bu sözleşmelerin toplam süresinin değerlendirmeye alınmasını temin eder.

(c) Kurumun işleyişine ilişkin haklı sebepler bulunması halinde ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde işverenlerin ebeveyn izninin kullanılmasını ertelemesine ilişkin koşulları tanımlar. Bu hükmün uygulanması sırasında çıkabilecek tüm sorunlar ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde çözümlenir.

(d) Küçük işletmelerin işlevsel ve kurumsal gereksinimleri için (c) bendine ek olarak özel düzenlemelere izin verilir.

2. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, ebeveyn izni kullanılırken çalışan tarafından işverene verilmek üzere iznin başlangıç ve bitişini belirten bildiri sürelerini düzenlerler. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, bu bildiri sürelerinin uzunluğunu belirlerken işverenlerin ve çalışanların çıkarlarını gözetirler.

3. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, engelli veya uzun süreli hastalıklara sahip çocukları olan ebeveynlerin ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ebeveyn izninin erişim şartları ve uygulama yaklaşımını düzenleme gerekliliğini değerlendirir”.

Belirtilen düzenleme ülkemizdeki ebeveyn iznine ilişkin hükümler açısından değerlendirildiğinde; ilk olarak, ebeveyn izninin tam olarak izin şeklinde değil, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı olarak verilmesinin, Çerçeve Anlaşmaya uygunluk bakımından mahsuru olmadığı söylenebilecektir. Yine ülkemizde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için kıdem koşulu aranmadığı gibi küçük işletmeler için de herhangi bir farklılık yaratılmamış, sadece ilgili Yönetmelikte nitelikleri bakımından uygun olmayan bazı işlerde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması işverenin takdirine bırakılmıştır. Ayrıca kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımı ile ilgili ihbar süreleri kural altına alınmıştır. Belirtilen hususlarda Çerçeve Anlaşmaya aykırılık oluşturan bir durum bulunmamaktadır. Ek olarak söz konusu maddenin üçüncü fıkrasında ifade edilen, engelli veya uzun süreli hastalıklara sahip çocuğu bulunan

ebeveynlere yönelik özel düzenleme yapılabilir hükmü doğrultusunda bir düzenleme yapılması olması gereken hukuk açısından isabetli olacaktır.

Çerçeve Anlaşmanın “Evlat Edinme” başlıklı 4. maddesine göre “Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, evlat edinen ebeveynlerin özel ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ek önlemlerin gerekliliğini değerlendirir.” Anlaşmanın 2. maddesinde evlat edinenlerin ebeveyn izni hakkı sahibi olduğu ifade edilmiş ve ek olarak 4. maddede evlat edinenlerin özel ihtiyaçları doğrultusunda önlemler alınabileceği vurgulanmıştır. Ülkemizdeki düzenlemede ise evlat edinenlere yönelik ek önlemler bulunmadığı gibi sadece üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinenlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bulunmaktadır. Bir diğer deyişle daha büyük bir çocuğun evlat edinilmesi halinde bir hak tanınmamıştır. Bu husus eleştiriye açık olup ilgili bölümde<sup>118</sup> irdelenecektir.

Çerçeve Anlaşmanın “İstihdam Hakları ve Ayrımcılık Yapmama” başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasına göre “Çalışanlar, ebeveyn izninin sonunda aynı işe veya bu mümkün olmadığı takdirde kendi istihdam sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerine uyumlu biçimde eşdeğer veya benzer bir işe dönme hakkına sahiptir. 2. Ebeveyn izninin başladığı tarihte çalışan tarafından edinilmiş veya edinilmek üzere olan haklar, ebeveyn izninin sonuna kadar askında kalmaları sebebiyle sürdürülür. Bu haklar, ebeveyn izninin sonunda ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalardan kaynaklanan değişiklikleri de içerecek biçimde geçerli olur. 3. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, ebeveyn izni süresince istihdam sözleşmesinin veya istihdam ilişkisinin durumunu belirler. 4. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanların ebeveyn izni haklarını kullanmalarını temin etmek üzere daha elverişsiz muamele veya ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde ebeveyn izni kullanılması yönünde yapılan başvuru veya iznin kullanılması sebebiyle işten çıkartılmaya karşı gerekli tedbirleri alırlar. 5. Bu sözleşme kapsamında sosyal güvenliğe ilişkin tüm hususlar, özellikle sağlık hizmetleri olmak üzere farklı sistemlerdeki sosyal güvence haklarının devamlılığının önemini dikkate alarak ulusal hukuk ve/veya toplu sözleşmelere uygun biçimde üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından dikkate alınır ve değerlendirilir. Bu anlaşmaya ilişkin gelirle ilgili tüm hususlar, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar

---

<sup>118</sup> Bkz. § 5. II. B.

tarafından ebeveyn izninin kullanılmasında gelirin etkisi diğer unsurlarla birlikte göz önünde tutularak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde dikkate alınır ve değerlendirilir”. Belirtilen kurallar, 96/34/EC sayılı Direktif’deki düzenlemeler ile neredeyse aynıdır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, Türk Hukukundaki düzenlemede, ebeveyn izni sonunda eşdeğer veya benzer işe dönme, ebeveyn izni talebi veya ebeveyn izninin kullanılması nedeniyle işten çıkarmalara işten çıkarılma ihtimaline karşı gerekli önlemleri alma hususlarında eleştiriye açık noktalar bulunmakta olup, eleştirilere ilgili bölümlerde<sup>119</sup> yer verilmektedir.

Çerçeve Anlaşmanın “İşe Dönüş” başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, daha iyi uyum sağlanmasını teşvik etmek üzere çalışanların ebeveyn izninden döndüklerinde, çalışma saatlerinde ve/veya düzeninde belirli bir süre için değişiklik talep edebilmeleri için gerekli önlemleri alırlar. Bu paragraftaki yaklaşımlar, ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde belirlenir”. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması ile birlikte aslında sadece hak sahibi işçinin çalışma süresinin değişmesi gerekir. Bununla birlikte hak sahibi işçinin çalışma düzeninin değiştiği durumların gerçekleşme ihtimali de kanaatimizce mevcuttur. Bu nedenle Kanuna, tam süreli çalışmaya geri dönüldüğü zaman hak sahibi işçinin, çalışma saatlerinde ve/veya düzeninde belirli bir süre için değişiklik talep edebilmesine yönelik düzenleme getirilmesinin ebeveyn izni kullanımının teşviki açısından olumlu bir adım olabileceği kanaatindeyiz.

Çerçeve Anlaşmanın 6. maddesinin 2. fıkrasına göre “Ebeveyn iznini takiben işe dönüşü kolaylaştırmak amacıyla, çalışanlar ve işverenler, izin süresi boyunca iletişimde kalmak ve yeniden uyum tedbirleri için ilgili taraflar arasında kararlaştırılacak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimdeki gerekli düzenlemeleri yapmak üzere teşvik edilirler”. Hukukumuzdaki ebeveyn izni düzenlemesi, kısmi süreli çalışmaya geçiş şeklinde olduğu ve ebeveyn izni kullanan işçi işinde çalışmaya devam edeceği için bu yönde bir düzenlemeye kanaatimizce ihtiyaç bulunmamaktadır.

---

<sup>119</sup> Bkz. § 5. VI, § 5. VII.

Çerçeve Anlaşmanın “Mücbir Sebeplerle İşe Ara Verilmesi” başlıklı 7. maddesinde 96/34/EC sayılı Direktif’de olduğu üzere acil durumlar için çalışana izin hakkı tanınmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi belirtilen hüküm ile ilgili eleştirilerimize ilgili bölümde<sup>120</sup> yer verilecektir. Söz konusu hükme göre “1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanın muhakkak hazır bulunmasını gerektiren hastalık veya kaza ya da benzeri acil ailesel sebepler gibi mücbir sebepler söz konusu olduğunda çalışanlara işyerinden ayrılmak üzere izin hakkı tanımak amacıyla ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimde gerekli tedbirleri alırlar. 2. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, 7. maddenin (1) uygulanması için erişim şartlarını ve ayrıntılı koşulları belirleyebilir ve bu hakkı yıl ve/veya durum başına olmak üzere belirli miktara kadar kısıtlayabilir<sup>121</sup>”.

## Ş2. EBEVEYN İZİNİ İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR

### I. GENEL OLARAK

Konumuzla ilgili hükümet politikaları, iş hayatı ile aile hayatı arasında dengenin oluşturulması hedefi bakımından önem arz etmektedir. Hükümet politikaları ile annelerin iş hayatları ile çocuk bakım yükümlülüklerinin düzenlenmesi ve çocuk bakımı konusunda kadınlar ile erkekler arasındaki sorumluluğun yeniden dağıtılması

<sup>120</sup> Bkz. § 2, III, D.

<sup>121</sup> Çerçeve Anlaşmanın “Son Hükümler” başlıklı 8. maddesi 96/34/EC sayılı Direktif’deki “Nihai Hükümler” başlıklı düzenlemesi ile hemen hemen aynı içerikte olup; hükümde üye devletlere ebeveyn iznine ilişkin iç hukuk düzenlemelerini kodifike etmeleri için süre verilmiş; ayrıca iç hukukta, Anlaşmadan daha geniş hakların tanınabileceği ifade edildiği gibi Anlaşma doğrultusunda iç hukukta yapılan düzenlemelerin, işçilere sağlanmış genel koruma düzeyinin azaltılmasına sebep oluşturmayacağı hususu vurgulanmıştır. Buna göre “1. Üye devletler, bu sözleşmede belirtilen hükümlerden daha elverişli koşulları uygulayabilir veya belirleyebilir. 2. Bu anlaşmanın hükümlerinin uygulanması, anlaşmanın kapsadığı alandaki çalışanlara verilen genel koruma seviyesinin azaltılması için haklı gerekçe olamaz. Bu durum üye devletlerin ve/veya sosyal ortakların değişen durumları göz önünde tutarak (devredilemezliğin uygulanmasını da dikkate alarak) mevcut anlaşmadaki asgari gereksinimler karşılandığı sürece farklı kanuni, düzenleyici veya akdi hükümler geliştirmesini engellemez. 3. Bu anlaşma sosyal ortakların Avrupa seviyesi de dahil olmak üzere uygun düzeyde bazı durumları dikkate almak amacıyla bu anlaşmanın hükümlerini uyumlaştıran ve/veya tamamlayan anlaşmaları karara bağlama hakkını engellemez. 4. Üye devletler, Konsey kararına uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari hükümleri anlaşmanın kabul edilmesinden itibaren iki yıl içinde üstlenir veya sosyal ortakların bu sürecin sonuna kadar sözleşme yoluyla gerekli tedbirleri uygulamasını temin eder. Üye devletler, bazı sıkıntılarını dikkate alınması gerektiğinde veya uygulama toplu sözleşmeler yoluyla olduğunda bu direktife uyum sağlamak için en fazla bir yıl ek süre alırlar. 5. Bu anlaşmanın uygulanmasından kaynaklanan ihtilaf ve sorunların önlenmesi ve çözülmesi, ulusal hukuk, toplu sözleşmelere ve/veya uygulamalara uygun biçimde ele alınır. 6. Komisyon’un, ulusal mahkemelerin ve Avrupa Adalet Divanı’nın birbirinden bağımsız görevlerine hanel getirmeksizin; bu anlaşmanın yorumlanmasına ilişkin her türlü husus, Komisyon tarafından Avrupa seviyesinde ilk merci olarak imzacı taraflara fikir beyan etmek üzere sevk edilir. 7. İmzacı taraflar, bu anlaşmanın taraflarından birinin talep etmesi halinde Konsey kararından beş yıl sonra bu anlaşmanın uygulanmasını gözden geçirir.”



sağlanabilir<sup>122</sup>. İlk amaca yönelik hükümet politikasında anne ve babalara çocuklarına bakım nedeniyle işlerinden uzaklaşma imkanı, bir başka deyişle ebeveyn izni verilir ve bu dönemde hükümet çalışana hem ödeme yapar hem de çalışanın iş hayatındaki pozisyonları tehlike altına girmez<sup>123</sup>. İkinci amaca yönelik hükümet politikasında ise hükümet çalışan ebeveynlere, 0-6 yaş arası çocuklarının günlük bakımları için yer sağlar ve aynı zamanda yüksek kalitede çocuk bakımı için ebeveynlere ödeme yapar. Belirtilen politikalar ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önleme, endüstri toplumlarındaki çalışma hayatı ve ebeveynlik sorumluluğu arasında dengenin oluşturulması adına temel değişim imkanı sunulmakta olup aynı zamanda annelere ve babalara çocuk bakımında eşit sorumluluk yüklenmekte ve çocuk bakımı gibi çok önemli bir görevde hükümetler ve işverenler ebeveynlere yardım ederek sorumluluk altına girmiş olmaktadır. İki yaklaşım da ailelere iş ve aile arasındaki dengeyi sağlama adına temel yardımı temin etmektedir<sup>124</sup>.

Ebeveyn izni ve çocuk bakımı konusundaki yaklaşımlar, çalışma hayatındaki kadın gücünün artışı, aile ve iş hayatı arasındaki dengeyi kolaylaştırma ve çiftleri çocuk sahibi olma konusunda cesaretlendirme -ki günümüzdeki doğum sayısındaki azalma gelecekteki ekonomik üretkenliği tehdit etmektedir- adına Avrupa Birliğine üye ülkeler arasında çok fazla tartışılmıştır<sup>125</sup>.

En basit şekliyle, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ebeveynlere tanınan yasal hak olarak tanımlayabileceğimiz ebeveyn izni 2010/18/EU sayılı Direktif'te, kadın ve erkek çalışanların<sup>126</sup> doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar sahip oldukları bir bireysel hak olarak ifade edilmiştir<sup>127</sup>.

---

<sup>122</sup> Haas, s. 90.

<sup>123</sup> Haas, s. 90.

<sup>124</sup> Haas, s. 90.

<sup>125</sup> Haas, s. 90.

<sup>126</sup> Ebeveyn izni çoğunlukla kadınlar ve erkeklere tanınan bir haktır. Ebeveyn izni sadece anne için olan devletler oldukça azdır (Gine, Ürdün ve Kuveyt gibi). Bulgaristan ve Şili'de de ebeveyn iznini sadece kadınlar kullanabilir ama eğer anne izin verirse baba da bir kısmını kullanabilir, Maternity and Paternity at Work – Law and Practice Across the World, [www.ilo.org](http://www.ilo.org). (15.12.2017), s. 62.

<sup>127</sup> Ebeveyn izninde babalara da izin hakkı verildiği için ebeveyn iznine uygulamada “babalık izni” de denilebilmektedir, Işığışık, s. 784; Ebeveyn izni işverenleri, ebeveynleri işten uzak bir şekilde çocuk bakımına

Analık izni çalışan kadını gebelik ve sonrası dönemde korumayı amaçlar iken ebeveyn izni görece daha uzun ve analık ve babalık iznini takiben çocuğun bakımı için ebeveynlere getirilmiş bir izindir<sup>128</sup>. Ebeveyn izni yukarıda da ifade edildiği üzere iş-aile dengesini kurma ve istihdamda fırsat eşitliği sağlama amaçlarını da haiz yeni ve önemli bir gelişme olarak nitelendirilebilir<sup>129</sup>. Öte yandan ebeveyn izni kadın ve erkekler için öngörülmüş olsa da diğer ülkelerin uygulamasında genellikle kadınlar tarafından kullanıldığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle diğer ülkelerde erkeklerin ebeveyn izni kullanmasını teşvik etmek için ebeveyn izni devredilmez bireysel hak olarak düzenlenmekte<sup>130</sup> ve izni kullanmayan baba hakkını kaybetmektedir. Yine bu amaçla babalar için ek izin veya vergi indirimi gibi teşvik edici “bonus” uygulamalar da bulunmaktadır<sup>131</sup>. Kanaatimizce ülkemizde de erkeklerin ebeveyn izni kullanmalarının teşvik edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu sebeple ülkemizde de ebeveyn izni kullanan erkek çalışanlara ek menfaatler sağlama yoluna başvurulması isabetli olabilir.

Ebeveyn iznine ilişkin düzenleme 169 ülkenin 66’sında bulunmaktadır. Çoğu gelişmiş ekonomilerde, Batı Avrupa’da, merkez Asya ülkelerinde, farklılık göstermekle birlikte, ebeveyn iznine ilişkin düzenleme mevcuttur. Avrupa’da yer almasına rağmen bir tek İsviçre’de ebeveyn iznine ilişkin hüküm bulunmamaktadır<sup>132</sup>.

---

katılmalarına izin vermeye zorlayarak, aile hayatı ile çalışma hayatını uzlaştıracak bir yol sunmaktadır, Dermott, s. 145.

<sup>128</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 60; Aynı yönde Ann-Zofie Duvander, “**How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women’s and Men’s Parental Leave in Sweden**”, Journal of Family Issues, Vol. 35 (7), 2014, s. 911.

<sup>129</sup> Işığışık, s. 785.

<sup>130</sup> Babaya yönelik kotanın uzunluğu ile babaların ebeveyn izni kullanma oranı arasında doğru orantı bulunduğu yönünde kanıtlar mevcuttur. On yedi ülkede, babaların kotasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır, bir başka deyişle ebeveyn izni devredilmez bireysel hak olarak düzenlenmiştir. Kuzey ülkelerine ek olarak, bazı Doğu Avrupa ülkelerinde (örneğin Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan ve Polonya), Güney Avrupa’da (ör. İspanya) ve Avrupa dışında (ör. Japonya) belirtilen yönde düzenleme bulunmaktadır. Babaların ebeveyn izni kotalarının koşullarında önemli çeşitlilik vardır. Örneğin kotanın uzunluğu Polonya’da 1 ay (İspanya) ile 24 aya (Fransa) kadar değişmektedir. Babanın kotasının bulunduğu ülkelerin yaklaşık yarısı, % 25 ile % 100 arasında değişen oranlarda gelirlere ilgili faydalar sağlamaktadır (İzlanda, Norveç, İsveç, Danimarka, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, İtalya, Japonya, Portekiz). Dört ülkede (Belçika, Lüksemburg, Fransa ve Polonya) sabit oranlı yardımlar ödenmekte iken ve bazı ülkelerde (Hollanda, Yunanistan, İspanya ve İsrail) yardım ödenmemektedir. Nitekim babaya yönelik kotanın bulunmadığı birçok ülkede, babaların ebeveyn iznine katılımı düşük oranda gerçekleşmektedir: Doğu Avrupa ülkeleri (Estonya, Litvanya, Slovakya ve Slovenya), İngilizce konuşulan ülkeler (Avustralya ve Yeni Zelanda) ve Avusturya, Karu, Tremblay, s. 9-10, 12; Babaya yönelik kotanın cinsiyet eşitliği olan iş-yaşam dengesine yönelik politikaları desteklediği yönünde bkz. Gayle Kaufman, Anna-Lena Almquist, “**The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men’s Parental Leave Decisions**”, Men and Masculinities, 20 (5), 2017, s. 548.

<sup>131</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 62; Gwennaale Bruning and Janneke Plantenga, “**Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries**”, Journal of European Social Policy, Vol. 9 (3), 1999, s. 196.

<sup>132</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 64.

Ebeveyn izni uygulaması ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte genellikle evlat edinenlere de söz konusu hak tanınmaktadır. Yine ebeveyn izninin süresi<sup>133</sup> ve ebeveyn izninin ücretli<sup>134</sup> olup olmaması hususu ülkeden ülkeye değişiklik arz etmekte; aynı şekilde ebeveyn izninin işten tam olarak izin alma ya da ülkemizde olduğu gibi ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışma hakkını tanıma suretiyle olup olmaması da ülke bazında farklılık göstermektedir<sup>135</sup>. Ebeveynlerin çocukları ile vakit geçirme ihtiyacı sadece çocuğun doğumundan sonraki süreler ile sınırlı değildir. Bu nedenle çalışma saatlerini azaltma suretiyle ebeveynlere esneklik sağlayan ebeveyn izni uygulamalarına ilgi ve ihtiyaç duyulmaktadır<sup>136</sup> ve araştırmalar da esnek izin ve yarı zamanlı çalışma sağlandığında özellikle annelerin işe dönüşlerinin daha çabuk olduğunu göstermektedir<sup>137</sup>. Nitekim çoğu ebeveyn izni düzenlemesi ebeveynlere kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanımaktadır. Çalışma saatlerini azaltma hakkı veya kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı da ebeveyn izni olarak nitelendirilmektedir. Ülkemizde de ebeveyn izni düzenlemesi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınarak kural altına alınmıştır.

UÇÖ standartları ülkesel bazda düzenleme yapmaya izin vermektedir. Ebeveyn izni süresi genellikle analık izni süresinden uzun olmakla birlikte ebeveyn izninde ücretin düşük olma ya da olmama ihtimali bulunmaktadır. Bununla birlikte ebeveyn izni düzenlemesi olan çoğu ülkede, ebeveyn izni ücretlidir. Şöyle ki 66 ülkenin 36'sında ücretli, 30'unda ücretsizdir<sup>138</sup>. Bazı ülkelerde ebeveyn izni analık veya babalık iznini takip eden dönemde hemen kullanılmalı iken bazı ülkelerde de çocuk küçük iken

<sup>133</sup> Ebeveynlerin yasal ebeveyn izni haklarının ne kadarını kullanacakları işyerlerindeki çalışma koşulları ve işyerlerinde çalışanların izin haklarına ilişkin bakış ile doğrudan ilgilidir. Ayrıca İsveç'te yapılan bir araştırmada -ki İsveç'te hem kadınlar hem de erkekler, aileye ve cinsiyet eşitliğine ne kadar önem verdiklerini tam olarak kabul etseler de- ebeveyn izninin kullanımında cinsiyete dayalı olarak farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmakta ve ailevi roller ve çalışma hayatındaki koşullar ile bağlantılı olarak babalara oranla annelerin daha uzun süre ebeveyn izni kullandıkları neticesine varılmaktadır. Ek olarak ebeveyn izni esnasında işveren tarafından sağlanan ek ödemeler erkekler için daha azdır, Duvander, s. 913, 921 vd.

<sup>134</sup> Ebeveyn izninin ücretli olması ebeveyn izninin kullanımını arttıracak faktörler arasında yer almaktadır. Nitekim ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelere hazırlık safhasında Sosyal Güvenlik Komitesi tarafından hazırlanan raporda, "Ebeveyn izninin ücretsiz olması kullanımının sınırlı seviyede kalmasına sebep olacaktır" şeklinde yorumda bulunulmuştur, Dermott, s. 151.

<sup>135</sup> Işığışık, s. 785; Gizem Çelik ve Arzu İcağasıoğlu Çoban, **Çalışan Kadın ve Erkeklerin Ebeveynlik İzin Haklarına İlişkin Görüş ve Düşünceleri: Niteliksel Bir Çalışma**, [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net). (10.7.2016), s. 2; Metin, s. 24; Bruning and Plantenga, s. 196-198.

<sup>136</sup> Sakiko Tanaka ve Jane Waldfogel, "Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers' Involvement With Their Babies", Community, Work and Family, 10:4, 7 Nov. 2007, s. 410.

<sup>137</sup> Hofferth ve Curtin, s. 76; Aynı zamanda, yarı zamanlı izin seçenekleri gibi esnek uygulamaların ebeveyn izni kullanan baba sayısını arttırabileceği hakkında bkz. Karu, Tremblay, s. 5.

<sup>138</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61-67.

istenilen zamanda kullanılabilir. Araştırmalar bu noktada kadınlar ve erkekler arasında izni kullanma açısından farklı sonuçlar elde etmiştir. Kadınlar esnek sistem olsa bile ebeveyn iznini analık izninden sonra kullanmakta erkekler ise daha esnek ve kısa parçalar ile kullanmaktadır<sup>139</sup>.

Ebeveyn izninin kapsamı bakımından da ülkeler mevzuatında farklılık olabilmektedir. Ulusal mevzuatlar, işçi gruplarının bir kısmını veya tamamını ebeveyn izninden hariç tutabilmektedir<sup>140</sup>. Söz konusu işçi gruplarına ev hizmetlerinde çalışan işçiler; aile teşebbüslerinde çalışan işçiler; tarım işçileri; silahlı kuvvetler ve / veya kolluk kuvvetleri kurumlarında çalışan işçiler; yöneticiler, işletme yöneticileri; belirli bir tavan üstünde kazanç elde eden işçiler; yarı zamanlı, geçici ve geçici işçiler dahil standart dışı işçiler örnek olarak verilebilir. Bu istisnaların daha çok, kayıt dışı işgücü piyasalarının daha büyük olduğu ve tarımsal istihdamın daha yaygın olduğu düşük gelirli ülkelerin mevzuatında yer aldığı görülmektedir<sup>141</sup>.

Günümüzde erkeklerin ebeveyn izni kullanma olasılığı kadınlara oranlara hala daha az olsa da gelişmiş ülkelerde erkeklerin ebeveyn iznine olan ilgisi gün geçtikçe artmaktadır. Örneğin İngiltere’de 1000 babadan oluşan bir anket sonucunda daha fazla erkeğin, daha önce tahmin edilenden daha fazla oranda ebeveyn izni alma isteği taşıdığına ulaşılmıştır (1 ila 5 aylık süre için % 47’si ve 6 aylık süre için % 21’i). Ayrıca 83 çalışan baba ile yapılan görüşmelerde, hem İngiltere’de hem de ABD’de babaların daha fazla (ücretli) ebeveyn izni talep ettiği belirmiştir. Almanya’da, rastgele seçilmiş 1012 baba ile yapılan görüşmelerde, yaklaşık yarısının aileleriyle daha fazla zaman harcamak istediği ortaya çıkmıştır. Yine Avusturya’da 1000 katılımcı ile yapılan görüşmede, kadınların ve erkeklerin büyük çoğunluğunun iyi bir babanın çocuk bakımına katkıda bulunduğu inandığını göstermiştir<sup>142</sup>.

## II. EBEVEYN İZİNİN ETKİLERİ

Daha önce de ifade edildiği gibi çalışma hayatında ve bakım hizmetlerinde fırsat eşitliğini destekleme çabaları, erkeklerin ebeveyn izni kullanmalarını

<sup>139</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61-67.

<sup>140</sup> Ray, Gornick, Schmitt, s. 208.

<sup>141</sup> Ray, Gornick, Schmitt, s. 208.

<sup>142</sup> Bkz. Fleischmann, Sieverding, s. 462.

cesaretlendirmeye yönelik politikalara sebep olmuştur. Erkeklerin ebeveyn iznine katılım oranlarını destekleme politikaları, izin sırasında yeterli ücret/ödenek ve mümkün olduğunca esnekliği artırma gibi hususları kapsamaktadır<sup>143</sup>. Aynı şekilde babaların ailevi sorumluluklara katılımını destekleyen ve önemseyen işyerleri ayrıca önem arz etmektedir. Örneğin ebeveynlerin seçme hakkı olmasından ziyade babaların anneye devredemeyecekleri ebeveyn izni hakkına sahip olmaları<sup>144</sup>, babaların daha çok ebeveyn izni kullanmasını sağladığı araştırmalar göstermektedir<sup>145</sup>.

İzin sırasında ücret de oldukça önemlidir, nitekim Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yetersiz ücret, ebeveyn izni kullanmayan babalar tarafından izni kullanmama sebebi olarak belirtilmektedir. İzin sırasında ücretin/ödenegin, kazancın en az yüzde ellisi ve ücretin/ödenegin süresinin en az 14 gün olduğu zaman babaların izin kullanma oranının daha fazla olduğunu araştırmalar göstermektedir<sup>146</sup>. Az ücretle/ödenekle uzun dönem izin yerine kreşler ve esnek çalışma saatleri ve daha iyi ücretli izin sürelerini hem kadın hem erkek çalışanlar daha fazla tercih etmektedir. Örneğin İzlanda, babalık izninin süresinde veya ebeveyn izni kullanan babaların kotasında en yüksek orana sahiptir<sup>147</sup> ve izin ücreti/ödenegi olarak izinden önceki kazançların yüzde seksen oranı ödenmektedir<sup>148</sup>.

2009 yılında her yüz anneye karşılık ortalama olarak, babaların yüzde doksan altısı izin almıştır. Annelerin izin süresi, ortalama 178 gün iken yaklaşık altı ay iken babaların, 99 gün yani yaklaşık bunun yarısı kadardır. Ayrıca 2007 yılındaki bir ankette

---

<sup>143</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61.

<sup>144</sup> Ücretli/Ödenekli ebeveyn izinlerinde ilk başlarda genellikle devredilemezlik özelliği bulunmamaktaydı. Ebeveyn izninin devredilebilmesi ailenin seçimine izin verildiği için ilk bakışta adil ve eşit görünmektedir. Ancak uygulamada bu özellik ebeveyn izninin sadece kadınlar tarafından kullanılması sonucunu doğurmuştur ve Norveç, İsveç ve İzlanda gibi ebeveyn iznini başarılı şekilde uygulayan ülkelerde ebeveyn izninin devredilemezliğine yönelik kurallar getirilmiştir, Carmen Castro-García, Maria Pazos-Moran, “Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe”, *Feminist Economics*, 22:3, 2016, s. 55-57.

<sup>145</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61.

<sup>146</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61.

<sup>147</sup> Belirtilen sonuca ulaşılmasında babaların üç aylık ebeveyn izni süresini anneye devredememeleri ve babaların bu izni kullanmamaları durumunda üç aylık ebeveyn izni hakkının kaybolmasına ilişkin düzenleme de önemli bir faktördür. İzlanda'nın ebeveyn izni sistemi hakkında bkz. Datta Gupta, Smith, Verner, s. 8 vd; Ebeveyn izni esnasında ebeveynlere verilen ödenek kural olarak ebeveynlerin izinden önceki kazançlarına göre hesaplandığı için ve erkeklerin kazançları genellikle kadınlara göre daha fazla olduğu için erkeklerin ebeveyn iznine katılım oranları istenilen seviyelere ulaşamamaktadır. Bu nedenle erkeklerin ebeveyn izni kullanımlarını arttırabilmek için kadın ile erkek çalışanlar arasındaki gelir açığının da azaltılması gerekmektedir, Aynı yönde Robila, s. 38.

<sup>148</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61.

kadınların yüzde 86'sı erkeklerin yüzde 73'ü işverenlerinin ebeveyn izinlerine karşı olumlu tavırda olduğunu ifade etmişlerdir<sup>149</sup>.

Ebeveyn izni kullanımını arttırmanın en önemli araçlarından birinin, izin esnasındaki ücret/ödenek olduğu doktrinde özellikle vurgulanmaktadır<sup>150</sup>. Ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerde, izin esnasındaki ücretin/ödenegin finansman altyapısı da ebeveyn izninin uygulanabilir olması bakımından önem arz etmektedir. Şöyle ki ebeveyn izni esnasındaki ücret/ödenek için Avrupa sistemlerinin hemen hemen tamamında sosyal sigortaya sistemi üzerinden ödeme yapılır iken dünyanın diğer yerlerinde, özellikle Asya / Pasifik ve Afrika ülkelerinde, işçi ebeveyn izninde iken işverenlerin, işçilerine ücret ödemeleri zorunlu kılınmıştır. Ekonomik külfetin devlete değil işverenlere yüklenmesi, özellikle kadınların istihdam beklentileri açısından, ebeveyn izninin arzu edilen uygulama düzeyine ve ebeveyn izninin olumlu diğer sonuçlarına ulaşamamasına neden olmaktadır<sup>151</sup>.

Babaların ebeveyn izni almalarını arttırmak önemli bir politika hedefi olup, sadece evde ve çalışma hayatında fırsat eşitliği için değil, aynı zamanda babalar ve çocukların ortak faydaları ve uzun vadede babaların çocuklarıyla zaman geçirme oranlarını arttırmak bakımından da önem arz etmektedir<sup>152</sup>. Babanın ebeveyn izni kullanmasının, daha sonraki zaman diliminde, çocuğun baba ile temasını arttırıp arttırmayacağı hususunda fazla bilgi bulunmasa da uzmanlar tarafından, babanın

---

<sup>149</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61; Devredilemez ve iyi ücretli/ödenekli ebeveyn izninin erkeklerin ebeveyn iznini kullanımını arttıracığı yönünde bkz. Castro-García, Pazos-Moran, s. 67 vd; Ebeveyn izni ile çocuk sağlığı arasındaki olumlu ilişki hakkında detaylı bilgi için bkz. Christopher J. Ruhm, “**Parental Leave and Child Health**”, Journal of Health Economics, Vol. 19 (6), November 2000, s. 933 vd; Babaların ebeveyn izni almamalarının bir sebebi olarak da çocuğun emzirilmesi hususu gösterilebilir. Çocuğun emzirilmesi için anne ilk başta izin almaktadır. İsveç'te yapılan araştırmada İsveçli babaların genellikle çocukları altı aylık olduktan sonra hatta çocuklarının iki ve üç yaşında oldukları dönemde ebeveyn izinlerini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır, Michael B. Wells, Anna Sarkadi, “**Do Father-Friendly Policies Promote Father-Friendly Child-Rearing Practices? A Review of Swedish Parental Leave and Child Health Centers**”, J Child Fam Stud, 21, 2012, s. 27.

<sup>150</sup> Ray, Gornick, Schmitt, s. 208.

<sup>151</sup> Ray, Gornick, Schmitt, s. 208; Yapılan bir araştırmada ebeveyn izninin yeterli ücret/ödenek sağlanmadan ve iş güvencesi olmadan kural altına alınması durumunda ebeveyn izninden beklenen sonuca ulaşılmadığı kanaatine varılmıştır. Konu hakkında bkz. Tanaka, s. 26; Yine bir ABD ve İsveç'te yapılan bir araştırmada erkeklerin ebeveyn izni kullanmamalarının ana nedeninin ebeveyn izni esnasındaki gelir kaybının olduğu sonucuna ulaşılmıştır, Fleischmann, Sieverding, s. 463; Çalışmamızın üçüncü bölümünde inceleyeceğimiz yarım çalışma ödeneğinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması, kanaatimizce ekonomik külfetin Devlete değil işçi ve işverenlere yüklenmesi durumunun bir örneğidir. Aşağıda da tekrarlayacağımız üzere yarım çalışma ödeneğinin Devlet tarafından karşılanması sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir ve ülkemizde de bu yönde yasal değişiklik yapılması gerekmektedir.

<sup>152</sup> Ann-Zofie Duvander, Ann-Christin Jans, “Consequences of Fathers' Parental Leave Use: Evidence from Sweden”, **Finish Yearbook of Population Research**, 2009, s. 49; Maternity and Paternity at Work, s. 62.

çocuğun yetiştirilmesine katılımının, çocuklarda olumlu sonuçlara sebep olacağı yönünde güçlü destek bulunmaktadır. Her ne kadar babalar genellikle ebeveyn iznini, bir süre işten ayrılma fırsatı olarak görüyor olsalar da yine aynı faydaya ulaşma ihtimali mümkün olarak gözükmetedir<sup>153</sup>.

Uzun süreli ebeveyn izni olan ülkelerde bu durum, çocukların bakımının desteklenmesi olarak gözükse de bunun kreşlerin azalması veya daha pahalı olmasına sebep olduğu da gözlemlenmektedir. Ayrıca bu ülkelerde ebeveyn izni genellikle kadınlar tarafından kullanılmakta ve bu durum onların çalışma hayatından çekilmelerine ve çalışma hayatındaki cinsiyet temelli eşitsizliklerin artmasına neden olmaktadır<sup>154</sup>.

Kadınların çalışma hayatında yer almamaları, çalışma hayatına başlamama şeklinde olabileceği gibi doğumdan sonra analık izni ve ebeveyn iznini kullanıp çalışma hayatına geri dönmeme şeklinde de gerçekleşebilir. Bu nedenle ebeveyn izni düzenlenmesinin izinden sonra çalışma hayatına geri dönmeme ihtimalini de büyük ölçüde engelleyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir<sup>155</sup>. Doğumdan sonra tekrar çalışma olasılığı, değişik faktörlere göre değişmektedir. Doğumdan hemen sonra, annenin evde kalması daha fazla önem arz ettiği için anne çalışmamaktadır. Bununla birlikte, çocuk büyüdükçe, zamana ve ilgiye olan gereksinimi azalır, alternatif bakım ihtimalleri<sup>156</sup> makul ve uygun maliyetli hale gelir<sup>157</sup>. Böylece evdeki zamanın değeri

---

<sup>153</sup> Duvander, Jans, s. 49; Maternity and Paternity at Work, s. 62; Aynı yönde Duvander, s. 910; Daha eğitimli anne ve babaların çocukları ile daha fazla vakit geçirdikleri yönündeki bulgu ve anne ile babanın kazançlarının az olması durumunda babaların daha az ebeveyn izni kullandıkları yönündeki bulgu için bkz. Marianne Sundstrom, Ann-Zofie E. Duvander, “Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden”, European Sociological Review, Vol. 18, No. 4, s. 435, 443; ABD’de yapılan bazı çalışmalarda ebeveyn izni kullanan erkeklerin işle ilgili olumsuzluklar yaşayabildiklerine dair sonuçlara ulaşılsa da Almanya da aynı konuda yapılan araştırmada aksi yönde sonuca ulaşılmıştır. Hatta yapılan araştırmada Almanya’da ebeveyn izni kullanan erkeklerin işleriyle ilgili olumlu sonuçlar aldığı kanaatine ulaşılmıştır. Konu hakkında bkz. Fleischmann, Sieverding, s. 462, 473.

<sup>154</sup> Maternity and Paternity at Work, s. 61; Aynı yönde Fitzenberger, Steffes, Strittmatter, s. 825; Her ne kadar İsveç’te çocuk bakım hizmetleri oldukça gelişmiş olsa da uzun ebeveyn izni olanağı nedeniyle 0-2 yaş grubundaki çocukların % 47’si formel çocuk bakım hizmetinde yer almaktadır, Metin, s. 30.

<sup>155</sup> Hofferth ve Curtin, s. 76.

<sup>156</sup> Ebeveyn izninin en önemli amacı çocukların ailesi tarafından bakılması ve yetiştirilmesini sağlamaktır. Ancak ebeveyn izninin olumsuz etkilerini berteraf edebilmek adına kanaatimizce, hükümetlerin ebeveyn izni düzenlemelerini, alternatif bakım yöntemleri ile desteklemeleri gerekmektedir. Kadın istihdamının olumsuz etkilenmemesi için Devletin kreş hizmetini, ebeveynlere uygun maliyetle ve çocuklarını güvenle kreşlere bırakabilecekleri şekilde yaygınlaştırılması gerekmektedir. Böylece çocuk belli bir yaşa geldikten sonra ebeveynler – özellikle anneler- çalışma hayatına geri dönebileceklerdir. Ülkemizdeki kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanım oranının artabilmesi açısından da kreşler önem arz etmektedir. Analık izninden sonra babanın kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmaması durumunda, annenin en azından çalışma hayatından kopmaması ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilmesi için kısmi süreli çalıştığı saat aralıklarında çocuğunun bakılabilmesi için Devletin kreş hizmetini, belirttiğimiz özelliklerde, yaygınlaştırması gerekmektedir. Aksi halde eşi kısmi süreli

işteki zamanına göre azalır, bir başka deyişle işe geri dönme kolaylaşır. Annenin işe geri dönüşünde mali faktörler ile çocuk sayısı, annenin yardımcısının olup olmaması ve çocuğun sağlığı<sup>158</sup> gibi hususlar önem arz etmektedir<sup>159</sup>.

Özellikle uzun süreli ebeveyn izinlerinin kadın istihdamında olumsuz etki yaratacağı endişesi ile ilgili olarak doktrindeki bir görüşe göre eğer ebeveyn izni, eşit olarak kadınlar ve erkekler tarafından kullanılırsa, cinsiyet eşitliğini teşvik edebilir veya pekiştirebilir. Ancak, eşit şekilde uygulanması için toplumsal cinsiyet eşitliğine zaten ulaşılması veya şimdiki zamandan daha ileri düzeyde olması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önceden gelişmemiş olması halinde ebeveyn izni, başarıya ulaşmayı

---

çalışmaya geçiş hakkını kullanmayan anneler çalışma hayatına hiçbir şekilde geri dönemeyecek ve ebeveyn izni düzenlemesi uygulaması bulunmayan yasal düzenlemeye dönüşecektir. Nitekim Kuzey Avrupa ülkelerinin ilerlemesi okul öncesi çocuklar için yapılan kamu yatırımları ile beraber gerçekleşmiştir. Kamu tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri, çocuklara kendi evlerinde bakım yapan çocuk bakım merkezleri ile çocuk bakıcıları tarafından gerçekleştirilmektedir. Söz konusu hizmetin en temel (ve hizmetin faydalı olabilmesini sağlayan ) özelliği ise tüm aileler için uygun ve erişilebilir olmasıdır, Datta Gupta, Smith, Verner, s. 10, 30; Aynı yönde Elina Pylkkänen, Nina Smith, s. 11 vd; Kreşler ve günlük bakım merkezleri gibi yerlerde veya aile ortamında profesyonel çocuk bakıcıları tarafından yerine getirilen hizmetler formel çocuk bakım hizmetleri olarak adlandırılmakta olup 2006-2014 döneminde OECD ülkelerinde formel çocuk bakım hizmeti alabilen çocukların oranı yükselme göstermiştir. Nitekim belirtilen dönemde söz konusu oran % 29'dan % 34'e doğru artış göstermiştir, Metin, s. 29.

<sup>157</sup> Hofferth ve Curtin, s. 76.

<sup>158</sup> Araştırmalar, bebeğin doğumdan sonraki sağlık problemlerinin çalışma hayatına geri dönüşü etkilediğini, hamilelik sırasındaki sorunların ise etkilemediğini göstermektedir, Hofferth ve Curtin, s. 76.

<sup>159</sup> Hofferth ve Curtin, s. 76; Çalışmada yaşam tarzı daha iş merkezli olan kadınların işe geri dönüşlerinin daha kolay olduğu da vurgulanmaktadır. Şöyle ki iş merkezli kadınlar daha yüksek eğitim seviyelerine ulaşmakta, ücretleri daha yüksek olduğu için de işe geri dönmelerin faydalarını daha fazla elde etmekte ve böylece işe geri dönüşleri daha çabuk olmaktadır, Hoffertve curtin, s. 77; Ebeveyn izni sistemi bakımından rol model olarak nitelendirilebileceğimiz İsveç'te annelerin yaklaşık %90'ı doğumdan sonra işlerine geri dönmektedir, Elina Pylkkänen, Nina Smith, s. 9. Almanya'da yapılan bir araştırmada ilk kez anne olan kadınların ebeveyn izninden sonra %47'si işlerine geri dönmüşler, belirtilen orandakilerin yarısı da üç yıllık ebeveyn izni haklarını kullanmışlardır. Ayrıca %41'i ebeveyn izni sonlandırmadan ikinci çocuğu doğurmaktadır. Son olarak kadınların önemli bir çoğunluğu işine geri döndükten sonra işten ayrılmaktadır, Bununla birlikte ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışma ebeveyn izni sonrası işe geri dönüşün olumlu bir göstergesidir. Nitekim katıldığımız görüş uyarınca aile hayatı ile çalışma hayatı arasında uzlaşmayı temin etmek, işe geri dönüşleri arttırmak ve kadın istihdamını arttırmanın önem arz eden yolu ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışmadır. İşverenler ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışmayı teşvik etmelidirler Fitzenberger, Steffes, Strittmatter, s. 804, 824-825; ABD'de AB ülkelerine kıyasla, kadınlar doğum yaptıktan çok daha kısa bir süre çalışmaya başlamaktadır. Kadınların üçte biri doğum yaptıktan üç ay sonra işe geri dönmektedir. Belirtilen duruma ABD'deki analık izni düzenlemelerinin yeterli olmaması neden olmaktadır. Konu hakkında ve kısa süreli analık izninin çocuğun sağlığına olumsuz etkisi hakkında bkz. Lawrence M. Berger, Jennifer Hill ve Jane Waldfogel, **“Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health an Development in the US”** The Economic Journal, February, 2005, s. 29, 44; İş güvencesi olan ücretli/ödenekli ebeveyn izninin de işe geri dönüşü hızlandırdığı hakkında bkz. Datta Gupta, Smith, Verner, s. 14; 1993 yılında ABD'de yürürlüğe giren Aile ve Sağlık Koruma Yasası (The Family and Medical Leave Act -FMLA), hem kamu işverenlerinin hem de özel işverenlerin özel nitelikli şartları karşılayan işçileri için 12 haftaya kadar iş korumalı aile veya tıbbi izin hakkı sağlamıştır. Ancak, FMLA ücretli izne ilişkin düzenleme ihtiva etmemektedir. ABD'deki analık izni ve ebeveyn izni sistemi hakkında bkz. Tanaka, s. 8 vd; Wen-Jui Han, Christopher Ruhm ve Jane Waldfogel, **“Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave Taking”**, Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 28, No. 1, s. 29 vd; Jane Waldfogel, **“What do children need?”**, Public Policy Research, Vol. 13, Iss. 1, March 2006, s. 26 vd; FMLA hakkında detaylı bilgi için bkz. Natasha Stephens (Ed.), **The Family and Medical Leave Act Overview and Policy Issues**, New York: Nova Science Publishers, 2015, s. 3 vd; Nitekim 2001 yılındaki bir çalışmada, 4638 kişiden ve babalardan oluşan grubun çoğunluğu sadece bir hafta ve hatta daha az ebeveyn izni almıştır. Ayrıca 1988'den 2004'e kadar olan dönemi kapsayan ulusal temsili bir ABD örneğinde, ABD'li erkeklerin sadece% 3'ü bir ay veya daha fazla ebeveyn izni almıştır, Fleischmann, Sieverding, s. 463.



geciktirebilir hatta tersine çevirebilir<sup>160</sup>. Yine doktrinde ebeveyn izni mevzuatları esnektir ve ayrıca erkekler ve kadınlar için eşit fırsatlar hedefleyen politikada gerçek destek sağlayabilir görüşü beyan edilmektedir<sup>161</sup>.

Ebeveyn izninin belirtilen negatif etkiyi doğurmaması amacıyla yapılan araştırmalarda, ebeveyn izninin kısa süreli ve yüksek ücretli olması durumunda, ayrıca babaların ebeveyn izinlerini anneye devretme hakları olmadığında, ebeveyn iznini babaların kullanma oranının arttığı ve ebeveyn izninin istihdamda eşitlikçi etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır<sup>162</sup>. Katıldığımız görüş uyarınca ebeveyn izninin, kadınların uzun süre çalışma hayatından çekilebilmeleri riskini barındırması ile birlikte ebeveyn izninin bulunmaması da bazı kadınların çalışma hayatına katılmaması riskini doğurabilecektir<sup>163</sup>. Bu sebeple ebeveyn izni düzenlemesi ülke mevzuatlarında muhakkak bulunmalıdır<sup>164</sup>. Ancak ebeveyn izni düzenlemesinin, ülkenin sosyolojik ve kültürel boyutları irdelenerek dikkatli bir şekilde kural altına alınması oldukça önem taşımaktadır. Aksi halde ebeveyn izni sadece kadınlar tarafından kullanılacak, ayrıca ebeveyn iznindeki ekonomik külfetin işverenlere yüklenmesi de eklenir ise işverenler kadın işçi istihdam etmekten özellikle kaçınacaklardır. Belirtilen durumun doğmaması amacıyla topluma, ebeveyn iznini sadece kadınların değil erkeklerin de kullanması gerektiği anlayışı yerleştirilmeye ve işverenlere de ebeveyn izninin toplumun geleceği açısından önem arz eden bir izin olduğu bilinci verilmeye çalışılmalıdır.

---

<sup>160</sup> Peter Moss ve Fred Deven tarafından ileri sürülen görüş için bkz. Rebecca Ray, Janet C. Gornick, Jhon Schmitt, “Who Cares? Assessing Generosity and Gender Equality in Parental Leave Policy Designs in 21 Countries”, <http://iisdatacenter.org>, (21.7.2017), s. 199.

<sup>161</sup> Gwennaele Bruning ve Janneke Plantenga tarafından ileri sürülen görüş için bkz. Ray, Gornick, Schmitt, s. 199.

<sup>162</sup> Ray, Gornick, Schmitt, s. 209; Pronzato, s. 343; Avusturya Hukukunda ebeveyn iznine ilişkin bir reformla ebeveyn izni süresinin uzatılmasının sonuçlarını inceleyen bir araştırmada; uzun süreli ebeveyn izninin, kısa vadede işe geri dönmeyen kadınların oranını arttırsa da uzun vadede istihdam ve kazanç üzerinde zararlı etkilerin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada cömert ebeveyn izni politikalarının, kadınların uzun vadeli işgücü piyasalarına katılımı hakkında olumsuz etki yaratmadığı ve kadınların doğurganlık oranını arttırdığı sonucuna varılmaktadır. Araştırma hakkında bkz. Rafael Lalive and Josef Zweimüller, “How Does Parental Leave Affect Fertility And Return To Work? Evidence From Two Natural Experiments”, The Quarterly Journal of Economics, August 2009, s. 1363 vd.

<sup>163</sup> Pronzato, s. 342.

<sup>164</sup> Pronzato, s. 342; Ayrıca bazı AB üyesi ülkeleri arasında yapılan araştırmada eğer devlet politikasının hedefi kadınların işgücü piyasasına katılım oranını arttırmak yönünde ise o ülkelerde ebeveyn izninde daha uzun süreli iş güvencesinin bulunduğu ve kadınların işe geri dönme olasılığının daha yüksek olduğu; eğer devlet politikasının hedefi, annelerin çocuk gelişimine katılımını arttırmak yönünde ise o ülkelerde ebeveyn izni ücretli olmakta ve kadınların hayatlarının ilk yılında çocuklarıyla birlikte daha fazla zaman geçirdikleri sonucuna varılmıştır, Pronzato, s. 358

Ebeveyn izni işverenlerin ebeveyn olan çalışanlarına olan davranışlarında değişikliğe sebep olma potansiyeli taşımaktadır. Bu tarz yasal değişiklikler işçilere evde çocuklarına bakma hakkı konusunda imtiyaz vermesi bakımından işverenlerin işçilere çalışma şartlarını dikte edebilme haklarını sınırlamaktadır<sup>165</sup>. Zorunlu düzenlemeler, dolaylı olarak, çalışma organizasyonu içerisinde yeni çalışma koşullarının oluşturulmasını da etkileyebilmektedir<sup>166</sup>. Ancak işverenlerin ebeveynlerin ihtiyaçlarının daha fazla farkında olması ve ebeveyn izninin çalışanların kişisel gelişimlerine katkısını keşfetmeleri ile çalışanların ailesel sorumluluklarına daha fazla dikkat çekilebilir ve hatta işverenler ebeveyn iznine ek olarak bu yönde çalışanlarına imkanlar sağlayabilirler<sup>167</sup>.

Ebeveyn izninin önem arz eden sonucu çocukların ebeveynleri tarafından bakılmasıdır. Nitekim ebeveyn bakımının, özellikle doğumdan sonraki ilk yıl boyunca, çocuğun gelişimi için önemli olduğu kanıtlanmıştır<sup>168</sup>. Ebeveyn bakımı ile bebek ölümlerinde azalmanın olduğu, çocukların daha fazla emzirilmesi sayesinde çocuk sağlığı bakımından daha iyi sonuçlar ve yine ebeveyn bakımı sayesinde çocukların yetiştirilmesinde daha olumlu eğitsel sonuçlar gözlemlenmektedir<sup>169</sup>.

### III. EBEVEYN İZNI İLE İLGİLİ DİĞER İZİNLER

Anayasanın 50. maddesine göre “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” Hükümle kadınların çalışma hayatında korunması gereği düzenlenmektedir. Gerçekten kadınların bazı işler bakımından işgücünün fiziki açıdan nispeten güçsüz kesimini oluşturmaları hem de analık durumları nedeniyle özel olarak korunmaları icap etmekte olup, bu doğrultuda mevzuatımızda kadın işçiler için özel koruyucu düzenlemeler ve izinler kural altına alınmıştır<sup>170</sup>. Ayrıca kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ve yarım çalışma ödeneğinin

<sup>165</sup> Haas, s. 91.

<sup>166</sup> Haas, s. 91.

<sup>167</sup> Haas, s. 91.

<sup>168</sup> Pronzato, s. 343.

<sup>169</sup> Pronzato, s. 343; Aynı yönde Sakiko Tanaka, “Parental Leave and Child Health Across OECD Countries”, The Economic Journal, Vol. 115, Iss. 501, February 2005, s. 26 vd.

<sup>170</sup> Sarper Sütçü, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 870; Türk hukukunda gebelik ve analık haline ilişkin düzenleyici hükümlerin gelişmesi hakkında bkz. Münir Ekonomi, “Kadın İşçilerin Gebelik

daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla kanaatimizce İş Kanunu m. 74 ve ek m. 2’de düzenlenen izinlerin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için aşağıda incelenecek olan İş Kanunu m. 74’deki izinlerin bitmesi gerektiği de dikkate alındığında çalışmamızın bu bölümünde, konumuz açısından önemli olması hasebiyle analık nedeniyle kadınlar için ve ek olarak baba olanlar için İş Kanunu m. 74’de bulunan izinler ve İş Kanunu ek m. 2’de düzenlenen mazeret izni incelenecektir.

## A. ANALIK İZNI

İş Kanununun 74. maddesinde ilk olarak analık izni düzenlenmiştir. Bu hükme göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır<sup>171</sup>. Anılan maddenin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde çoğul gebelik durumunda analık izninin süresine yer verilmekte olup, buna göre çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir<sup>172</sup>.

İş Kanunu m. 74/1, c. 3 ve 4’de ise kadın işçinin doğumdan önce doktor raporuyla çalışabildiği süreyi uzatma suretiyle doğumdan sonraki izin süresini arttırma ihtimaline yer verilmektedir. Buna göre “ 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”.

---

ve **Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması**”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/3, s. 14 vd; Analık izni hakkında detaylı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, **İçtihat ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C. 2, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2006, s. 1886 vd.

<sup>171</sup> İlk analık izni yasası 1883’te Almanya’da yürürlüğe girmiştir, Tanaka, s. 8; İsveç’te 1901 yılında, ücretsiz dört haftalık analık izni yürürlüğe girmiştir. 1955 yılında üç aylık ücretli analık iznine ilişkin düzenleme kural altına alınmıştır, Datta Gupta, Smith, Verner, s. 6.

<sup>172</sup> Analık iznindeki sürelerin işçinin hizmet süresine eklenmesi gerektiği yönündeki Yargıtay kararına göre “...4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/I, a maddesinde “ ... işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17.maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar... ” şeklinde yer alan kural uyarınca doğum veya gebeliğe dayanan devamsızlık süresi işverenin bildirimsiz fesih hakkının kullanılmasında dikkate alınması gerekir. Bildirimsiz fesih hakkının kullanılmasında göz önünde bulundurulacak bu sürenin bildirimli fesihte dikkate alınmaması çelişki oluşturur. Diğer yandan, aynı Kanunu’nun "Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan İzinler" başlığını taşıyan 55.maddenin ( b ) bendinde kadın işçilerin 74.madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günlerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış sayılacağı düzenlenmiştir. Belirtilen maddi ve hukuki olgulara göre davacının doğum nedeniyle kullandığı izin süresinin ihbar tazminatına esas hizmet süresinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiğinden 4 haftalık önele göre fark ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır...” Yarg. 9. HD. 17.9.2007, 29103/26743, **Kazancı İçtihat Bankası**; Nitekim doktrinde Ekonomi’nin de ifade ettiği üzere analık izni (doğum izni) iş güvencesi, iş ilişkisine süreklilik sağlayan bir işleve sahip “askıda kalma” anlamı taşımaktadır, Ekonomi, **Gebelik ve Doğum**, s. 25.

Söz konusu hükümde belirtildiği üzere kadın işçiler doktor raporu almak suretiyle doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışarak doğum öncesi beş haftalık analık iznini doğum sonrası izin kısmına aktararak, doğum sonrası analık iznini on üç haftaya kadar arttırabilme imkanına sahip olmaktadır. Çoğul doğum halinde söz konusu süre on beş haftaya kadar çıkabilecektir. Belirtilen koşulların varlığı halinde işveren bu imkanı işçisine sağlamakla yükümlüdür<sup>173</sup>.

Aynı şekilde İş Kanununda kadın işçinin erken doğum yapması durumunda doğumdan önce kullanamadığı izin sürelerini doğum sonrası süreye aktarabilme imkanı tanınarak, kullanamadığı iznine ilişkin hakkını kaybetmemesi sağlanmaktadır. Belirtilen hükme göre kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır (m. 74/1, c. 5).

İş Kanununda doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde kullanılmayan analık iznini babanın kullanabilmesi imkanına ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir (m. 74/1, c. 6). Çalışma konumuzu oluşturan ebeveyn izni ve yarım çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeyi de hukukumuzda kazandıran 2016 tarihli 6663 sayılı Kanun ile getirilmiştir. Belirtilen hükme göre “Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır”. Söz konusu hüküm irdelendiğinde, babanın izni kullanabilmesi için annenin ölümünün, doğumda veya doğum sonrasında olması yeterli görülmektedir. Ancak düzenlemede annenin doğum sonrası ölümünün, doğumdan kaynaklanması gereğine ilişkin bir ibare bulunmamaktadır. Bu sebeple annenin doğumdan sonrası ölümü doğum ile ilgili bir durumdan kaynaklanmasa dahi baba, annenin kullanamadığı izni kullanabilecektir. Bunun için şüphesiz, annenin doğumdan sonraki analık izni süresinden kullanamadığı izin süresinin bulunması gerekmektedir<sup>174</sup>.

İş Kanunu m. 74/1’e 6663 sayılı Kanun ile eklenen son cümle ile evlat edinen bireylere de analık izni hakkı tanınmıştır. Buna göre “Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği

---

<sup>173</sup> Sützek, s. 845.

<sup>174</sup>Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı*, s. 139; Tankut Centel, “6663 sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 35, 2016, s. 11.

tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır”. Belirtilen düzenleme uyarınca analık iznine hak kazanabilmek için üç yaşını doldurmamış çocuğu tek başına veya ebeveyn olarak birlikte evlat edinmek icap etmektedir. Evlat edinme halinde analık izni, hükümden anlaşıldığı üzere, sadece kadınlara tanınmamaktadır. Tek başına evlat edinme halinde evlat edinen babanın ya da ebeveyn olarak birlikte evlat edinme durumunda ebeveynlerin uygun görmesi halinde babanın, çocuğun teslim alındığı tarihten itibaren sekiz hafta izin hakkı bulunmaktadır<sup>175</sup>.

İzin hakkının doğması için üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi şartının bulunması kanaatimizce oldukça isabetsizdir. Şöyle ki söz konusu izin hakkının, çocuk ile vakit geçirebilme ve çocuk ile iletişim kurup çocuğun aileye alışmasının sağlanması gibi gerekçeler ile getirildiğini düşünmekteyiz ki bu konuda gerekçede bir açıklama bulunmamaktadır. Belirttiğimiz gerekçe ile getirildiği varsayılan izin hakkına, iki yaşını doldurmuş bir çocuğu evlat edinen kişi ya da kişiler sahip iken üç yaşını doldurmuş bir çocuğu evlat edinen kişi ya da kişilerin sahip olmamasını anlamak oldukça güç gözükmektedir. Bu sebepten dolayı kanaatimizce, söz konusu hükümde değişiklik yoluna gitmek oldukça isabetli olacaktır.

Analık izni süresince işçinin ücret hakkı doğmamakla birlikte işçinin analık sigortası kapsamında olması durumunda analık izni süresince geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmektedir<sup>176</sup>. Uygulamada çalışanları ile maktu ücret üzerinden anlaşma yapan işverenlerin işçinin ücretini bu dönemde de ödemeye devam ettikleri

---

<sup>175</sup> 6663 sayılı Kanun ile tanınan söz konusu hak isabetli olmakla birlikte bu hakkın kullanılmasına engel olan işveren için Kanunda idari yaptırım öngörülmemiştir. Nitekim İş Kanunu m. 104/1’deki idari para cezası hükmü, kadın işçiyi çalıştıran işverenler için geçerlidir. Bu nedenle erkek işçiye ya da evlat edinen işçiye izin vermeyen işveren için de idari para cezasına ilişkin düzenleme getirilmesi gerektiği gibi anılan hüküm diğer iş kanunları kapsamındaki işçiler için de geçerli olduğu için söz konusu kanunlara da idari para cezasına ilişkin düzenleme getirilmelidir, Caniklioğlu, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş, s. 140.

<sup>176</sup> Doktrinde Caniklioğlu haklı olarak, evlat edinme durumunda, analık izni süresi boyunca geçici iş göremezlik ödeneği hakkına ilişkin 5510 sayılı Kanunda düzenleme yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır, Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 140-141; Yine annenin ölümü durumunda analık izninin baba tarafından kullanılması durumu için de geçici iş göremezlik ödeneği hakkı getirilmelidir, Centel, Analık Hali, s. 11; Analık sigortası hakkında bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 424 vd; Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 19 uncu Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 448 vd; M. Refik Korkusuz, Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 5. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları, 2016, s. 295 vd; Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 230 vd; Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2015, s. 344 vd; Nurşen Caniklioğlu, “**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**”, Çalışma ve Toplum, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı, 2006/1, s. 82 vd; “Refik Korkusuz, “**Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Kısa Vadeli Sigorta Türlerinin Hukuki Durumunun İncelenmesi**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Y. 2, Aralık 2007, s. 148 vd.

görülmektedir. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ve işçi lehine bu şekilde anlaşma yapılması şüphesiz mümkündür. İş Kanunu m. 48 uyarınca bu durumda işverenin, analık geçici işgöremezlik ödeneğini mahsup imkanı da bulunmaktadır.

İşçinin gebe olması, doğum yapması ya da analık izni kullanması iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli veya haklı sebep<sup>177</sup> oluşturmaz. İş Kanunu m. 18/3, d bendinde geçerli sebep sayılmayan haller arasında “hamilelik, doğum” da bulunmaktadır. Şüphesiz aynı durum iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için de geçerlidir<sup>178</sup>. Ancak bu durumda işçi feshin geçersizliğini değil, feshin dürüstlük kuralına aykırılığını ileri sürerek kötüniyet tazminatı talep edebilecektir. İş Kanunu m.5 uyarınca işçinin ayrımcılık tazminatı talep hakkı da bulunmaktadır. Belirtilen sebepler ile işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda yasal hakları kullanmak işçi lehine olacaktır<sup>179</sup>. Aynı şekilde analık izni sonrası işe başlayan işçinin işinde esaslı değişiklik yapılamayacağı gibi<sup>180</sup> analık izni sırasında iş sözleşmesi askıda kalan işçinin izin süresi

<sup>177</sup> İş Kanunu m. 25/1-b bendi uyarınca işçi, İş Kanunu m. 74'deki izinleri kullandıktan sonra altı haftayı aşan devamsızlık yaparsa işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

<sup>178</sup> Ancak kanaatimizce İş Kanununda iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için de gebeliğin, doğum yapmanın veya analık izni kullanmanın fesih sebebi oluşturmayacağı açıkça ifade edilmelidir.

<sup>179</sup> Ekonomi, **Gebelik ve Doğum**, s. 20-23; “... Davacı işçi iş sözleşmesinin hamile olduğu ve ardından doğum yaptığı için feshedildiğini ileri sürerek kötü niyet tazminatı da talep etmiştir. Mahkemece kötü niyetin kanıtlanmadığı gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiş ise de, dinlenen tanıklar davacının hamileliği nedeni ile istifasının istendiğini, davacının istifa etmediğini, doğumdan sonra da iş sözleşmesinin feshedildiğini açık bir şekilde belirtmişlerdir. Her ne kadar iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde her hangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmamakta ise de, somut olayda davacının kötü niyet iddiası ve tanıkların belirtilen anlatımları karşısında işverence makul ve meşru bir nedene dayanıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Buna göre davacının kötü niyet tazminatı isteği de kabul edilmelidir. Yazılı gerekçe ile reddi ayrı bir bozma nedenidir.” Yarg. 9. HD. 17.9.2007, 29103/26743, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>180</sup> “Davacı işçinin yönetici pozisyonunda çalışmakta iken doğum nedeni ile yasal izinlerini kullandığı sırada yerine yönetici atandığı ve izin bitiminde daha alt bir görevde çalışmasının teklif edildiği ve 6 işgünü içinde yazılı cevap verilmesinin istendiği anlaşılmaktadır. Doğumdan kaynaklanan yasal izinlerini kullanmasını davacı kadın işçinin aleyhine çeviren uygulama uluslararası ve ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine uygun düşmemektedir. Davalı işverenin uygulaması İş Kanunu'nun 22. maddesine de aykırıdır. Davacı işçi, önerilen işte çalışmayacağını belirtmesine rağmen davalının önceki işte çalıştırmayacağını açıklaması iş sözleşmesinin davalı işverence eylemli olarak feshedildiği anlamında yorumlanmalıdır... İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Direktifi'nin 9. maddesinde kanunla veya anlaşmayla tanınan ve işveren tarafından ücreti ödenen doğum izni veya ailevi sebeplerden dolayı alınan izin dönemlerinde hakların iktisabını veya muhafazasını askıya alma ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir. Aynı Direktifin 14/1-c. maddesinde işten çıkarmalar ve ücret de dahil istihdam ve çalışma koşulları bakımından kamu veya özel sektörde cinsiyete dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiş; “Analık ( Doğum ) İzninden Dönüş” başlıklı 15. maddesinde ise “doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır” kuralına yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddesine göre iş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı Kanun'un 3. fıkrasında ise “işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” kuralı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamalarının esas olduğu, çoğul gebelik halinde

içindeki çalışma şartlarının iyileştirilmesinden işe başladığında yararlanabilmesi de gerekmektedir<sup>181</sup>.

İş Kanunu m. 74/2’de, yine 6663 sayılı Kanun ile getirilen yarım çalışma hakkı düzenlenmektedir. Yarım çalışma hakkı çalışmamızın üçüncü bölümünde tüm detayları ile irdeleneceği için bu bölümde daha fazla bilgiye yer verilmeyecektir.

İş Kanunu m. 74/3’de ise Kanunda öngörülen sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılacağı, bu sürelerin hekim raporu ile belirtileceği hükmüne yer verilmiştir. Böylece analık iznine ilişkin sürelerin, doktor raporu olması durumunda, arttırılabilmesine imkan tanınmıştır<sup>182</sup>.

Kanuna göre gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir (m. 74/4). Hükmün lafzından işverenin, kadın işçiye hamileliği süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin vermek zorunda olduğu anlaşılmaktadır, bir başka deyişle işverenin takdir hakkı bulunmamaktadır.

Doktor raporu ile gerekli olduğunun kanıtlanması durumunda, kadın işçinin hamileliği süresince ücretinde değişiklik olmadan daha hafif işlerde çalışma hakkı da bulunmaktadır (m.74/5). Diğer hükümlerde olduğu gibi doktor raporunun olması durumunda, işverenin takdir hakkı bulunmadan, kadın işçiyi hamileliği süresince ücretinde değişiklik olmadan hafif işlerde çalıştırma zorunluluğu söz konusudur.

Ekleyelim ki, benzer haklar kadın memurlar için de bulunmaktadır. Her ne kadar bizim çalışmamız işçilerin haklarına yönelik olsa da bir mukayese yapılabilmesi açısından kadın memurların haklarından da kısaca söz etmeyi uygun bulduk.

---

doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre ekleneceği, isteği halinde kadın işçiye belirtilen izinlerin bitiminden sonra ayrıca 6 aylık ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Davacı kadın işçinin doğum öncesi ve sonrası kullandığı yasal izinlerden dolayı ortaya çıkan işgücü açığının yeni bir işçiyi izin süresine bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırmak yahut işyeri personellerinden birini geçici olarak görevlendirmek suretiyle doldurulması mümkündür. Doğumdan kaynaklanan yasal izinlerini kullanmasını davacı kadın işçinin aleyhine çeviren söz konusu uygulama yukarıda belirtilen uluslararası ve ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine uygun düşmemektedir...” Yarg. 9. HD. 23.6.2008, 41015/17093, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>181</sup> Ekonomi, **Gebelik ve Analık**, s. 27-32; Ayrıca analık izni süresinin işçinin kıdemine eklenmesi gerektiği yönündeki Yargıtay kararı ve incelemesi için bkz. Hatice Duygu Özer, “**Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi**”, Çalışma ve Toplum, S. 21, 2009/2, s. 123 vd.

<sup>182</sup> İş Kanunu m. 74/3’ün, İş Kanunu m. 74/2 ile bağlantısı için bkz. Bölüm 3, §9, III, A.

Kadın memurların analık izni hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>183</sup> (DMK)<sup>184</sup> m. 104/A’da düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm İş Kanunu m. 74’deki analık izni düzenlemesi ile aynı içerikte olup; kadın memura, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilmektedir<sup>185</sup>. 657 sayılı DMK m. 104/A hükmüne ayrıca, İş Kanununda olduğu gibi, 6663 sayılı Kanun ile doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verileceğine ilişkin hüküm eklenmiştir. Aynı şekilde yine 6663 sayılı Kanun ile üç yaşını doldurmamış çocuğu birlikte veya münferiden evlat edinen memurlara da sekiz haftalık izin hakkı getirilmiştir. Belirtilen hükme göre “ Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır”. Ancak işçilerin analık izinleri ücretli izin niteliğini haiz değil iken kamu görevlilerin analık izinlerinin DMK m. 104’de aylıklı izin süreleri olduğu öngörülmektedir. İşçilerin analık sigortasının şartlarını taşımamaları durumunda söz konusu dönemde gelir kaybı yaşayacak olmaları eleştiriye açık olup, yaşanabilecek mağduriyetin ve memurlar ile karşılaştırma yapıldığında ortaya çıkan farklılığın önlenmesi adına kanaatimizce analık sigortasından, doğum yapan her işçinin yararlanabilmesi yönünde düzenleme yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır<sup>186</sup>.

---

<sup>183</sup> RG. 14.7.1965, 12056.

<sup>184</sup> 657 sayılı DMK hükümleri haricinde kamu görevlilerine ilişkin kendi personel kanunlarında bulunacak hükümler saklıdır.

<sup>185</sup> 657 sayılı DMK m. 104/A’ya göre “... 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, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. (Ek cümle: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir...”

<sup>186</sup> Analık izni ve doğum borçlanması hakkında bkz. Talat Canbolat, Sema Deniz Özkan, “**Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler**”, İş ve Hayat Dergisi, S. 6, 2017, s. 110 vd.



## B. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN HAKKI

İş Kanununa göre isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir (m. 74/6). Altı aya kadar ücretsiz doğum izin hakkı, analık izninin tamamlanmasından sonra kullanılabilir ve kadın işçinin talebi halinde işveren, söz konusu izni işçiye vermek zorundadır<sup>187</sup>. Ancak işçinin altı aydan daha uzun bir süre ücretsiz izin talep etmesi durumunda, altı ayı aşan süre için işçinin, işveren ile anlaşması icap etmektedir<sup>188</sup>. Söz konusu fıkra, 6663 sayılı Kanun ile evlat edinilenlerin de bu hakkı kullanabileceğine ilişkin düzenleme eklenmiştir. Buna göre “Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz”.

Evlad edinme halinde, ücretsiz izin hakkına sadece kadın işçi sahip değildir. Tek başına evlat edinme halinde evlat edinen babanın ya da ebeveyn olarak birlikte evlat edinme durumunda ebeveynlerin uygun görmesi halinde babanın ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Ancak bu hükümde de izin hakkına sahip olabilmek için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmek gerekmekte olup, yukarıda zikrettiğimiz eleştiriler bu düzenleme için de geçerlidir.

Altı aya kadar ücretsiz izin talebinin işveren tarafından kabul zorunluluğu Yargıtay’ın yeni tarihli bir kararında da ifade edilmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin kararına göre “Dava; kıdem tazminatı istemine ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun [74/5](#) maddesi gereği; isteği halinde kadın işçiye on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar izin verileceği bildirilmektedir. Söz konusu iznin kullanılması talebi işverene fesih hakkı vermeyeceği gibi kullandırılmaması davacının feshini haklı hale getirecektir. Bu anlamda izin talebinin kabulünün de kanuni bir yükümlülük olduğu görülmektedir. Her ne kadar mahkemece 4857 sayılı Kanun'un [24/II](#), e maddesine uygun fesih iddiasının kanıtlanamadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatına ilişkin

<sup>187</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul Beta Yayıncılık, 2018, s. 749; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Güncellenmiş 12. Basım, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 470; Süzek, s. 845; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yirmiikinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 155.

<sup>188</sup> Canbolat ve Özkan, s. 114.

talebinin reddine karar verilmiş ise de, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacının ücretsiz izne ayrılma talebinin sebep bildirilmeksizin reddedildiği anlaşılmış olup iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabulü ile kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir<sup>189</sup>”. Belirtilen kararda ücretsiz izin hakkı kullandırılmaması durumunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkının bulunduğu vurgulanmaktadır.

Yargıtay’ın başka bir kararında ise ücretsiz izne, işverene bildirilerek doğrudan çıkılabileceği ifade edilmektedir. Buna göre “Doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir<sup>190</sup>”.

Memurlar için de 657 sayılı DMK m. 108/B’de doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin veya yarım çalışma izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verileceği öngörülmektedir. 657 sayılı DMK m. 108/C hükmünde de üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen memurlara söz konusu hak tanınmıştır. Ücretsiz izin hakkında da işçiler ile memurlar arasında ayrıma gidilmiş olup, söz konusu farklılık kanaatimizce isabetli değildir<sup>191</sup>.

### C. SÜT İZNI

İş Kanunu m. 74/7’de diğer izinlerin yanında ayrıca çalışan kadın işçiye süt izni<sup>192</sup> verilmesine ilişkin düzenleme de yer almaktadır. Buna göre “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.” Belirtilen düzenlemede çocuğu bir yaşına

<sup>189</sup> Yarg. 22. HD. 16.1.2017, 14643/125, **Kazancı İçtihat Bankası**. Aynı yönde Yarg. 9. HD. 16.4.2012, 5907/13018, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>190</sup> Yarg. 9. HD. 13.7.2009, 36349/20734, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>191</sup> Ücretsiz doğum izninin ve aylıksız izin borçlanması hakkında bkz. Canbolat, Özkan, s. 113 vd.

<sup>192</sup> Dünya genelindeki kamu sağlığı kurumları, emzirmenin sıklığını ve süresini arttırmaya çalışmaktadır. İşe geri dönmek zorunda kalmak emzirme süresinin kısılmasına neden olan faktörler arasındadır. Analık izni, ebeveyn izni ve süt izni gibi uygulamalar ile emzirme süresinin artırılması gerekmektedir. Analık izninin ve süt izninin faydaları hakkında bkz. Micheal Baker ve Kevin Milligan, “**Maternal Employment, Breastfeeding, and Health: Evidence From Maternity Leave Mandates**”, Journal of Health Economics, 27/2008, s. 871-872, 874 vd.

gelinceye kadar kadın işçiye, çalışma süresinden sayılmak üzere, günde bir buçuk saat izin hakkı tanınmaktadır. Kadın işçinin talebi halinde, işverenin işçiye süt iznini kullandırma zorunluluğu olduğu gibi işçinin anılan izni kullanma şeklini belirleme hakkı mevcuttur<sup>193</sup>. Dolayısıyla işçi iznini nasıl kullanılacağını, bu bağlamda da bölerek ya da bir bütün olarak, işgününün başlangıcında ya da bitiminde veyahut ortalama bir zamanında kullanma hakkına sahiptir. İşveren de iş organizasyonunu buna göre ayarlayacaktır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi süt izni ile ilgili yeni tarihli bir kararında süt izninin esaslarını açıklığa kavuşturmuştur. Yüksek Mahkemenin kararına göre “Davacı, fazla çalışma ücreti ve süt izni ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir. Dairemizin yerleşik içtihatlarında kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat ( aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi ) süt izni verilmesi hususu işverenin insiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 Sayılı İş Kanununun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir<sup>194</sup>”. Görüldüğü gibi kararda, süt izninin kullandırılmaması durumunda işverenin İş Kanunu m. 104 uyarınca idari para cezası ödemekle yükümlü olduğu ifade edildiği gibi Yargıtay uygulaması uyarınca süt izni kullandırılmayan süreleri ücretinin %50 zamlı olarak hesaplanması gerektiği, bizce de isabetli olarak, vurgulanmaktadır<sup>195</sup>.

---

<sup>193</sup> Uygulamada süt izninin günlerce verilmeyip sonra tüm işgünlerinin süt izin süreleri birleştirilip tekabül ettiği işgünü kadar işçinin işe gelmemesi yöntemine, bir başka deyişle süt izninin toplu kullanımına rastlanılmaktadır. Söz konusu uygulamanın yasal olmadığı yönünde katıldığımız görüş için bkz. Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 471; Süt izni hakkında detaylı bilgi için bkz. Akyiğit, **Şerh**, s. 1901 vd.

<sup>194</sup> Yarg. 22. HD. 25.9.2017, 16933/19050, **Kazancı İctihat Bankası**; Aynı yönde Yarg. 22. HD. 13.6.2016, 12878/17527, **Kazancı İctihat Bankası**; Aynı yönde karar ve kararın incelemesi için bkz. Şerefettin Güler, **“Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”**, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 8, Ağustos 2017, s. 101 vd.

<sup>195</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay’ın süt iznine ilişkin görüşü için bkz. Kayhan Özel, **“Karar İncelemesi Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği”**, Çalışma ve Toplum, 2011/1 (28), s. 325 vd.

İş Kanunu m. 74’de düzenlenen izinler İş Kanunu kapsamında olmayan işçilere de uygulanır (İş K. m. 74/8). Dolayısıyla Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin de İş Kanunu m. 74’de düzenlenen izinleri kullanma hakkı bulunmaktadır.

Memurların süt izni hakkının düzenlendiği 657 sayılı DMK m. 104/D’ye göre “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır”. Çocukların sağlıklı yetiştirilmesi bakımından özel önem arz eden süt izninde memurlar ile işçiler arasında farklı düzenlemeler getirilmesi eleştiriye açık olup, söz konusu farklılığın mevzuat değişikliği ile giderilmesi gerekmektedir.

#### **D. MAZERET İZNİ**

İşçinin işgörme borcunu ifa etmesine mani olmayan ancak dürüstlük kuralı gereği işçiden çalışması beklenemeyecek durumlar bulunmaktadır<sup>196</sup>. Böyle durumlarda işçinin mazeretli sayılması icap eder. 2015 tarihli 6645 sayılı Kanun ile İş Kanununa ek m. 2’nin eklenmesi ile İş Kanununda mazeret izni konusundaki eksiklik giderilmiştir. Ek m. 2 kural altına alınmadan önce İş Kanununun m. 46’daki, evlenme ve bazı yakınların ölüm hallerinde verilmesi gereken izin sürelerinin hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmış gibi sayılacağı ifadesinden işçinin mazeret izni hakkı bulunduğu sonucuna ulaşılmakta ise de bu konuda açık bir düzenlemeye yer verilmesi isabetli olmuştur<sup>197</sup>.

Ek m. 2’ye göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

<sup>196</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 750.

<sup>197</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 750; Koç, s. 196-197.

Belirtilen düzenlemede işçinin evlenmesi, evlat edinmesi, bazı yakınlarının ölümü, engelli çocuğu bulunması ve baba olması hususları için işçiye ücretli izin hakkı tanınmıştır. Biz çalışmamızda ebeveyn izni ile bağlantılı olması sebebiyle sadece evlat edinme, baba olma ve engelli çocuğu bulunma durumlarındaki mazeret iznini ele alacağız, diğer izin sürelerine burada yer vermeyeceğiz.

Kanuna göre, işçinin evlat edinmesi durumunda üç gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Ancak İş Kanunu m. 74'e evlat edinme ile ilgili izinler eklendikten sonra üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenler için açıkçası söz konusu iznin çok da önemi kalmadığı kanaatindeyiz. Zira İş Kanunu m. 74/1'e eklenen hükümlerle üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenlerin sekiz hafta izin hakkı bulunmaktadır. Şüphesiz üç yaşından büyükleri evlat edinen işçiler için mazeret izni önem arz etmektedir.

Ek m. 2 uyarınca eşi doğum yapan babaların beş gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır<sup>198</sup>. Yukarıda da ifade edildiği üzere bu hak, 2015 tarihinde mevzuatımıza eklenmiş olup, bu hakkın düzenlenmesiyle Kanundaki önemli bir eksiklik giderilmiştir. Ayrıca diğer mazeret izinlerinin süresi üç gün iken eşin doğum yapması halinde izin süresi beş gündür<sup>199</sup>.

Yine ek m. 2 uyarınca en az yüzde yetmiş oranında engelli veya devamlı hastalığı olan çocuğu olan ebeveynlerden birinin, diğer ebeveynin çalışması şartıyla, bir yıl içinde on gün ücretli izin hakkı mevcuttur.

---

<sup>198</sup> Babalara yönelik doğum izni (İş Kanunu m. 74/1'de yer alan annenin ölümü halinde ve evlat edinme durumunda babaların izin kullanabilmesine ilişkin hükümler hariç olmak üzere) mevzuatımızda mazeret iznine ilişkin düzenlemede yer almakla birlikte diğer ülkelerde, özellikle AB üyesi ülkelerde babalık izni olarak ayrıca düzenlenmiştir. Babalık izni hakkında bilgi verecek olursak öncelikle belirtmek gerekir ki babalık izni, doğum iznine paralel olarak, doğum anında istihdam edilen babalar için kısa süreli izin seçeneğidir. Babalık izni, babalar için ayrılan ebeveyn izni koşullarından farklıdır. Babalık izni bireysel bir hak, diğer bir deyişle sadece babalar için getirilir. AB'de 28 ülkeden 18'inde babalık izni vardır ve AB ortalama süresi 12.5 gündür. Nitekim İtalya'da bir gün iken Slovenya'da 64 işgünüdür. AB'de kural olarak babalık izninin süresi, yedi gün veya daha kısa olduğunda, ödenek/ücret, önceki gelirin yüzde 100'üdür. Ödenek/ücret, babalık izninin yedi günden daha uzun olduğu durumlarda ise değişmektedir. On gün veya daha fazla izin veren 13 ülkeden sekizi % 100 oranında ödenek/ücret sağlar iken diğer beşi yüzde 100'den az oranda ödenek/ücret sağlamaktadır, Janna Van Belle, **“Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union”**, [www.rand.org](http://www.rand.org) (25.1.2018), s. 7; Örneğin İsveç'te babalık izni süresi on gündür, Anna-Lena Almqvist, Anette Sandberg, Lars Dahlgren, **“Parental Leave in Sweden: Motives, Experiences and Gender Equality Amongst Parents”**, *Fathering*, Vol. 9, No. 2, Spring 2011, s. 191; Babalık izni, babaların çocuğun bakımına ve yetiştirilmesine katılımını teşvik eder. Babalık izni aynı zamanda babaların ailede oynadıkları önemli rolün ve iş ve aile hayatı arasında ulaşılması gereken dengenin bir sembolüdür. Ayrıca, aile yaşamında ve işyerinde cinsiyet eşitliği perspektifinin geliştirilmesine de katkıda bulunmaktadır, Robila, s. 37; Eski Başbakan Tony Blair, görev sırasında babalık izni alan ilk İngiltere başbakanı olarak tarihe geçti, Tanaka ve Waldfogel, s. 409.

<sup>199</sup> Çelik, Caniklioglu ve Canbolat, s. 750.

Düzenlemede mazeret izinlerinin ücretli izin olduğu vurgulanmış ancak izin sürelerinin işgünü olup olmadığı belirtilmemiştir. Bu noktada Kanunda işgünü olarak düzenlenen sürelerin açıkça ifade edildiği ve Ek m. 2’de de bu yönde bir düzenleme olmaması hasebiyle bu sürelerin işgünü olmadığı, katıldığımız görüş uyarınca<sup>200</sup>, kabul edilmelidir.

657 sayılı DMK m. 104/B’de kamu görevlilerin mazeret iznine yer verilmektedir. Buna göre “Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir”. Mazeret izninde de işçi-kamu görevlisi ayırımına gidilmiş ve izin süreleri farklı tespit edilmiştir. Mazeret izni ölüm, evlenme gibi özel durumlar sebebiyle tanınan bir hak olması sebebiyle mevzuatlardaki farklılığın giderilmesi yerinde olacaktır. Ek olarak, Çerçeve Anlaşmada mazeret iznine ilişkin düzenlemeye yer verilmesi sebebiyle mazeret izninin uluslararası açıdan önemli olan bir izin olduğu sonucuna varabiliriz. Her ne kadar Çerçeve Anlaşmada mazeret izninin süresine ilişkin bir esas getirilmese de DMK’deki sürelerle kıyas yapıldığında, İş Kanunundaki mazeret iznine ilişkin sürelerin yasal değişiklik yapılarak artırılması gerektiği kanaatine varılmaktadır.

## **B. EBEVEYN İZnine İLİŞKİN DİĞER BAZI ÜLKELERDEKİ DÜZENLEMELER**

### **A. GENEL OLARAK**

Tüm AB üyesi ülkelerin halihazırda mevzuatlarında, ebeveyn iznine ilişkin düzenleme bulunmaktadır. AB’de ebeveyn izninin ortalama süresi 87 haftadır, ancak ülkeler arasında, örneğin Kıbrıs’ta 18 hafta, Yunanistan’da ise ebeveyn başına iki yıla kadar olmak üzere izin süreleri bakımından geniş bir farklılık vardır<sup>201</sup>. Ortalama ödenek oranı, kazançların yüzde 50’sidir. Ödenek sunan ülkelerde miktar, kazançların yüzde 25’i ile yüzde 100’ü arasında değişmektedir<sup>202</sup>. Ebeveyn izninin süresinin uzunluğu ve ödenek farklılıklarının yanı sıra, ülkeler hak kazanma kurallarına göre de farklılık göstermektedirler. 14 AB ülkesinde ebeveyn izni bir aile hakkıdır ve ebeveyn

<sup>200</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 750.

<sup>201</sup> Van Belle, s. 8.

<sup>202</sup> Van Belle, s. 8.

izninin toplam süresi her bir ebeveynin izni almasına bağlıdır. 12 ülkede ebeveyn izni, ebeveynler arasında paylaşılamayan bireysel bir haktır; ancak iki ülkede (Portekiz ve İsveç) izin, paylaşılan ve paylaşılmayan bir bölümden oluşur<sup>203</sup>.

## B. İSVEÇ’DEKİ DÜZENLEMELER

### 1. Genel Olarak

Avrupa Birliğine üye ülkeler arasında İsveç ebeveyn izni ile ilgili ilk düzenlemeyi yapan ülke olup; ebeveyn iznine ilişkin programları oldukça esnek ve aynı zamanda düzenlemeleri anne ve babanın hem aile bütçesine katkıda bulunma hem de çocuk bakımı konusunda sorumluluk üstlenme konularında destekleyici niteliktedir<sup>204</sup>. Hemen hemen her aile İsveç’de ebeveyn izni kullanmaktadır<sup>205</sup>. Ebeveyn izni sisteminin kurulduğu ilk yıllarda daha çok anneler tarafından kullanılan ebeveyn izni, gerçekleştirilen reformlar sayesinde babalar tarafından da kullanılmaya başlanmıştır. Nitekim 1989 yılında babalar o yıl kullanılan ebeveyn izni günlerinin yaklaşık yüzde yedisini kullanmış iken 2013 yılında bu rakam yüzde yirmi beşe yükselmiştir<sup>206</sup>.

---

<sup>203</sup> Van Belle, s. 8; Doktrinde Avrupa ülkeleri farklı bakım ve ebeveyn izin modellerine göre tasnif edilmektedir. Daha çok Norveç, İsveç, Danimarka, İzlanda gibi ülkelerde uygulanan geniş aile politikası modelinde ebeveyn izni, üç yaşın altındaki çocuklar için cömert ücret düzeyine ilaveten çocuk bakım sigortası ile birlikte uygulanmaktadır. İngiltere, Hollanda, İrlanda gibi ülkelerde görülen ikinci modelde, ebeveyn izin ücretleri oldukça sınırlı kalmakta ve sistem, pahalı ve bireyselleşmiş bakım sistemiyle karakterize edilmektedir. Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde görülen üçüncü modelde ise uzun dönemli ebeveyn izni- yarı zamanlı çalışma sistemi sunulmaktadır. Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya ve Polonya gibi ülkelerde uygulanan dördüncü model ise genişletilmiş ebeveyn izni modelidir. Bu modelde çocuk okul çağına gelene kadar annenin evde kalması desteklenmektedir. Portekiz, İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde yaygın olan aile bakım modelinde ücretli kısa süreli izinler mevcuttur ve çocuk bakımı için büyük anne ve büyükbabalar da desteklenmektedir. Finlandiya, Belçika ve Fransa gibi ülkelerde yaygın olan altıncı ve son modelde kadınlar yüksek düzeyde ücretli izinli olarak evde de kalabilmekte ya da işine devam edip bakım hizmeti sağlayan kurumlardan faydalanabilmektedirler, Kul Parlak, s. 65-66; Örneğin Yeni Zelanda’da ücretli ebeveyn izni ilk kez 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Bundan önce 26 haftalık analık izni 1980’den beri mevcuttu ve 1987’de izin 12 aya artırıldı ve bu iznin de her iki ebeveyn arasında paylaşılabilmesi sağlandı. Daha sonra kadınların işgücüne katılımının artması ile sağlıklı çocuk yetiştirmek ve aileleri korumak için anne bakımının önemi fark edildiği için Devlet tarafından ödenen 12 haftalık ebeveyn izni, o tarihte asgari ücrete benzer bir oranda başlatılmıştır ve yine ücretsiz izin hakkı ile birlikte toplam 52 haftalık izin hakkı kural altına alınmıştır Ücretli ebeveyn izni süresi 2005 yılında 14 haftaya uzatıldı ve babalar ile annelerin partnerlerine iki haftalık ücretsiz babalık izni hakkı getirildi. 2002 ve 2005 yılları arasında, ebeveyn iznini alanların % 40’ının (çoğunlukla anneler) 6 ay içinde, % 76’sının da 12 ay içinde işlerine geri döndükleri sonucuna araştırmalarda ulaşılmıştır. Nisan 2012’de, ücretli ebeveyn iznini 26 haftaya kadar uzatan bir kampanya başlatıldı; ancak hükümetin, maliyetin yüksek olması nedeniyle destek vermemesi sonucunda bu amaca ulaşılamadı. Ancak o zamandan beri kamuoyu baskısı birtakım sonuçlar elde etti ve Hükümet ücretli ebeveyn iznini 14-18 haftaya kadar uzatmayı kabul etti. Ücretli ebeveyn izninin tamamını veya bir kısmını anne baba aralarında paylaşabilmektedirler, Clare Mariskind, “**Good Mothers and Responsible Citizens: Analysis of Public Support For The Extension of Paid Parental Leave**”, Women’s Studies International Forum, 61 (2017), s. 15; Fransa’nın ebeveyn izin sistemi hakkında bkz. Koç, s. 202-203.

<sup>204</sup> Haas, s. 90.

<sup>205</sup> Son istatistiklere göre, İsveçli erkekler ebeveyn izni alan ebeveynlerin yaklaşık % 44’ünü oluşturmakta ve tüm ebeveyn izni günlerinin yaklaşık % 24’ünü kullanmaktadırlar, Fleischmann, Sieverding, s. 463.

<sup>206</sup> Ann-Zofie Duvander, Linda Haas ve C. Philip Hwang, **Sweden**, <http://www.leavenetwork.org> , (25.2.2018), s. 5; İsveç’te hem Hükümetin hem de toplumun ebeveyn izni konusundaki ortak düşüncesi, ebeveyn izninin hem aileleri

Ebeveyn izni sistemini dünyada ilk kez kural altına alması, ebeveyn izni sürelerinin uzunluğu, ebeveyn izni döneminde Devlet tarafından iyi oranda ödenek ödenmesi, ebeveyn izni kullanım oranının oldukça yüksek olması ve babaların ebeveyn izni kullanımında önde gelen ülke olması gibi sebeplerle çalışmamızda ilk olarak İsveç Hukukunun ebeveyn izni sistemini incelemeyi tercih ettik.

## 2. Tarihçe

Ebeveyn izni sistemi ilk defa, İsveç Hükümeti tarafından 1974 yılında düzenlenmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. İsveç her iki ebeveyne de aynı imkanlar ile evde çocuklarına bakabilme fırsatı sağlayan ilk ülkedir. 1974 yılındaki düzenlemede çocuklarına bakabilmek için anne ve babalar, kararlaştırdıkları şekilde bölünmek suretiyle, Devlet tarafından ücret yardımı da sağlanarak tam olarak izin hakkına sahiptirler<sup>207</sup>.

Ebeveynlere sosyal güvenlik sistemi tarafından gelir kaybının % 90'ını telafi eden bir mali yardım yapılmıştır.1980 ve 1990'larda, mevzuatta yapılan değişikliklerle izin süresi on iki aya çıkarılmış ve izin süresince ebeveynlere verilen ödenek % 80 oranına indirilmiştir<sup>208</sup>.

Ebeveyn izni uygulamasının başlangıcından beri amacı, kadınların istihdamda yer alabilmeleri ve erkekler ile kadınların çocuk bakımı için zamana sahip olabilmelerini sağlamaktır; ancak 1990'ların başında, babaların kendilerine tanınan ebeveyn izni süresinin, yaklaşık yüzde 10'luk kısmını kullandıkları fark edilmiştir. 1995'ten başlayarak, sistemde yapılan reformlar vasıtasıyla babaların izin kullanma oranları arttırılmaya çalışılmıştır<sup>209</sup>.

---

destekleyeceği hem de istihdamda fırsat eşitliğini sağlayacağı yönündedir. İsveç Hükümeti'nin görüşüne göre, babalara çocuk bakım sorumluluklarındaki paylarını arttırmaya yönelik teşvikler, her iki hedefe de aynı anda ulaşmanın anahtarıdır, Ekberg, Eriksson, Friebe, s. 131; İsveç'te ebeveyn izni ile ilgili istatistikler hakkında bkz. Duvander, Haas ve Hwang, s. 5 vd; Bergqvista, Saxonberg., s. 1474 vd; Anders Chronholm, "Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden", *Sociologiques et Anthropologiques*, 38-2/2007, s. 9; Ann-Zofie Duvander, Gunnar Andersson, "Gender Equality and Fertility in Sweden", *Marriage & Family Review*, 39:1-2, s. 126 vd.

<sup>207</sup> Juliana Carlson, "Sweden's Parental Leave Insurance: A Policy Analysis of Strategies to Increase Gender Equality", *The Journal of Sociology & Social Welfare*, Vol. 40, Iss. 2, June, s. 64-65; James W. Albrecht, Per-Anders Edin, Marianne Sundström, Susan B. Vroman, "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data", *The Journal of Human Resources*, Vol. 34, No. 2, Spring 1999.

<sup>208</sup> Carlson, s. 64-65; Albrecht, Edin, Sundström and Vroman, s. 299.

<sup>209</sup> Carlson, s. 64-65; Albrecht, Edin, Sundström and Vroman, s. 299,



1995'ten önce İsveç Hukukunda ebeveynlerin, ebeveyn izinlerini diğer ebeveynlere devretmeleri mümkünken, bu durum da babaların yaklaşık yarısının, ebeveyn izinlerini annelere devretmeleri sonucunu doğurduğu görülmüştür. Bunun üzerine 1994 yılındaki bir reformla, babaların en azından bir ay ebeveyn izni kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, her ebeveyn için bir aylık süre saklı tutulmuştur (anılan bir ay "daddy month" and "mommy month" olarak isimlendirilmiştir<sup>210</sup>). Bir aylık süre ebeveynler arasında devredilemez niteliği haiz olup; ebeveyn, söz konusu süreyi kullanmaz ise o süreye ilişkin ebeveynler haklarını kaybetmektedirler. 2002 tarihinde devredilemez niteliği haiz bir aylık daha izin süresi eklendi ve toplam izin süresi 16 aya çıkarılmış oldu<sup>211</sup>. Daha sonra 2016 yılında 480 günlük -ödenek ödenen-sürenin devredilemez niteliği haiz süresi üç aya çıkarıldı<sup>212</sup>.

### 3. Ebeveyn İzni Hakkı

İsveç Hukukundaki ebeveyn izni sistemini baştan özetleyecek olursak öncelikle Ebeveyn İzni Kanununun<sup>213</sup> (Föräldraledighetslagen, 1995:584 ) 1. Bölümünde ebeveyn olan işçilerin izin alma haklarının olduğu vurgulanmakta ve aynı hakka, bir çocuğu kalıcı bakım ve evlatlık edinme için evine getirmiş işçilerin de sahip olduğu ifade edilmektedir. Kanunun 2. Bölümünde ebeveyn izni hakkını sınırlayan anlaşmaların geçersiz olduğu belirtilmektedir.

Kanunun 3. Bölümünde çocukların bakımı için altı tür ebeveyn izni düzenlenmekte ve bu bölümde ebeveyn izni çeşitlerine yer verilmektedir. Buna göre ilk olarak kadın çalışanlar için analık izni olduğu ifade edilmekte; daha sonra ise konumuzun esasını oluşturan ebeveyn iznine ilişkin ayrıntılar düzenlenmektedir. Ebeveyn izni çeşitleri tam zamanlı izinli olma, kısmi süreli çalışmaya geçiş, çocuğun geçici bakımı için izinli olma ve çocuk yetiştirme yardımı alınan dönemde izinli olma olarak sıralanmaktadır.

<sup>210</sup> Söz konusu reformun etkileri hakkında bkz. Ekberg, Eriksson ve Friebe, s. 131 vd.

<sup>211</sup> Carlson, s. 64-65; Chronholm, s. 9 vd; Elina Schleutker, **Is it commodification, de-commodification, familialism or de-familialization? Parental leave in Sweden and Finland**, Wirtschaft & Politik Working Paper Nr. 31 – 2006. Tübingen 2006, s. 18 vd; Duvander ve Jans, s. 50 vd; Albrecht, Edin, Sundström and Vroman, s. 299; Duvander ve Andersson, s. 124 vd; Datta Gupta, Smith, Verner, s. 6; Bruning and Plantenga, s. 202; Sundstrom, E. Duvander, s. 436; Wells, Sarkadi, s. 26.

<sup>212</sup> Kaufman, Almqvist, s. 534.

<sup>213</sup> Kanunun İngilizce metni için bkz. <http://www.government.se>, (24.2.2018).

İsveç Hukukunda ebeveyn izni sistemi aslında temel olarak izin ödeneği alabilme ile bağlantılı olarak üç izin seçeneği üzerine kuruludur. Şöyle ki kural olarak çocuk 18. ayını doldurana kadar ebeveynler tam zamanlı izin hakkına sahiptir. Ek olarak ebeveynler Sosyal Sigorta Kanunu uyarınca ödenek aldıkları süre boyunca da izin hakkına sahiptirler. Devletten ödenek alabilme hakları ise 480 gündür ve ebeveynler 18 ay boyunca ve daha sonra bunu kullanabilirler. 90 gün ebeveynlerin kendilerine ayrılmıştır ve diğer ebeveyne devredilemez. Kalan 300 günün yarısı her bir ebeveyn için ayrılmıştır ve bugünler ise bir ebeveynden diğerine devredilebilir<sup>214</sup>. Ödeneğin miktarı, 480 günlük ödenek süresinin, 390 günü için, hak sahibinin gelirinin yaklaşık yüzde 80'idir. Hak sahibinin geliri için de tavan kazanç tespit edilmiş olup, yıllık 444,000 SEK'dir<sup>215</sup>. Bir ebeveynin geliri yoksa veya gelire ilgili diğer koşulları karşılamıyorsa ödenek, günde 250 SEK tutarında ödenir. Ebeveynlerin ebeveyn ödeneğine hak kazanabilmeleri için beklenen doğum veya evlat edinme tarihinden 240 gün öncesinde günde 252 SEK'den fazla gelir elde etmeleri gerekmektedir. 480 günlük ödenek süresinin kalan 90 günü için de günlük 180 SEK tutarında sabit miktarda ödeme yapılır<sup>216</sup>.

Ebeveynlerin ödenek alabilme süreleri çocuğun sekizinci yaşına ya da okuldaki ilk yılını bitirmesine kadar mümkündür. Ancak 2014 yılında yapılan bir değişiklik ile 1 Ocak 2014'den sonra doğan veya evlat edinilen çocuklar için ebeveynler ödeneklerini, 96 günü çocuğun dördüncü yaşından sonra kullanılmak üzere, çocuğun 12. yaşına kadar ya da çocuğun okulda beşinci yılını doldurana kadar kullanabilmeleri mümkün hale getirilmiştir<sup>217</sup>.

---

<sup>214</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 2; Almqvist, Sandberg, Dahlgren, s. 191; Elina Pylkkänen, Nina Smith, s. 9-10; Eva Maria Katharina Häußling, **Arbeitsrecht in Schweden**, Springer Gabler, 2016, s. 36-37.

<sup>215</sup> İsveç para birimi KRON, SEK olarak kısaltılmaktadır, <http://isvec-kronu.tlkur.com/>, (24.5.2018).

<sup>216</sup> **Social Insurance in Sweden**, Government Offices of Sweden, Ministry of Health and Social Affairs, <http://www.government.se>, (25.2.2018), s. 4; James Albrecht, Peter Skogman Thoursie, Susan Vroman, **Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden**, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Working Paper 2015:4, s. 7; Häußling, s. 37.

<sup>217</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3, 5; Social Insurance in Sweden, s. 4; Albrecht, Skogman Thoursie ve Vroman, s. 9, dn. 9; İsveç Hukukunda ayrıca anne ve baba arasında ebeveyn izninin daha eşit bölüştürülmesi adına 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bonusu' (jämställdhetsbonus), adı altında ekonomik teşvik uygulanmaktadır. Her ebeveyn izni eşit olarak kullandıkları her gün için 50 SEK tutarında vergi indirimine hak kazanmaktadır. Bonus, ebeveyne saklı tutulan doksan günden sonra kullanılan izinler için geçerlidir. Ebeveynler izin hakkını eşit paylaştığında, bonus maksimum 13.500 SEK'dir, Duvander, Haas ve Hwang, s. 2-3.

Kanunun 5. Bölümü uyarınca ebeveyn iznine ilişkin haklar evlat edinenler için de geçerlidir. Ayrıca ebeveynlerin aynı anda ebeveyn izni kullanabilmeleri, çocuğun ilk yaşına kadar olan süre içerisinde kullanılmak kaydıyla, sadece 30 gün için mümkündür. Anılan imkan 2012 yılındaki değişiklikle tanınmıştır<sup>218</sup>. Ancak bir ebeveyn çocuğun velayetine sahipse ebeveyn izninin tamamını tek başına kullanabilmektedir<sup>219</sup>.

Öte yandan bir ebeveynin, daha önce bir çocuğunun doğmasından veya evlat edinmesinden itibaren 30 ay içinde yeni bir çocuğunun doğması ya da evlat edinmesi durumunda aynı şekilde ebeveyn izni hakkına yeni baştan sahip olur. Söz konusu hak özellikle çalışma saatlerini azaltma hakkını ve dolayısıyla gelirini azaltmış ebeveynin, gelir düzeyini daha yüksek düzeye taşıma imkanı sağladığı için önem arz etmektedir. Çoklu doğumlarda ebeveynlerin ek ödenek hakları bulunmaktadır. Şöyle ki ebeveynin kazancının yaklaşık yüzde 80'i oranında ek 90 gün ve yine sabit 180 SEK tutarında ek 90 gün ödenek almaya hak kazanılmaktadır<sup>220</sup>.

Ebeveyn ödeneğinin esnekliğinin sağlanması adına ödeneğin günün bölümleri için kullanılması imkanı bulunmaktadır. Örneğin çalışma saatlerinin azaltılması yoluna başvurulur ise bir gün için ödeneğin yarısı, dörtte biri, sekizde biri oranında kullanılması mümkündür. Böylece ödeneğin süresi de uzatılabilecektir<sup>221</sup>. Nitekim Kanunun “Ödenekli kısmi süreli izin” başlıklı 6. Bölümüne göre bir ebeveyn Sosyal Sigorta Kanununun 12. Bölümü uyarınca dörtte üç, yarıda bir, dörtte bir ya da sekizde bir oranda ebeveyn yardımı aldığı dönemde ebeveynin aynı oranda çalışma saatini azaltma hakkı bulunmaktadır.

Kanunun “Ödeneksiz Kısmi İzin” başlıklı 7. Bölümü uyarınca ebeveynlerin ödenek almadıkları süre için henüz sekiz yaşına gelmemiş ya da daha büyük olmakla birlikte henüz okuldaki ilk yılını tamamlamamış bir çocuğun bakımı için normal çalışma saatlerini dörtte bir oranında azaltma hakları da bulunmaktadır<sup>222</sup>.

---

<sup>218</sup> Social Insurance in Sweden, s. 5.

<sup>219</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3.

<sup>220</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3.

<sup>221</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3; Social Insurance in Sweden, s. 5; Duvander ve Jans, s. 50; Elina Pylkkanen, Nina Smith, s. 10.

<sup>222</sup> İstatistiklere göre İsveç’de üç-altı yaş arası çocuğu olan kadınların neredeyse yarısı kısmi süreli çalışmaktadır, Duvander ve Jans, s. 50.

Hasta çocuğu olan ebeveynlere ilişkin özel izin hakkı, Kanunun “Geçici ebeveyn ödeneği ile izin” başlıklı 8. Bölümünde düzenlenmektedir. Buna göre Sosyal Sigorta Kanunu uyarınca geçici ebeveyn ödeneği almaya hak kazanan ebeveynler, bu süre boyunca izin hakkına da sahip olmaktadır. Sosyal Sigorta Kanununa göre 12 yaşın altında evde bakılması gereken hasta çocuğu olan ebeveynlerin geçici ebeveyn ödeneği alma hakları bulunmaktadır. Ödenek, her çocuk için yılda 60 güne kadar ödenebilir. 60 gün kullanıldığında, durumun özelliğine göre ödenek 60 gün daha ödenebilir. Ancak ekstra günler çocuğu düzenli bakan ebeveynin hastalanması durumunda kullanılamaz<sup>223</sup>.

Ek olarak yeni doğan çocuğu olan babaların da on günlük geçici ebeveyn ödeneği alma hakları bulunmaktadır. Ancak evlat edinme durumunda on günün sadece beş günü için ödeme yapılır. Ödeneğin miktarı, ebeveynin gelirinin yaklaşık %80’idir<sup>224</sup>.

Kanunun 9. Bölümüne göre Belediye Çocuk Yardımı Ödeneği Yasası’nın (2008: 307) 8. Bölümü uyarınca tam çocuk yetiştirme yardımı alan bir ebeveynin de çocuğun bakımı için tam zamanlı izin veya normal çalışma saatlerini yarısı kadar azaltma hakkı bulunmaktadır. 2008 yılında, belediye tarafından çocuk yetiştirme yardımı (vårdnadsbidrag) yeniden başlatılmıştır. 2009 yılından itibaren belediyelerin bir ila üç yaş arasında çocuğu bulunan, kamu tarafından finanse edilen çocuk bakım hizmeti kullanmayan ve 250 gün boyunca ebeveyn izni kullanmış ebeveynlere aylık 3000 SEK’e kadar ödenek ödeme hususunda seçim hakları bulunmaktadır. Söz konusu ödenek, diğer ebeveyn izni ile aynı anda kullanılamaz<sup>225</sup>.

#### **4. Ebeveyn İzninin Kullanımı**

Kanunun “İzin Bölünmesi” başlıklı 10. Bölümüne göre izin, her takvim yılı için en fazla üç bölüme ayrılabilir. İzin bir bölümü ertesi yıl da devam eder ise iznin

<sup>223</sup> Social Insurance in Sweden, s. 5.

<sup>224</sup> Social Insurance in Sweden, s. 5; Duvander ve Jans, s. 51; Ortalama olarak herhangi bir yıl boyunca ebeveyn iznindeki çocukların yaklaşık yüzde ellisi hasta çocukların bakımı istatistiklerinde gösteriliyor. Bu bilgi anne ve babanın ya da her ikisinin hasta çocukları için izin aldıklarını kanıtlamaktadır, Ekberg, Eriksson ve Friebel, s. 7.

<sup>225</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 4.

başladığı takvim yılıyla ilişkili olarak kabul edilecektir<sup>226</sup>. Ancak çoğu işveren, işçilerin izinlerini üçten daha fazla bölümlere ayırabilmelerine izin vermektedirler<sup>227</sup>.

Ebeveyn izninin nasıl alınacağı ve çalışma saatlerinin nasıl azaltılacağına ilişkin hükümlerin yer aldığı Kanunun 11 ve 12. Bölümler uyarınca işçinin, istediği gün veya günlerde tam gün izin alma hakkı vardır. Ayrıca çalışma saatleri azaltıldığında izin, çalışma haftasının tüm günlerine ya da çalışma haftasının belirli bir gününe ya da belirli günlerine dağıtılabilir.

Ebeveyn izni ile ilgili bildirim ve kararlara ilişkin düzenlemelerin yer aldığı Bölüm 13 ve 14'e göre, Bölüm 4, 5, 6, 7 veya 9'a göre izin hakkını kullanmak isteyen bir işçinin, iznin başlamasından en geç iki ay önce veya bu mümkün değilse en kısa sürede işverene bildirimde bulunması ve bildirimde iznin planlanan süresinin belirtilmesi gerekmektedir.

Bölüm 8'e göre (geçici ebeveyn ödeneği alınarak izin kullanma) izin hakkını kullanmak isteyen bir işçinin ise bu talebini, izninin başlamasından en geç bir hafta önce işverene bildirmesi icap etmektedir.

İşçi, iznin dağılımı konusunu ve izne ilişkin diğer hususları işvereniyle görüşmelidir. Uygun olmayan durumlar dışında işçi, işverenin faaliyetinde önemli bir değişiklik olmayacak şekilde izin hakkını kullanmalıdır.

Çalışma saatlerinin azaltılması halinde, iznin nasıl alınacağı ile ilgili bir anlaşmaya varılamaz ise, işveren, işverenin faaliyetinde önemli bir değişikliğe neden olmazsa, işçinin isteğine göre izin vermelidir. İşveren, işçinin izni olmadan izinleri, çalışma haftasının bütün günlerine yayamaz ya da iş gününün başlangıcından veya bitiminden başka herhangi bir zamana dağıtamaz. Bu konu ile ilgili olarak işçinin talebi dışında karar veren işverenin, karara ilişkin olarak işçiye ve işçinin yerel çalışan organizasyonuna bilgi verir. Bunun mümkün ise iznin başlamasından en geç iki hafta önce yapılması gerekmektedir.

---

<sup>226</sup> Bu kısıtlamaya rağmen, 8. Bölüm uyarınca geçici ebeveyn yardımı/parası vb. izinde veya Sosyal Sigorta Yasası'nın 6. ve 7. bölümleri, Bölüm 12'ye göre ebeveyn eğitimi vb. için izinde izin birbirini izlemeyen/ art arda olmayan bölümlere ayrılabilir.

<sup>227</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3.

“İşe yeniden başlama” başlıklı 15. Bölüme göre işçi henüz başlayan iznini sonlandırma ve izinden önceki işine geri dönme hakkına sahiptir. İşçi işine geri dönmek istediğinde bunu, işverene mümkün olan en kısa süre içerisinde bildirmelidir. İzin bir ay veya daha uzun sürecek şekilde planlanmış ise işveren bildirimini aldıktan sonra işe geri dönmeyi bir aydan fazla olmayacak şekilde erteleyebilir.

## **5. Farklı Davranma ve Fesih Yasağı**

“Farklı davranma yasağı” başlıklı 6. Bölüme göre işveren, işe başvuran kişiye veya işçisine işbu Yasanın ebeveyn izniyle ilgili hükümlerinden dolayı farklı davranamaz. İşveren;

1. Bir istihdam konusuna karar verdiği, bir iş başvurusunda bulunan kişiyi görüşmeye çağırdığı veya istihdam usulü süresince başka önlemleri uygulayacağı zaman,
2. Terfi için karar vereceği veya bir eğitim için bir çalışan seçeceği zaman,
3. Mesleki eğitimle ilgili diğer tedbirleri alacağı veya uygulayacağı zaman,
4. Diğer eğitim veya mesleki danışmanlık ile ilgili diğer tedbirleri alacağı veya uygulayacağı zaman,
5. Ücret veya diğer istihdam şartlarını uygularken,
6. İş yönetir veya iş dağılımını yapar iken ya da,
7. Fesih ihbarını verir iken, işçiyi işten çıkarır iken ya da işçiye karşı diğer tedbirleri uygular iken de,

söz konusu kurala uygun davranmak zorundadır. Ancak farklı hüküm ve koşullar ile farklı davranışlar iznin bir sonucu ise bu yasak uygulanmaz.

Kanunun 17. Bölümüne göre ise eğer bir işçiye bu Kanun kapsamındaki ebeveyn izni hükümleri nedeniyle fesih ihbarında bulunulmuş yahut işçi işten çıkarılmış ise işçi talep ederse fesih bildirimini ya da işten çıkarma işlemi geçersiz sayılacaktır.

## **6. Diğer Hükümler**

Kanunun 22. Bölümüne göre Kanunu ihlal eden bir işveren, uğranılan herhangi bir kayıp ve ihlal nedeniyle tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.

Kanunun 18 vd. Bölümlerinde ise gebe, yeni doğum yapmış ya da bebeğini emziren bir kadın işçinin, ilgili hükümler uyarınca düzenli çalışmasına devam etmesinin yasaklanmış olması durumunda, çalışma koşullarını korumak suretiyle, uygun bir işe geçiş hakkı bulunduğu belirtilmektedir<sup>228</sup>.

Kanunun “İspat Yüğü” başlıklı 24. Bölümüne göre işverene iş başvurusu yapan bir kişi ya da işverenin bir işçisi, ebeveyn izni ile ilgili olarak farklı işleme tabi tutulduğunu varsaymaya neden olan koşulları ispatladığında, işveren bu yönde bir davranışının/kusurunun olmadığını ya da davranışının/kusurunun, işyerinin gerekli bir sonucu olduğunu ispatlamalıdır.

## C. ALMANYA'DAKİ DÜZENLEMELER

### 1. Genel Olarak

Alman Hukukunda çalışma konumuz ile ilgili olarak ayrı bir Kanun bulunmaktadır. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz<sup>229</sup> (BEEG)<sup>230</sup> adını taşıyan bu Kanun, 1.1.2007'den itibaren kadın ve erkek işçiler için yürürlükte olup, çocuklarının doğum tarihi 1 Ocak 2007 ve sonrası olan işçiler için ebeveyn izninden faydalanma koşullarını barındırmaktadır<sup>231</sup>.

<sup>228</sup> Kanunun 19. Bölümüne göre Bir çocuğu bekleyen ve sonuç olarak fiziksel olarak zorunlu iş görevlerini yerine getiremeyen bir kadın işçi, çalışma koşullarını koruyarak diğer işlere geçiş yapabilme hakkına sahiptir. Transfer hakkı sadece tahmini doğum tarihinden önceki altmışıncı gün ve sonrası için geçerlidir. Kanunun 20. Bölümüne göre Bölüm 18 ve 19'a göre geçiş yapma hakkı, işverenin makul bir şekilde, işyerindeki diğer işlerle görevlendirmesi gerektiği ölçüde geçerlidir. Başka bir işe geçişin uygulanabilir olmadığı durumlarda kadın işçi 18. ve 19. Bölümler uyarınca ve iznin ilişkili bulunduğu süre zarfında, sağlığının ve güvenliğinin korunması için gerekli olduğu ölçüde izin hakkına sahiptir. En az bir ay sürmesi beklenen bir geçiş imkanı ortaya çıkarsa, işveren kadın işçiye bu pozisyonu teklif etmelidir. Kanunun 21. Bölümü uyarınca, Bölüm 18 veya 19'a göre geçiş hakkını kullanmak isteyen işçi bunu, işverene bildirmelidir. Kadın işçinin hamilelik nedeniyle fiziksel olarak zorunlu iş görevlerini yerine getirememesi nedeniyle geçişin gerekli olması halinde, bildirim en geç bir ay öncesine kadar yapılmalıdır. Diğer durumlarda, mümkün olan en kısa sürede bildirimde bulunulmalıdır. Bildirim sonrasında, işveren mümkün olan en kısa sürede geçiş imkanı hakkında bilgi sunmalıdır ve geçişin yapılamaması durumunda işveren, geçiş olasılığını periyodik olarak incelemelidir.

<sup>229</sup> Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni ile İlgili Kanun.

<sup>230</sup> Kanun, Federal Almanya Parlamentosu'nun 5.12.2006 tarihli I 2748 sayılı kanunun Federal Konsey tarafından onaylanmasıyla 1. madde olarak çıkarılmıştır. Kanun 3. maddenin 1. paragrafı uyarınca 1.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>231</sup> Friedbert Rancke, **Mutterschutz Betreuungsgeld Elterngeld Elternzeit Handkommentar**, 3. Auflage, Baden-Baden: Nomos, 2014, s. 595; Çocuk 1 Ocak 2007'den önce doğmuş ise 1 Ocak 2007'den sonraki ilk başvuru için BEEG geçerli olacaktır. 1 Ocak 2007'den itibaren doğan çocukların ebeveyn izni konusunda zamandan bağımsız olarak BEEG uygulama alanı bulmaktadır, Rancke, s. 601; Almanya'da, 1996'dan 2006'ya kadar Federal Çocuk Yardımı Yasası (Bundeszahmungsgeldgesetz, BErzGG) yürürlükteydi. Bu kanuna göre, anneler ve babalar, bir çocuğun doğumundan sonra üç yıla kadar çocuk yetiştirme iznini paylaşabilmekteydiler. 2007 yılında BErzGG ilga edilmiş BEEG yürürlüğe girmiştir. BErzGG, erkek egemen aile modelini destekler iken BEEG'in amacı, hiçbir ebeveynin uzun vadede eşine veya hükümet desteğine bağımlı olmamasıdır, Nora Reich, **Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany**, Hamburg Institute of International Economics Working Paper No. 1-31, 2010, s. 2; Nitekim 2006 yılında söz konusu izni alan ebeveynlerden sadece %3.5'i erkeklerdi, Fleischmann, Sieverding, s. 463; BEEG'den önceki düzenlemeler hakkında bkz. Jochem Grönert, **Erziehungsgeld**,

Ebeveyn izninin düzenlendiği 4. bölümün ilk maddesi olan 15. Madde, ebeveyn iznini talep etme ile ilgili olup; 16. madde ebeveyn izninin kullanımı, 17. madde yıllık izin, 18. madde fesih yasağı, 19. madde ebeveyn izni sonunda sözleşmeyi feshetme hakkı, 20. madde mesleki eğitim alanında çalışan ve evde çalışan kişiler, 21. madde belirli süreli iş sözleşmesi hakkında hükümler ihtiva etmektedir.

## 2. Ebeveyn İzni Hakkı

Kanunun 1. Bölümünde ebeveyn parası (Elterngeld), 2. Bölümünde bakım parası (Betreuungsgeld), 3. Bölümünde yöntem ve organizasyon ile ilgili hükümler yer almaktadır. Yasanın 4. Bölümünde ebeveyn izni düzenlenmiştir.

Ebeveyn izni hakkı kadın ve erkek işçilerin işverene karşı sahip oldukları bir hak olup; bu hak, çocuğun doğumundan sonra en fazla üç yıllığına ve çocuğun evde bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kullanılabilir<sup>232</sup>. 15. maddenin 2. fıkrası 1. cümlesi gereğince ebeveyn izni hakkı çocuğun üçüncü<sup>233</sup> yaşını doldurmasına kadardır<sup>234</sup>. Ebeveyn izninde analık izninde olduğu gibi, kendiliğinden bir istihdam yasağı söz konusu değildir. İşçi dilerse ve gerekli şartları da haiz ise hakkını kullanabilir<sup>235</sup>.

Ebeveyn izninde işçi üç yıllık süre için ücretsiz izinli olmaktadır. Ancak işçi dilerse ebeveyn izni süresi içerisinde kısmi süreli çalışma da yapabilir. Yasal şartlar gerçekleştiği zaman ücretsiz izinli olma ve kısmi zamanlı çalışma hakkı beraber ya da

---

**Mutterschutz, Elternzeit**, München: Wilhelm Goldmann Verlag, 2005, s. 81 vd; Özellikle ebeveyn ödeneği (Elterngeld) sayesinde ebeveyn izni programı Almanya'daki en popüler sosyal politikalarından biri olmuştur. Resmi istatistikler çalışan kadınlar arasında ebeveyn izni kullanma oranının çok yüksek olduğunu göstermektedir, Markus Gangl and Andrea Ziefle, "The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany", American Journal of Sociology, Vol. 121, No. 2, September 2015, s. 523; Ayrıca akademik çalışmalar, BEEG ile getirilen sistemim, annelerin işlerine daha hızlı dönmeleri ve babaların çocuk yetiştirme faaliyetlerine katılmaları için teşviklerin artırılmasında başarılı olduğu sonucuna varmıştır, Kamila Cygan-Rehm, "Parental leave benefit and differential fertility responses: evidence from a German reform", J Popul Econ, 29, 2016, s. 74.

<sup>232</sup> Rancke, s. 595.

<sup>233</sup> Üç yıllık ebeveyn izni süresi içerisine MSchG uyarınca kadın işçilerin sahip olduğu analık izin süreleri de dahildir. Bir başka deyişle analık izni ebeveyn izninin içerisindedir. Babaların ebeveyn izni hakkı ise çocuğun doğmasıyla başlamaktadır, Elke Roos ve Dirk Bieresborn, **MuSchG-BEEG Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz Kommentar**, Köln: Luchterhand Verlag,, 2014, s. 966; Herbert Buchner ve Ulrich Becker, **Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz Kommentar**, 8. neu bearbeitete Auflage, München: Verlag C. H. Beck, 2008, s. 946; Inge Böttcher ve Bettina Graue, **Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz Basiskommentar zum BEEG**, 5. Auflage, Frankfurt: Bund Verlag, 2016, s. 160; Grönert, s. 86, 88; Üç yılın tamamını kullanma zorunluluğu bulunmadığı gibi analık izninin hemen arkasından ebeveyn iznini kullanma zorunluluğu da bulunmamaktadır. İsteyen işçiler analık izninin arkasından çalışıp daha sonra ebeveyn izni kullanabilirler, Renate Korn, **Schwangerschaft, Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elternzeit, Elterngeld**, Books on Demand GmbH, 2010, s. 85.

<sup>234</sup> Roos ve Bieresborn, s. 963.

<sup>235</sup> Buchner ve Becker, s. 914.



sırayla, işi çeşitli saatlere bölmek suretiyle, çocuğun üç yaşını tamamlamasına kadar işten uzak kalma yoluyla kullanılır<sup>236</sup>. Ebeveyn izninin bir parçası, 12 aylık bir süre, işverenin izni ile çocuğun sekizinci yaşını doldurmasına kadar ileriki yaşlarda da çocuğun bakım ihtiyacının olması sebebiyle ertelenebilir. Ebeveyn izni baştan tamamen üç yıl için kullanılabilir. Diğer taraftan 16. maddenin 1. fıkrası 1. cümlesi uyarınca ebeveyn izni talebi, işçi için iki yıllık süre boyunca bağlayıcı olmaktadır. Çünkü özellikle çocuğun ilk iki yılında ne kadar bakıma ihtiyaç duyup duymayacağı anlaşılabilir. Bu nedenle işverenin menfaatleri geriye itilir. İşçinin üç yıllık ebeveyn izni hakkının son bir yılını iki yılın hemen arkasından devam mı ettireceği veya ileriye mi aktaracağı konusunda karar verip, kararını iki yıllık sürenin bitiminden yedi hafta önce işverene bildirmesi gerekmektedir<sup>237</sup>.

Kısmi süreli çalışma olmaksızın kullanılan ebeveyn izni esnasında iş ilişkisindeki her iki tarafa ait asli edimler, yani işçinin iş görme borcu - işverenin de ücret ödeme borcu, askıya alınır. Ancak bu sürede sadakat borcu gibi ferî yükümlülükler devam eder. Ebeveyn izninin sona ermesiyle asli borçlar tekrar başlamaktadır<sup>238</sup>.

Ebeveyn izni süresince, kısmi süreli çalışma mevcut değil ise, iş ilişkisi askıya alındığı için örneğin işçinin hastalanması durumunda işgöremezlik nedeni ile işçi, işverenden herhangi bir hak talebinde bulunamaz<sup>239</sup>. Askıya alınma karşılıklı asli yükümlülüklerin askıya alınması demektir ancak ferî hak ve yükümlülükler hala devam etmektedir. Bu noktada ebeveyn izni süresince işverenin diğer edimleri konusunda işçinin hak sahibi olup olmayacağı hususunda soru işaretleri ortaya çıkmaktadır. Belirtilen hususun cevabı her somut olayda yorum yoluyla tespit edilmektedir. Ancak bazı genel ilkeler de oluşturulabilir. Buna göre iş edimine bağlı olarak verilecek edimlerden, ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışma yapılmıyor ise ebeveyn iznindeki işçi yararlanamayacaktır. Kıdeme bağlı haklar, edimler ise verilmek zorundadır. Ancak bu edimlerin karma karaktere sahip olması durumunda da öncelikle edimle ilgili hukuki düzenleme var ise ve bu düzenlemede iş sözleşmesinde askıya

---

<sup>236</sup> Rancke, s. 595.

<sup>237</sup> Roos ve Bieresborn, s. 963-964.

<sup>238</sup> Rancke, s. 595; Böttcher ve Graue, s. 170.

<sup>239</sup> Roos ve Bieresborn, s. 990, 995.

alınan dönemler dikkate alınmayacaktır gibi açık bir düzenleme varsa o düzenleme dikkate alınacaktır<sup>240</sup>.

Alman Hukukunda bazı toplu iş sözleşmelerinde de ebeveyn izni süresince ödemelerde kesinti yapılmayacağına ilişkin istisna düzenlemeleri yer alabilmektedir. Bu durumda da işverenin diğer edimleri işçiye ödenecektir. Eğer düzenlemede metinden açık bir şekilde ödemenin nasıl yapılacağı anlaşılıyorsa edimin amacının incelenmesi icap etmektedir. Bu da yorum yoluyla gerçekleşecektir. Burada ödemenin ismi dikkate alınmayıp ödeme şartları önemlidir. Eğer yorum yoluyla özel ödemenin iş görme edimine bağlı olduğu anlaşılıyor ise bu ödemeler ebeveyn iznindeki işçiye yapılmayacaktır<sup>241</sup>.

BEEG'nin 15. maddesinin 1. fıkrasına göre çocuğu ile aynı evde yaşayanlar, BEEG'nin 1. maddesinin 3 ve 4. paragrafları<sup>242</sup> kapsamındaki talep koşullarını karşılayanlardan çocuğu ile aynı evde yaşayanlar veya Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 33. maddesi uyarınca çocuğunun tam zamanlı bakımını üstlenenlerden çocuğu ile aynı evde yaşayanlar çocuklarının bakımını ve yetiştirilmesini bizzat üstlenmiş iseler ebeveyn izni hakkını talep edebilirler<sup>243</sup>.

Anılan Kanuna göre, ebeveyn izni hakkı için bir iş ilişkisinin olması ve bu iş ilişkisinin Almanya'da mevcut olması gerekmektedir. Ebeveyn izni hakkına sahip

<sup>240</sup> Buchner ve Becker, s. 928-929; Böttcher ve Graue, s. 171-172.

<sup>241</sup> Buchner ve Becker, s. 928-929; Böttcher ve Graue, s. 171-172.

<sup>242</sup> BEEG'nin 1. maddesi ebeveyn ödeneği (Elterngeld) ile ilgili olup 3. ve 4. paragraflar şu şekilde düzenlenmektedir: (3)1 numaralı paragrafın 1. cümlesinin 2 numarasından bağımsız olarak aşağıdaki koşulları karşılayan kişiler ebeveyn ödeneği almada hak iddia edebilir:1. Evlat edinme amacıyla yanına aldığı çocukla bir/ayını evde yaşaması, 2. Her iki eşten ya da her iki hayat arkadaşından birinin çocuğunun bakım masraflarını karşılaması ya da 3. Çocukla bir/ayını evde yaşama ve babalığın tanınması ile ilgili beyan edilen verilerin Medeni Kanununun 1594 sayılı maddesinin 2 nolu paragrafı uyarınca tespitinin henüz gerçekleştirilememesi ya da Medeni Kanununun 1600d sayılı maddesi uyarınca yapılan babalık tanıma başvurusunun henüz tespit edilmemesi. Bu kanundaki hükümler bakımı üstlenilen çocukların ve 1. maddenin 1. numarası kapsamındaki çocukların doğum tarihi/zamanı yerine hak sahibi kişi tarafından kabul edilme tarihi esas alınarak uygulanacaktır. (4) Ebeveynler ağır bir rahatsızlık, ağır bir engel ya da ölümden dolayı çocuklarına bakamazlarsa üçüncü kademeye kadar olan akrabalar, her iki eşten biri ya da her iki hayat arkadaşından biri 1 numaralı paragrafın ilgili koşullarını/yükümlülüklerini karşılıyorsa ve çocuklar üzerinde hak sahibi olan diğer kişiler hak iddia etmemişlerse, ebeveyn ödeneği almaya hak iddia edebilirler.

<sup>243</sup> Hak talep edebilecek kişiler çocuğa bakabilecek ve çocukla aynı evde yaşayacak kişilerdir. Üçüncü dereceye kadar akrabalar için de annenin ağır hastalığı ölümü gibi durumların söz konusu olması durumunda ebeveyn izni mümkün olmaktadır, Böttcher ve Graue, s. 159; Ebeveynlerin evli olmaması durumunda her ne kadar aynı evde yaşamasa da babanın da ebeveyn izni hakkı vardır. Ancak bunun için annenin onayına ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca velayet hakkı olan anne veya babanın partnerinin de ebeveyn izni hakkı mevcuttur, Volker Votsmeier, **Elternzeit und Elterngeld Die Rechte für Mütter und Vater**, München: Verlag C. H. Beck, 2008, s. 64; Daniela Range-Ditz, **Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit**, Düsseldorf: Verbraucherzentrale, 2009, s. 63; Dietmar Marburger, **Elternzeit**, Berlin: Zitervorschlag, 2001, s. 31; Korn, s. 89; Grönert, s. 82.

olmak için iş sözleşmesinin türü önem arz etmemektedir; ancak ebeveyn izni nedeniyle belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin uzatılması söz konusu değildir. Birden fazla iş ilişkisi bulunan işçi her bir iş ilişkisi için ayrı talepte bulunabilir<sup>244</sup>.

Reşit olmayan veya genç olan mevcut ebeveyn yerine büyük anne ve baba da torunları için ebeveyn iznine gidebilirler<sup>245</sup>. Nitekim BEEG’de torunuyla aynı evde yaşayan ve bu çocuğun bakımında ve yetiştirilmesinde katkı sağlayan kişilerin de ebeveyn izni alabileceği belirtildikten sonra bunun için çocuğun ebeveyninden birinin ergin olmaması ya da çocuğun ebeveyninden birinin ergin olmadan önce başladığı mesleki eğitim sürecinde olması ve iki ebeveynin işgücünün tümünün büyük anne veya büyük babanın tek başına üstlenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (m. 15/1). Ayrıca ebeveyn izni, çocuğun ebeveyninden her ikisinin ebeveyn izni talep etmediği dönemlerde talep edilebilir<sup>246</sup>.

Kanuna göre çocuk üçüncü yaşını doldurana kadar ebeveyn izni talebinde bulunulabilir (m. 15/2). Evlatlık olarak alınan çocuğun hak sahibi kişinin bakımını üstlendiği tarihten itibaren çocuğun üç yaşına kadar, en fazla da sekiz yaşını doldurmasına kadar olan süreç için ebeveyn izni alınabilir. Yine aynı fıkraya göre ebeveyn izni hakkı sözleşmeyle iptal edilemez ve sınırlandırılmaz.

BEEG’nin 15. maddesinin 2. fıkrasının 3. cümlesinde her bir çocuk için ebeveyn izni hakkı olduğu düzenlenmektedir. Bu hak çoğul doğumlar için de geçerlidir. Örneğin 2007 yılında doğan çocuk için 2010 yılına kadar ebeveyn izni kullanılabilir. İkinci çocuk 2008 yılında doğmuşsa 2011 yılına kadar da bu çocuk için ebeveyn izni kullanılabilir. Kesişen dönemler istenirse ileriki zamana aktarılabilir<sup>247</sup>.

Ebeveyn izninin 12 aylık süresi, işverenin onayı ile çocuğun sekizinci yaşını doldurmasına kadar olan süre içerisinde kalmak şartıyla ilerideki bir döneme

---

<sup>244</sup> Böttcher ve Graue, s. 158; Korn, s. 81-83; Grönert, s. 83.

<sup>245</sup> Rancke, s. 595; Roos ve Bieresborn, s. 939-940.

<sup>246</sup> Doğu Avrupa’da büyükanneler ve büyükbabalar torunlarının bakımı ve yetiştirilmesinde önemli rol oynarlar. Aileler uygun olduğunda, güven, kolaylık ve maddi nedenlerden dolayı çocuk yetiştirmeye büyük anne ve babaları dahil etmeyi, ayrıca aile bağlarını güçlendirmeyi ve çocuğun büyükanne ve büyükbabalarına olan bağlılığını artırmayı tercih ederler. Örneğin Macaristan’da ebeveynlerin ve büyükanne ve babaların iki yaşından küçük çocuklara bakmaları için bir evde bakım ödeneği varken, Bulgaristan’da ebeveyn izni iki çocuğa kadar büyükanne ve büyükbabalardan biri tarafından alınabilir, Robila, s. 38.

<sup>247</sup> Buchner ve Becker, s. 949-950; Korn, s. 99.

devredilebilir (m. 15/2, c. 4). Bunun sebebi çocuğun ileriki yaşlarda da, özellikle okula başlamasından sonra, bakım ihtiyacının devam etmesidir. Devir ile ilgili bir sorun, işverenin onayıyla ilgilidir. Kanunda devir için işverenin onayının alınması gerektiği ifade edilmiş; ancak işverenin hangi şartlar altında devir talebini reddedebileceği ya da onay verme mecburiyetinin olup olmadığı belirlenmemiştir. Belirtilen durum için işverenin, iki tarafın da menfaatini düşünerek, hakkaniyete uygun takdiri ile karar vermesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir. İşverenin devir talebini, hakkaniyete aykırı şekilde reddettiği sonucuna ulaşırsa o zaman onun onayı mahkeme tarafından verilir<sup>248</sup>.

BEEG'nin 15. maddesinin 3. fıkrasına göre ebeveyn izni her iki ebeveyn tarafından eş zamanlı/birlikte ya da farklı zamanlarda/ayrı alınabilir. Ebeveyn izninin maksimum süresi üç yıldır. Ebeveynler beraber ebeveyn iznine gitmeyi kararlaştırdıklarında anne babadan her biri hak sahibi olur ve çocukları üç yaşını dolduracağı süreye kadar devam eder. İki ebeveyn, ebeveyn iznine eş zamanlı başladıkları zaman çocuk üç yaşını doldurana kadar işten serbest bırakılmaktadırlar. Ebeveyn izninin ayrı, nöbetleşe veya arka arkaya alınmasına izin verilmektedir ama yine de ebeveyn izninin her çocuk için maksimum çocuğun 3 yaşına kadar sınırlaması devam etmektedir. Böylece ilk önce anne daha sonra babanın ebeveyn iznine gidip çocuk 6 yaşına gelene kadar anne ya da baba tarafından bakılması sonucu doğmamaktadır<sup>249</sup>.

### **3. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı**

Ebeveyn izni süresince işçi, 15. maddenin 4. fıkrası gereğince, haftalık 30 saati aşmamak koşuluyla kısmi süreli çalışma da yapabilir. Ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışmak isteyen işçinin, 15. madde gereğince, işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Başvuru üzerine çalışma saatlerinin nasıl düzenleneceğine ilişkin işçi ile işverenin, 15. maddenin 5. fıkrasının 2. cümlesi uyarınca, dört hafta içerisinde anlaşması gerekmektedir. Bu dört hafta içerisinde işverenin, yazılı olarak kabul etmeme

---

<sup>248</sup> Roos ve Bieresborn, s. 965.

<sup>249</sup> Rancke, s. 609; Roos ve Bieresborn, s. 969.

hakkı bulunmaktadır<sup>250</sup>. 15. maddenin 5. fıkrası doğrultusunda çalışma saatinin azaltılmasına ilişkin anlaşmanın gerçekleşmemesi ihtimaline, 15. maddenin 6. fıkrasında çözüm getirilmiştir. Buna göre çalışan, 15. maddenin 7. fıkrasındaki şartların mevcudiyeti durumunda, ebeveyn izni süresince iki defa olmak üzere, çalışma saatinin azaltılmasını talep edebilir. Bu talep her bir ebeveynin hakkı olup, ebeveyn üç yıllık toplam süresi içerisinde iki dönem için çalışma saatinin azaltılmasını talep edebilir. İşçinin ebeveyn izni başvurusu ile birlikte çalışma saatinin azaltılması talebinde bulunması gerekmez. İşçi ebeveyn izni süresince yedi haftalık bir ihbar süresine uyup, önceden haber vermek sureti ile her zaman çalışma saatini azaltma talebinde bulunabilir<sup>251</sup>. BEEG'nin 15. maddesinin 7. fıkrasındaki şartlar şunlardır: Meslek eğitimi alan kişilerin haricinde, işyerinde çalışan sayısı 15'ten fazla olmalıdır, işçinin aynı işyerinde ya da işletmede altı aydan fazla kıdemi bulunmalıdır, çalışma saatleri haftalık 15 saat ile 30 saat arasında tespit edilmelidir<sup>252</sup>, işverenin bu talebi kabul etmemesi için zorunlu işletmesel nedenleri bulunmamalıdır<sup>253</sup>. Kısmi süreli çalışma talebi için başvuru, işverene kısmi süreli çalışmanın başlangıcından yedi hafta önce yazılı olarak yapılmalıdır. Başvuru, işe başlama tarihi ve azaltılan çalışma sürelerini içermelidir. Talep edilen haftalık çalışma süresinin dağıtımı da başvuruda belirtilmelidir. İşverenin çalışma sürelerinde talep edilen azaltmayı ya da dağıtımı kabul etmek istemediği durumlarda, işveren dört hafta içerisinde bunu yazılı ve gerekçeli

<sup>250</sup> Roos ve Bieresborn, s. 970; Korn, s. 97-99.

<sup>251</sup> Roos ve Bieresborn, s. 972-973; Böttcher ve Graue, s. 163.

<sup>252</sup> Çalışan sayısının hesaplanmasında işletme değil işyeri dikkate alınmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler altı aydan fazla süre ile çalışmaları durumunda hesaba katılırlar. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hesaba katılmasında farklı bir uygulamaya gidilmez. İşyerinde 15 işçinin bulunup bulunmadığının hesaplanır iken kısmi süreli çalışmanın başlayacağı zamandaki işçi sayısına bakılır. Altı aylık kıdemin hesaplanmasında da iş ilişkisinin varlığı önemlidir, iş ilişkisindeki kısa aralıklar dikkate alınmaz. Kıdemin hesaplanmasında da kısmi süreli çalışmanın başlangıç zamanına göre hesaplama yapılır, Rancke, s. 619.

<sup>253</sup> "İşletmesel nedenler" kavramı TzBfG'in 8. maddesinde de kullanılmaktadır. Söz konusu madde işçinin çalışma saatlerinin azaltılması, bir başka deyişle tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi ile ilgili olup; belirtilen hükme göre işveren, işletmesel nedenlerin mevcut olmaması, işçinin altı aylık kıdemi ve işyerinde 15 işçinin çalışması durumunda çalışma saatlerinin azaltılması talebini kabul etmek zorundadır. Açıklanan hüküm BEEG m. 15 ile oldukça benzerdir. Her iki Kanunda da işçinin, kısmi süreli çalışma hedefi söz konusudur ve her iki durumda da işverene işletmesel sebeplerle talebi reddetme hakkı verilmektedir. TzBfG'in 8. maddesinin 4. fıkrasının 2. cümlesinde hangi durumlarda işletmesel nedenlerin olduğuna ilişkin örnekler verilmektedir. Buna göre kısmi süreli çalışma; işletme organizasyonunu, iş süreçlerini, işletmenin güvenini önemli ölçüde etkiliyorsa veya orantısız masraflar söz konusu olursa kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi reddedilebilir. BEEG'de "zorunlu işletmesel nedenler"den bahsedilirken TzBfG'de "işletmesel nedenler"den bahsedilmektedir. Ancak buna rağmen TzBfG'deki örnekler dayanak olabilir. Çünkü belirtilen örneklerde de işletmenin büyük ölçüde etkilenmesi faktörü dikkate alınmaktadır, Roos ve Bieresborn, s. 975; TzBfGm. 8 ile BEEG m. 15 arasındaki iliki hakkında detaylı bilgi için bkz. Henriette Norda, **Der Anspruch auf Elternteilzeit- de lege lata und de lege ferenda**, KENZINGEN: Centaurus Verlag, 2008, s. 5 vd; Zorunlu işletmesel nedenlerin denetimini üç kademeli şekilde gerçekleştirir: İşyeri organizasyonunda sakınca olup olmadığı, işletmesel nedenlerin olup olmadığı ve ebeveyn izni talebine uygunluğu ve zorunlu işletmesel sebeplerin menfaat bakımından daha ağır olması, Böttcher ve Graue, s. 164.

olarak bildirmelidir. İşveren bu sürede cevap vermez ise başvuruyu reddetmiş sayılır. İşverenin çalışma sürelerinin azaltılması ve dağıtılması ile ilgili başvuruyu kabul etmemesi durumunda işçi, iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir.

Ebeveyn izni öncesinde de kısmi süreli çalışma söz konusu ise aralık verilmeksizin ebeveyn izninin başlamasıyla kısmi süreli çalışmaya devam edilebilir (m. 15/5, c. 4)<sup>254</sup>. Tek dikkat edilmesi gereken nokta kısmi süreli çalışmanın haftada 30 saati aşmaması ve işverene 16. maddenin 1. fıkrasının 1. cümlesi gereğince ebeveyn iznine ilişkin başvuru yapılmasında ebeveyn izin hakkının bu zamana kadarki kısmi süreli çalışma şeklinde, aynı şekilde devam edeceğinin bildirilmesidir<sup>255</sup>. Bu zamana kadar yapılan kısmi süreli çalışma öncelikle tamamen izin (örneğin bir yıllık ücretsiz izin) kullanıldıktan sonra da devam edebilir. Çünkü Kanun metninden aralıksız ya da aralıklı olup olamayacağı anlaşılmamaktadır. Burada işverenin de gerekli planlama güvencesinin dikkate alınması gerekmektedir. O yüzden işçinin 16. maddenin 1. fıkrasının 1. cümlesindeki yedi hafta önceki yazılı ilk başvuruda ne zaman kısmi süreli zamanlı çalışma kullanmak istediğini belirtmesi gerekmektedir. İşçi bu zamana kadarki kısmi süreli çalışmanın devamını ebeveyn izninin başlamasından sonra talep ederse bu talep geçersizdir (m. 15/5, c. 4)<sup>256</sup>. İşçi anlaşma sağlayamaz ise yine 15. maddenin 6. ve 7. fıkraları kullanılarak, bir başka deyişle ihtilaflı süreç yöntemi ile ebeveyn izni öncesindeki kısmi süreli çalışma düzeninden daha farklı bir çalışma düzenine de sahip olabilir<sup>257</sup>.

Çalışma saatlerinin azaltılması ve düzeltilmesi öncelikle işverenden talep edilmelidir (m. 15/5, c. 1). İşveren ile işçinin dört hafta içerisinde talep edilen çalışma saatinin azaltılmasına ilişkin mutabakata ulaşması gerekmektedir. Anlaşamamaları durumunda 15. maddenin 6. ve 7. fıkrası doğrultusunda ihtilaflı hak süreci başlamaktadır. Anlaşma olmadığında 7. fıkranın yukarıda belirtilen şartları mevcutsa yine çalışma saatleri azaltılabilir. Ayrıca 15. maddenin 5. fıkrası uyarınca tarafların

---

<sup>254</sup> Roos ve Beierborn, s. 964.

<sup>255</sup> Rancke s. 617-618.

<sup>256</sup> Rancke s. 618.

<sup>257</sup> Roos ve Bieresborn, s. 984

anlaşmasıyla çalışma saatleri azaltıldıysa bunun arkasından iki defa daha çalışma saatleri 6. ve 7. fıkra doğrultusunda işverenin iradesine rağmen azaltılabilir<sup>258</sup>.

BEEG'ye göre başvuru, yedi hafta önce talep edilmiş olmalı ve başvuruda kısmi süreli çalışmanın başlangıcının ve hangi kapsamda çalışma saatinin indirileceği belirtilmeli ve çalışma sürelerinin nasıl dağıtılacağı da işverene bildirilmiş olmalıdır (m. 15/7). Aksi takdirde başvuru düzenli şekilde veya Kanuna uygun şekilde gerçekleşmemiş olur. Doktrinde Rancke'ye göre başvuru öyle bir yapılmalıdır ki işveren basit bir evetle kabul edebilmiş olabilsin. Eğer bu şartlar gerçekleşmediyse kısmi süreli çalışma başvurusu geçersizdir<sup>259</sup>.

İşverenin çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin başvuruyu kabul etmek istememesi durumunda, bunu başvuruyu aldıktan sonra dört hafta içerisinde yazılı bir şekilde gerekçeli olarak işçiye bildirmesi gerekmektedir (m. 15/7, c. 4). Dört haftalık süre yazılı başvurunun tebliği ile başlar. Ama işveren bu süreyi kaçırsa başvuruyu reddetmiş sayılır. İşveren başvuruyu cevaplamazsa işçi iş mahkemelerinde dava açabilir (m. 15/7, c. 5)<sup>260</sup>. İşçinin çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin dava açma hakkı işverenin dört haftalık süre içerisinde hiç cevap vermemesi, başvuruyu gerekçesiz reddetmesi veya sözlü beyanda bulunması durumlarında mevcuttur. Hatta işverenin gerekçelerinin yetersiz kalması durumunda da işçi dava açılabilir<sup>261</sup>.

Burada eda davası söz konusu olup; dava, iş mahkemelerinde işverene karşı açılır<sup>262</sup>. Davanın amacı çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin eksik kalan işveren beyanını almaktır<sup>263</sup>. Mahkemenin kararı işverenin onayı yerine geçecektir. Davada ispat yükü işverendedir. Kanun metninden ispat yükümlülüğünün işverende olduğu anlaşılacakla birlikte doktrindeki hakim görüş bu yöndedir<sup>264</sup>. Özellikle zorunlu işletmesel nedenlerin varlığının ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ama işçi de

---

<sup>258</sup> Rancke, s. 620-621.

<sup>259</sup> Rancke, s. 621; İşverene çalışma saatlerinin azaltılması başvurusu ebeveyn izni başvurusundan önce iletilemez. En erken ikisi birlikte bağlanarak iletilir. Eğer işçi yedi hafta öncesinde başvurma yükümlülüğüne uymazsa, başvuruyu tekrarlayıp sonraki zaman dilimi için kısmi süreli çalışmaya başvurabilir. Geç başvuru yapılması durumunda bu başvuru geçersiz değildir, sadece süre ertelenir. Ama işveren kabul etmesi durumunda sürenin ertelenmesine de gerek kalmaz, Rancke, s. 622

<sup>260</sup> Roos ve Biersborn, s. 982-983.

<sup>261</sup> Rancke, s. 625; Böttcher ve Graue, s. 168.

<sup>262</sup> Rancke, s. 625.

<sup>263</sup> Rancke, s. 625.

<sup>264</sup> Rancke, s. 626.

yargılamada en azından ve mümkün olduğunca detaylı şekilde talep etmiş olduğu çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin zorunlu işletmesel nedenlerin olmadığını ileri sürmesi, iddia etmesi gerekmektedir. Başvuru yapana kadar ebeveyn izninde önemli ölçüde vakit geçtiği için ihtiyati tedbir kararı verilebilir<sup>265</sup>.

Ebeveyn izni süresince işçi sadece kendi işvereninde değil başka bir yerde de kısmi süreli çalışma yapılabilir ya da kendisi bağımsız bir faaliyette bulunabilir (m.15/4, c.1 ve 3). Bu hak sayesinde örneğin, işçinin asıl işveren yanında kısmi süreli çalışma imkanının olmaması durumunda başka bir yerde ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışması söz konusu olabilecektir. Bu durum da işçinin çalışma hayatı ile irtibatının kopmamasını sağlayacaktır. Söz konusu hak için işçi gerekçesiyle birlikte asıl işverene başvurmalı ve asıl işverenin onayının alınması gerekmektedir. Kanunda bununla ilgili belirli bir süre bildirimini bulunmamakla birlikte asgari şart olarak başvuruda gerekçenin beyan edilmesi önerilmektedir. Başvuruda hangi işin yapılacağı, 30 saatin aşılmayacağı ve hangi işverende çalışacağı belirtilmesi uygun düşmektedir. Asıl işveren başvuruyu 4 hafta içerisinde zorunlu işletmesel nedenlerle yazılı şekilde reddedebilir<sup>266</sup>. Doktrinde Rancke'ye göre işverenin reddetmesi için net ve detaylı rekabet dezavantajları ve bundan kaynaklı zararların belirtilmesi gerekmektedir. Yine işverenin işçiye kendisinin ihtiyacı varsa işletmesel nedenle reddetme hakkı da bulunmaktadır<sup>267</sup>.

İşveren işçinin başka yerde çalışması nedeniyle ispatlanabilecek zarara uğrarsa veya işçi onaylananın dışında bir yerde çalışırsa işçinin tazminat yükümlülüğü doğar. İşveren başka yerde çalışma talebini onaylaması gerekirken reddetmişse diğer işverendeki ücret kaybına ilişkin de işçi talepte bulunabilir<sup>268</sup>.

#### **4. Ebeveyn İzninin Kullanımı**

BEEG'nin 16. maddesi ebeveyn izni başvurusu, ebeveyn izninin başlangıcı, ebeveyn izni süresince çalışma dönemlerinin dağıtımı, ebeveyn izninin uzatılması, önceden sonlandırılması ve sonlandırılması ile ilgili hükümler ihtiva etmektedir.

<sup>265</sup> Rancke, s. 625-627; Böttcher ve Graue, s. 168.

<sup>266</sup> Buchner ve Becker, s. 956; Rancke, s. 629.

<sup>267</sup> Rancke, s. 630.

<sup>268</sup> Rancke, s. 631.



BEEG'ye göre ebeveyn iznine başvuru, ebeveyn izninin başlangıcından yedi hafta önce yazılı olarak gerçekleştirilmelidir (m. 16/1). Başvuru sahibi işçinin ebeveyn izni konusunda hak sahibi kişi olması durumunda, belirtilen hükme uygun bir başvuru ile birlikte, bir başka deyişle 16. maddenin 1. fıkrasındaki süre ve şekil şartları doğrultusunda bir başvuru ile tüm hukuki geçerlilik şartları gerçekleşmiş olup, ebeveyn izni kullanılabilir. İşverenin onayı olmaksızın ebeveyn izni hakkı kurulmuş olmaktadır, işverenin başvuru reddetme hakkı bulunmamaktadır<sup>269</sup>.

Ebeveyn izni talep eden işçi, başvurusunda iki yıl içerisinde hangi dönemlerde ebeveyn iznini kullanmak istediğini bildirmelidir (m. 16/1). Başvuru mümkün olduğunca detaylı şekilde düzenlenmeli ve bu başvurudan sorunsuz bir şekilde ebeveyn izninin başlangıcı ve sonlanması anlaşılması gerekmektedir. Bu şartlara bağlı olmayan, net olmayan başvurular geçersizdir. Eğer ebeveyn izni farklı bölümlere bölünecek ise bölümlerin başlangıç ve bitiş tarihleri de bildirilmelidir<sup>270</sup>. BEEG'nin 16. maddesinin 1. fıkrasının 1. cümlesi hak sahibinden, iki yıllık süre için bağlayıcı olacak şekilde beyan talep etmektedir. Bu sebeple ebeveyn izni başvurusu ile işçi, iki yıllık dönem için kendisini bağlayıcı bir taahhütte bulunmuş olmaktadır. Örneğin işçi üç ay ücretsiz izinli olup geri kalan sürede çalışma talebinde bulunursa, belirtilen sürelerle ilişkin işçi beyanıyla bağlı kalacaktır. Ücretsiz izinli olunan bir başka deyişle ebeveyn izninde olunan dönemin uzatılması sadece işverenin onayı ile mümkün olacaktır<sup>271</sup>. Yukarıda ifade edildiği üzere ebeveyn izni süresi üç yıldır. Ancak 16. maddede iki yıllık süre için başvuruda bulunulması ve iki yıllık süre boyunca bu başvurudaki beyan ile bağlı kalınmasının sebebi, Kanunda üç yıllık ebeveyn izni süresinin 12 aylık kısmının ileriye aktarılabilme imkanının bulunmasıdır<sup>272</sup>.

İki yılın sonunda işçinin kalan bir yılını hemen iki yılın arkasından mı kullanacağı veya ileriye mi aktaracağı konusunda karar verip, buna göre tekrar başvuruda bulunması gerekmektedir. Başvuru yaparken aktarımın ileride kullanılıp kullanılmayacağını belirlemesi beklenmemektedir<sup>273</sup>. Ebeveyn izni süresi üç yıl

<sup>269</sup> Rancke, s. 633; Roos ve Biersborn, s. 1008; Buchner ve Becker, s. 915; Böttcher ve Graue, s. 184, 188.

<sup>270</sup> Rancke, s. 634.

<sup>271</sup> Roos ve Biersborn, s. 964; Rancke, s. 635.

<sup>272</sup> Roos ve Biersborn, s. 1003; Buchner ve Becker, s. 947.

<sup>273</sup> Roos ve Biersborn, s. 1003; Buchner ve Becker, s. 948.

olduğu için başvuru, üç yıl için de yapılabilir. Ama bu durumda bağlayıcılığın da üç yıl olduğu kabul edilmektedir. Üç yıllık bağlayıcılık Kanun metninden anlaşılmamakla birlikte maddenin amacı ve işverenin menfaatleri esas alınarak bu sonuca ulaşılmaktadır<sup>274</sup>.

Bağlayıcılık işçinin ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışma yapabilmesini etkilememektedir. Ebeveyn izni öncesindeki kısmi çalışmanın devamı dışında ebeveyn izni başvuruları ve kısmi süreli çalışma başvuruları genel olarak birbiri ile bağlı değildir. Bir başka deyişle üç yıllık ebeveyn izni başvurusunda bulunan işçi, ebeveyn izni süresince herhangi bir zamanda 15. maddenin 5. ve 7. fıkrası şartların mevcut olması durumunda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir<sup>275</sup>.

Ebeveyn izni, işverenin onaylaması doğrultusunda önceden sona erdirilebilir ya da 15. maddenin 2. fıkrası kapsamında yine işverenin onayıyla uzatılabilir (m. 16/3). Öncelikle belirtmek gerekir ki ebeveyn izni süresinin uzatılması da ebeveyn izni başvurusunun bağlayıcılığı ile ilintilidir. Şöyle ki iki yıllık süre için ebeveyn izni başvurusu yapılmış ve üçüncü yıl da ebeveyn izni kullanılmak isteniyorsa bu durum ebeveyn izninin uzatılması sayılmamaktadır. Çünkü üç yıllık süre zaten işçinin hakkıdır; ama örneğin işçi iki yılın bir yılında ebeveyn izni kullanacağını belirtmiş ve bir yıllık ebeveyn izni süresini altı ay arttırma talebinde bulunursa, iki yıllık süreye ilişkin beyanın bağlayıcılığından dolayı ebeveyn izninin uzatılmasına ilişkin düzenlemeler devreye girecektir. Diğer bir ifadeyle işverenin onayı gerekecektir<sup>276</sup>. Ancak 16. maddenin 3. fıkrasının 4. cümlesi uyarınca ebeveyn izninin uzatılması istisnai olarak, hak sahibi işçinin talebi ile işverenin onayına gerek kalmadan da mümkün olabilir. Buna göre haklı bir nedenden dolayı hak sahibi kişide öngörülen değişiklik olmazsa ebeveyn izin süresi uzatılır. Bu durumda da işçinin yedi haftalık süreyi dikkate alma mecburiyeti bulunmamaktadır<sup>277</sup>.

Ebeveyn izni işverenin onayı ile önceden sonlandırılabilir. İşverenin bu konuda, hakkaniyete uygun bir şekilde karar vermesi uygun düşmektedir. İşverenin

---

<sup>274</sup> Rancke, s. 635-636; Böttcher ve Graue, s. 192.

<sup>275</sup> Rancke, s. 635-636; Böttcher ve Graue, s. 192.

<sup>276</sup> Rancke, s. 638-639.

<sup>277</sup> Roos ve Biersborn, s. 1011.

önceden sonlandırmaya onay vermemesi durumunda işçi, 15. maddenin 7. fıkrası doğrultusunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilir<sup>278</sup>. Ancak BEEG'nin 16. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen istisnai durumlarda, önceden sonlandırma için işverenin onayına gerek bulunmamaktadır. Belirtilen hükümlere göre ebeveyn izni, Analık Haklarını Koruma Kanunu'nun § 3. maddesinin 2. paragrafı ve § 6. maddesinin 1. paragrafı kapsamında koruma sürelerinin kullanımı için işverenin onayı olmadan sonlandırılabilir; bu durumun söz konusu olduğu hallerde çalışan, işvereni ebeveyn izninin bitimi hakkında zamanında bilgilendirmelidir. Diğer bir çocuğun doğması, ağır bir rahatsızlık, ağır bir engel veya hak sahibi ebeveyninden birinin ya da çocuğun ölümü gibi zor durumlarla karşı karşıya kalındığında yahut ebeveyn izninin kullanıldığı süre içerisinde ekonomik yönden durumu kötüye gittiğinde de işverenin onayına gerek olmadan ebeveyn izni önceden sonlandırılabilir. Ancak işveren 3. cümle kapsamında zarara uğratmadan dört hafta içerisinde zorunlu işletmesel gerekçeler doğrultusunda yazılı olarak kabul etmeyebilir. İşverenin zorunlu işletmesel nedenleri ileri sürmesi durumunda işçinin işe başlamak için dava açma hakkı bulunmaktadır<sup>279</sup>. Buradaki zorunlu işletmesel nedenler ibaresi ile kısmi süreli çalışma hakkında bahsedilen zorunlu işletmesel nedenler ibaresinin aynı içerikte olduğunu söyleyebiliriz. Bu sebeple daha önce belirttiğimiz işletme organizasyonunun, iş süreçlerinin önemli ölçüde etkilenmesi veya orantısız masrafların söz konusu olması gibi durumlar zorunlu işletmesel nedenlere örnek olarak verilebilir<sup>280</sup>.

BEEG'nin 16. maddesinin 4. fıkrasına göre ebeveyn izni süresi içerisinde çocuk hayatını kaybederse, çocuğun ölümünden üç hafta sonra bu izin sona erer.

## **5. Ebeveyn İzni Hakkı ve Yıllık İzin Hakkı İlişkisi**

Ebeveyn izni ile yıllık izin ilişkisini düzenleyen BEEG'nin 17. maddesine göre işveren, izin yılı içerisinde çalışanın alması gereken yıllık iznini, her ay kapsamındaki ebeveyn izninden onikide bir olmak koşuluyla azaltır. Bu durum ebeveyn izni süresince işverenin yanında kısmi süreli çalışan işçileri kapsamamaktadır. İşçi, ebeveyn izni başlamadan önce, kendisine verilen yıllık izni kullanmadıysa, işveren kullanılmayan bu

<sup>278</sup> Rancke, s. 641; Roos ve Bieresborn, s. 1012.

<sup>279</sup> Rancke, s. 642; Böttcher ve Graue, s. 190.

<sup>280</sup> Bu konu hakkında bkz. Roos ve Bieresborn, s. 975.

yıllık izni ebeveyn izninin bitiminden sonra ya da bir yıl sonraki yıllık izinle birlikte vermek zorundadır<sup>281</sup>.

Görüldüğü gibi, Alman Hukukunda ebeveyn izninden önce işçinin hak ettiği ve kullanmadığı yıllık iznini, işveren dilerse ebeveyn iznindeki her tam takvim ayı için onikide bir oranda kısaltma hakkına sahiptir. İş sözleşmesi ebeveyn izni süresinde sona ererse ya da ebeveyn izni süresinde devam ettirilmezse (yenilenmezse) işveren, kullanılmayan yıllık iznin ücretini karşılamak zorundadır. İşçi ebeveyn izni başlamadan önce daha fazla izin yapmış ise işveren, ebeveyn izninin bitiminden sonraki yıllık izni azaltabilir<sup>282</sup>.

## 6. Fesih Yasağı

BEEG'nin 18. maddesi ebeveyn izni hakkı sahiplerini, feshe karşı korumayı amaçlamaktadır. Buna göre ebeveyn izni kullanan annenin, babanın ve büyük anne-babanın iş sözleşmesi, işveren tarafından, ebeveyn izninin sekiz hafta öncesinden başlamak suretiyle ebeveyn izni süresince feshedilemez. Söz konusu hak, 18. madde gereğince, ebeveyn izni süresince haftada 30 saate kadar işveren yanında kısmi süreli çalışma yapanlar ile ebeveyn izni kullanmayan ama en fazla 14 aya kadar ebeveyn ücreti (Elterngeld) hakkı olup bu hakkı kullanan ve aynı zamanda 30 saate kadar kısmi süreli çalışma yapanlar için de geçerlidir. Aynı zamanda evde çalışan mesleki eğitim alan kişiler için de bu yasak uygulanır<sup>283</sup>.

Yukarıda sözü edilen 18. maddedeki fesih yasağına aykırı olarak yapılan bir fesih, Medeni Kanunun (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB) 134. maddesi uyarınca geçersizdir. Öncelikle belirtmek gerekir ki 18. madde işveren tarafından yapılan her türlü feshe yasak getirmektedir ve fesih yasağı işverenin her türlü feshi (geçerli nedenle fesih-haklı nedenle fesih) için geçerlidir. Feshin tebliğinden itibaren işçi üç hafta içerisinde, genel hükümler uyarınca, iş mahkemesine başvurabilir. Fesih yasağına rağmen taraflar her zaman ikale sözleşmesiyle veya farklı bir mutabakatla iş ilişkisini sonlandırılabilirler. Aynı şekilde fesih yasağı belirli süreli sözleşmelerde süre bitimiyle

<sup>281</sup> Böttcher ve Graue, s. 194 vd; Korn, s. 107; Grönert, s. 103.

<sup>282</sup> Böttcher ve Graue, s. 194 vd; Korn, s. 107; Grönert, s. 103.

<sup>283</sup> Roos ve Biersborn, s. 1032-1033; Böttcher ve Graue, s. 200.

sözleşmenin sona ermesini engellemektedir. İşçinin bu fesih yasağından önceden vazgeçmesi mümkün değildir ama sonrasında feragat edebilir<sup>284</sup>.

18. maddede aynı zamanda fesih yasağının istisnasına da yer verilmektedir. Buna göre özel ve istisnai durumlarda yetkili Kuruma (Bundesrat) başvurularak fesih konusunda Kurumun izni alınırsa işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda işveren yasal ihbar sürelerini de dikkate almalıdır. İlgili Kurum feshin mümkün olup olmadığına karar verirken fesihte işverenin menfaatinin daha ağır basıp basmadığını denetleyecektir<sup>285</sup>.

## 7. İşçinin Fesih Hakkı

BEEG'nin 19. maddesine göre işçi, üç aylık ihbar süresine uymak suretiyle, ebeveyn izninin sonunda iş sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim, ebeveyn izninin sonunda sözleşme sona erecek şekilde kullanılmalıdır. Eğer işçi üç aylık ihbar süresini, ebeveyn izninin sonuna denk getirecek şekilde kullanmaz ise bu durumda iş sözleşmesi ebeveyn izninin sonunda sona ermez, fesih tarihi üç aylık süreye göre ileri gider. Söz konusu hak ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışma yapılıp yapılmamasından bağımsızdır<sup>286</sup>.

İşverenin kabul etmesi durumunda üç aylık ihbar süresinin kısaltılması mümkündür. Bunun yanında işçinin genel hükümlere göre fesih hakkı saklı olup, taraflar her zaman karşılık anlaşarak da iş sözleşmesini sona erdirebilirler. Ancak 19. madde uyarınca fesihte işçinin sebep göstermesine gerek bulunmamaktadır<sup>287</sup>.

Eğer ebeveyn izni, izne baştan başvurulduğu şekilde kullanılmaz ise 19. maddedeki fesih hakkı için ebeveyn izninin yeni bitiş tarihi dikkate alınır. Ebeveyn izni işverenin onayı ile daha erken biterse bu durumda işçinin askıya alınmış iş ilişkisini

---

<sup>284</sup> Rancke, s. 655-656; Böttcher ve Graue, s. 200 vd.

<sup>285</sup> Roos ve Biersborn, s. 1043.

<sup>286</sup> Roos ve Biersborn, s. 1045-1047; Rancke, 677-679, 682; Böttcher ve Graue, s. 207-208; İşçinin süreli fesih hakkındaki süreye uymasına gerek kalmadığı için BEEG m. 19'da özel bir fesih hakkının düzenlendiği sonucuna ulaşılabilir, Roos ve Biersborn, s. 1047.

<sup>287</sup> Roos ve Biersborn, s. 1045-1047; Rancke, 677-679, 682; Böttcher ve Graue, s. 207-208.

tekrar hayata geçecektir. Bu durumda işçinin çalışmasının işçinin menfaatine olacağı kabul edilir ve bu durumda 19. maddeye göre fesih hakkı söz konusu olmamaktadır<sup>288</sup>.

## **8. Ebeveyn İzninde Olan İşçi Yerine Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile İşçi Çalıştırma Hakkı**

BEEG'nin 21. maddesi, bir işçinin MSchG uyarınca analık izni veya bir ebeveyn izninde olduğu dönemde yahut iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinin ya da işletmesel düzenlemelerin çocuğu için işçiye izin hakkı tanıdığı ve işçinin bu izni kullandığı evrede, işverene söz konusu izinlerden birini kullanan işçi yerine başka bir kişiyi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırma yetkisi vermektedir<sup>289</sup>. Ancak bunun için izni kullanan işçinin işe geri döneceği varsayılmalıdır. Eğer izne çıkan işçinin işe geri dönmeyeceği biliniyor ise belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ihtiyacından bahsedilemeyeceği için 21. maddenin uygulanması da mümkün olmayacaktır<sup>290</sup>.

BEEG m. 21'in uygulanabilmesi için doktrinde belirtilen bir diğer şart da izin kullanan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınan işçinin çalışmasının arasında bir bağ olması gerekliliğidir. Bir başka deyişle belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi diğer işçi izin hakkını kullandığı için işe alınmış olmalıdır. Ama belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınan işçinin muhakkak izin hakkını kullanan işçi ile bire bir aynı işi yapmasına ihtiyaç duyulmamaktadır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye başka görevler de verebilir. Bu noktada belirli süreli çalışana verilen işlerin, yönetim hakkı çerçevesinde, izin hakkını kullanan işçi işe geri döndüğünde ona da yaptırılabilir nitelikte olması uygun düşmektedir<sup>291</sup>.

Kanuna göre işveren, en az üç haftalık ihbar süresine uymak koşuluyla; ebeveyn izninin işverenin onayı olmadan önceden sonlanması ya da işçinin ebeveyn izninin biteceğine dair önceden bildirimde bulunması durumunda ebeveyn izninin

---

<sup>288</sup> Roos ve Biersborn, s. 1048-1049; BEEG'nin 20. maddesine göre mesleki eğitim alanında çalışan kişiler bu kanun kapsamında çalışan olarak kabul edilmektedir. Ebeveyn izni, mesleki eğitim süreleri üzerinden hesaplanmamaktadır. Evde çalışan kişilerde ebeveyn izninde hak iddia edebilen ve eşit şartlarda (Ev İş Kanunu'nun § 1 maddesinin 1. ve 2. paragrafı) olan kişilerdir. Bu kişiler iş sözleşmesinde ki iş istihdamında işveren ya da usta olarak geçmektedir. Meslek eğitimi çalışanları ile evde çalışanlar Alman İş Hukukunda genellikle işçi olarak kabul edilmez iken BEEG'de işçi olarak kabul edilmişlerdir, Rancke, s. 604

<sup>289</sup> Rancke, s. 684.

<sup>290</sup> Roos ve Biersborn, s. 1055; Rancke, s. 687-688.

<sup>291</sup> Roos ve Biersborn, s. 1055; Rancke, s. 687-688.

bitiminden önce belirli süreli iş sözleşmesini feshedebilir (m. 21/4). Belirtilen hüküm ile işverene, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye karşı özel fesih hakkı tanınmıştır. Hatta aynı hükmün 5. fıkrasına göre, 4. fıkranın uygulandığı durumlarda Feshe Karşı Koruma Kanunu (Kündigungsschutzgesetz) uygulanmaz. İşverenin özel fesih hakkı, izinde olan işçi ile işverenin anlaşmak suretiyle izni, planlanandan önce sona erdirmeleri halinde geçerli değildir. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işveren, işçiye derhal bildirimde bulunmaz ise sözleşme belirsiz süreli olarak devam edecektir. Şüphesiz haklı nedenle fesih hakkı her zaman saklıdır<sup>292</sup>.

## 9. Ebeveyn Ödeneği

Alman Hukukunda BEEG'nin 1. Bölümü ebeveyn ödeneği (Elterngeld) konusuna ayrılmıştır. Çocuk yetiştirme ödeneği olarak tanımlayabileceğimiz ebeveyn ödeneği sistemi Alman Hukukunda ebeveyn izninden bağımsız ve daha geniş olarak düzenlenmiştir.

Ebeveyn ödeneğinin şartları ebeveyn izninden bağımsız olarak kural altına alınmış olup, kapsamı ebeveyn izninden daha geniştir. Şöyle ki ebeveyn izni için işverene başvurulurken ebeveyn parası için ilgili Kuruma başvurulmaktadır. Bağımsız çalışanlar ve işsizler de gerekli şartları haiz olmaları durumunda ebeveyn ödeneği hakkına sahip olmaktadır. Ayrıca ebeveyn izni çocuğun üçüncü yaşına kadar kullanılabilir iken ebeveyn ödeneğinin azami süresi 12 veya 14 aydır. Şüphesiz ebeveyn izni kullananlar da gerekli koşulları taşımaları halinde ebeveyn ödeneği talep edebileceklerdir<sup>293</sup>.

Ebeveyn ödeneği federal vergi sistemi tarafından finanse edilmektedir<sup>294</sup> ve BEEG'nin 1. maddesine göre ikametgahı Almanya'da olanlar, çocuğuyla aynı evde yaşayanlar, çocuğuna bizzat bakanlar ve hiç çalışmayan ya da haftada 30 saatten fazla çalışmayanların kural olarak ebeveyn ödeneği hakkı bulunmaktadır. Aynı zamanda evlat edinenlerin de ebeveyn ödeneği için belirtilen şartları haiz olmaları gerekmektedir.

---

<sup>292</sup> Roos ve Bieresborn, s. 1062; Rancke, s. 689-690.

<sup>293</sup> Rancke, s. 462; [https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018).

<sup>294</sup> Rancke, s. 462; [https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018).

Ancak evlat edinenlerin ebeveyn ödeneği ile ilgili işlemlerinde doğum anı yerine evlat edinme anı esas alınmaktadır<sup>295</sup>.

Ebeveyn ödeneğinin tutarı BEEG'nin 2. maddesi uyarınca başvuru sahibinin doğumdan önceki kazancının %67'sidir. Ebeveyn ödeneğinin aylık azami miktarı 1800 Avro iken asgari miktarı 300 Avrodur ki söz konusu miktar işsizler bir başka deyişle doğumdan önce geliri olmayan hak sahibi kişiler için de geçerlidir.

Ebeveyn ödeneğinin süresi kural olarak 12 aydır ancak her iki ebeveyn de ebeveyn ödeneği kullanır ise ebeveyn ödeneği iki ay (partner months) daha ödenir ve ödenek süresi 14 ay olur. Sadece bir ebeveyn, ebeveyn ödeneğinden yararlanmak isterse, ödeme en az iki ay ve en fazla 12 ay sürer. Ancak çocuğun ebeveyni tek ise ebeveynin, ödenekten yararlanma süresi 14 aydır<sup>296</sup>. Ebeveyn ödeneğinin paylaşılması suretiyle ödenek süresinin uzatılması imkanı İsveç Hukukunda olduğu üzere, babaların çocuk bakımına katılımını artırmayı amaçlamaktadır. Nitekim ebeveyn izninin özellikle babalar tarafından kullanımının yükselmesi, yukarıda da ifade edildiği üzere, ödeneye ilişkin imkanların artması suretiyle gerçekleşecektir.

Alman Hukukunda ayrıca 1 Temmuz 2015 tarihinden sonra doğan çocukların ebeveynleri için ek ebeveyn ödeneği (Elterngeld plus) hakkı getirilmiştir. Ek ebeveyn ödeneği, annelerin ve babaların ebeveyn ödeneğini ve kısmi süreli çalışmayı kombine etmelerini kolaylaştırmaktadır. Çocuklarının doğumundan sonra kısmi süreli çalışan ebeveynler, ebeveyn ödeneği sürelerini uzatma hakkına sahiptirler, bir başka deyişle ebeveynler kısmi süreli çalışmaya başlayarak kalan ebeveyn ödeneği haklarını çocuğun 14. ayından sonrasına da taşıyabilmektedirler. Bu durumda bir ebeveyn ödeneği ayı iki ek ebeveyn ödeneği ayı olmaktadır<sup>297</sup>.

Ek ebeveyn ödeneğinin toplamı, kısmi süreli çalışma geliri olmayan ebeveynlerin hak sahibi olacağı aylık ebeveyn ödeneği toplamının maksimum yarısı kadar olmaktadır. Ebeveynlerin ebeveyn ödeneği ile artı ebeveyn ödeneğini birleştirme hakları olduğu gibi söz konusu ödeneklere ayrı ayrı başvurma hakları da

---

<sup>295</sup> Rancke, s. 462.

<sup>296</sup> [https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018); Elterngeld Plus, <https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>, (15.5.2018), s. 10.

<sup>297</sup> [https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018).



bulunmaktadır<sup>298</sup>. Ayrıca her iki ebeveyn dört ay boyunca haftada 25-30 saat çalışırlar ise takip eden dört ay boyunca ek ebeveyn ödeneği talep etme hakkına sahip olmaktadırlar. Belirtilen hakka ortaklık bonusu (Partnership bonus) adı verilmektedir<sup>299</sup>.

## 10. Ebeveyn İzninin Sona Ermesi

İş ilişkisi çalışan veya işveren tarafından ebeveyn izni süresi bitmesi ile birlikte feshedilmediği takdirde, ebeveyn izninin bitmesi ile birlikte karşılıklı asli edimlerin yerine getirilmesi borcu başlar ve iş ilişkisi eskisi gibi devam eder, bir diğer deyişle işçi tekrar çalışmaya başlar. Bunu yapmadığı takdirde iş görme ediminin yerine getirilmemesine bağlanan sonuçlar ortaya çıkar<sup>300</sup>.

İşverenin de hem ücret ödeme yükümlülüğü hem de işçiyi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekir. İşçinin çalıştırılmaması durumunda işveren temerrüde düşmüş olur ve işçiyi çalıştırmaya dahi onun ücretini ödemekle yükümlü olur<sup>301</sup>.

İşçin tam olarak eski işinde çalışmayı talep edemez. Ancak görevlendirildiği yerin yine sözleşmeye uygun olması gerekmektedir. Eğer iş sözleşmesinde işçinin yaptığı iş net bir şekilde belirlenmiş değil ise işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçiyi başka bir pozisyonda işe devam ettirebilir ve fakat işçinin yeni pozisyonu eskisinden daha düşük olmamalıdır. İş sözleşmesi buna izin veriyorsa işveren nakil de yapabilir<sup>302</sup>.

Ekleyelim ki ebeveyn izni süreleri kıdem hesaplamasında dikkate alınır<sup>303</sup>.

## D. AVUSTURYA'DAKİ DÜZENLEMELER

### 1. Genel Olarak

Avusturya Hukukunda ebeveyn izni hakkı iki ayrı Kanunda düzenlenmiştir. Annelerin ebeveyn izni hakkı, analık iznine ilişkin düzenlemelerin de yer aldığı, Mutterschutzgesetz'de (MSchG) kural altına alınmış iken babaların ebeveyn izin

<sup>298</sup> [https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018).

<sup>299</sup> Elterngeld Plus, <https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>, (15.5.2018), s. 11.

<sup>300</sup> Buchner ve Becker, s. 932; Böttcher ve Graue, s. 170.

<sup>301</sup> Buchner ve Becker, s. 932; Böttcher ve Graue, s. 170.

<sup>302</sup> Buchner ve Becker, s. 932; Böttcher ve Graue, s. 170.

<sup>303</sup> Buchner ve Becker, s. 932; Böttcher ve Graue, s. 170.

hakkına ilişkin düzenlemeler Väter-Karenzgesetz'de (VKG) bulunmaktadır<sup>304</sup>. Belirtilen Kanunların ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeleri birbirleri ile oldukça uyumlu ve paraleldir. Bununla birlikte farklı içerikte olan düzenlemelere ilgili bölümlerde yer verilecektir.

Alman Hukukunda olduğu üzere Avusturya Hukukunda da ebeveyn izni ücretsiz izinli olma ya da kısmi süreli çalışma şeklinde kullanılabilir. Ebeveyn izninin tek taraflı zorunlu etkisi bulunmaktadır. Bir başka deyişle şartları haiz olan işçinin talebi üzerine işveren, işçiye ebeveyn iznini kullandırtmak mecburiyetindedir<sup>305</sup>.

Ebeveyn izninin kapsamı ve süresi, yasal sınırlar içerisinde işçinin takdirindedir. Eğer işçinin birden fazla işvereni varsa ebeveyn iznini her bir işverene bildirmesi gerekmektedir. Kısmi süreli çalışma olmaksızın kullanılan ebeveyn izninde iş sözleşmesine ilişkin asli edimler olan iş görme edimi ve ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta ve iş sözleşmesi askıya alınmaktadır; ancak iş sözleşmesine ilişkin ferî yükümlülükler, sadakat borcu gibi yükümlülükler ebeveyn izni süresince devam etmektedir<sup>306</sup>.

Genel olarak ebeveyn izni süresi kıdeme bağlı haklarda dikkate alınmaz. Ancak istisnalar mevcuttur. Fesih ihbar sürelerinde, hastalık durumunda ücret ödenmesinde ve yıllık izin hesabında ebeveyn izni süresi dikkate alınır ve fakat yıllık izin hesabında ebeveyn izninin on aylık süresi hesaba katılmaktadır. Öte yandan söz konusu kural ile ilgili olarak toplu iş sözleşmelerinde ve işyeri yönetmeliklerinde işçi lehine düzenleme yapılabilir<sup>307</sup>.

<sup>304</sup> Avusturya'nın ebeveyn izni sisteminin geçmişi hakkında bkz. Lalve ve Zweimüller, s. 1368 vd.

<sup>305</sup> Martin Puchinger ve Silke Weissenst, **Mutterschutz, Karenz und Kinderbetreuungsgeld**, Wien: Verlag Graz, 2017, s. 43.

<sup>306</sup> Karin Burger-Ehrnhofer, Bettina Schrittieser ve Martina Thomasberger, **Mutterschutzgesetz und VaterKarenzgesetz Gesetze und Kommentare**, 2. Neu bearbeitete Auflage, Wien: OGB Verlag, 2013, s. 318; Nitekim MSchG m. 15g'de ve VKG m. 7a'da ebeveyn izni döneminde işverenin işyeri ile ilgili önemli konularda işçiyi bilgilendirmesi gerektiği belirtilmektedir.

<sup>307</sup> **Eltern-Karenz, Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten**, [wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at), (11.3.2018), s. 18.

Ebeveyn izni sona erdiği zaman işveren, işçiyi ebeveyn izninden önceki şartlar altında çalıştırmaya devam ettirmesi gerekmektedir. Ebeveyn izni çalışma koşullarında değişikliğe sebep olmamaktadır<sup>308</sup>.

## 2. Ebeveyn İzni Hakkı

MSchG'in 5. Bölümü "Ebeveyn İzni" başlığını taşımakta olup, Kanunun 15. maddesinden itibaren ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. MSchG m. 15/1'de ebeveyn iznine ilişkin şartlar bulunmaktadır. Buna göre analık izninden sonra çocukla aynı evde yaşayan annelerin, çocuğun ikinci yaşın doldurmasına kadar ebeveyn izni hakları bulunmaktadır. MSchG m. 15/3'de ebeveyn izninin en az iki ay süreceği belirtilmektedir. Nitekim aynı yönde düzenleme babalar için VKG m. 2'de de yer almaktadır.

MSchG m. 15/3'e göre, Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiş olan analık izni süresinin bitimine kadar işçi, ebeveyn izninin başlangıcını ve sonunu işverene bildirmekle yükümlüdür. Diğer ebeveynin ebeveyn izni hakkı olmaması durumunda, anne ebeveyn iznini daha sonraki bir zaman diliminde de kullanabilir. Bu durumda annenin ebeveyn izninin başlangıcını ve süresini işverene, ebeveyn izninin başlangıcından en geç üç ay öncesi haber vermesi gerekmektedir. VKG m. 2/2'ye göre ise annenin ebeveyn izni hakkı olması durumunda babanın ebeveyn izni en erken analık izninin sonunda başlayabilir. VKG m. 2/3'e göre ise annenin ebeveyn izni hakkı olmaması durumunda da babanın ebeveyn izni hakkı yine analık izni süresi kadar sürenin geçmesinden sonra başlar. VKG m. 2/5'e göre baba, ebeveyn iznini bir an önce kullanmak istiyorsa işverene bunu, ebeveyn izninin başlangıcı ve süresi ile birlikte, en geç çocuğun doğumundan itibaren sekiz hafta içinde bildirmekle yükümlüdür. Annenin ebeveyn izni hakkı olmaması durumunda baba, ebeveyn iznini daha sonraki bir zaman diliminde de kullanabilir. Bu durumda babanın ebeveyn izninin başlangıcını ve süresini

---

<sup>308</sup> Burger-Ehrnhöfer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 332; Avusturya'nın ebeveyn izni sistemi hakkında ayrıca bkz. Eva-Maria Schmidta, Irene Riedera, Ulrike Zartlera, Cornelia Schadlerb, Rudolf Richter "Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples", International Review of Sociology, Vol. 25, No. 3, 2015, s. 376 vd.

işverene, ebeveyn izninin başlangıcından en geç üç ay öncesi haber vermesi gerekmektedir<sup>309</sup>.

Avusturya Hukukunda evlat edinenlerin de ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır (MSchG m. 15c; VKG m. 5). Belirtilen hükümlere göre işçinin iki yaşını doldurmamış bir çocuğu tek başına veya eşiyile evlat edinmesi ve bu çocukla bir evde yaşaması durumunda ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır. İşçinin onsekizinci ayını doldurmuş ama iki yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi durumunda da çocuğun ikinci yaşından sonra altı aya kadar ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmaktadır. Eğer iki yaşını doldurmuş bir çocuk evlatlık edinilirse ama çocuk daha yedinci yaşını doldurmamışsa bu durumda işçi altı aylık ebeveyn izni hakkına sahiptir.

Ebeveyn izni çocuğun evlatlık edinilmesinden itibaren başlar ya da diğer ebeveynin, ebeveyn izninin arkasından başlar. Evlat edinenlerin ebeveyn izni kullanımlarında süreler hesaplanır iken gebelik tarihi yerini evlat edinme tarihi esas alınır.

### **3. Ebeveyn İzninin Kullanımı**

“Ebeveyn İzninin Anne Baba Arasında Dağılımı” başlıklı MSchG m. 15a ve VKG m. 3 hükümlerine göre ebeveyn izni iki defa bölünebilir ve diğer ebeveyn ile sırayla kullanılabilir<sup>310</sup>. Yine aynı hükme göre ebeveyn izni ya hemen analık izninin arkasından ya da diğer ebeveynin, ebeveyn izninin arkasından başlayabilecektir. Ebeveyn iznini anne baba birlikte sadece bir aylık süreyle kullanabilir ve bu durumda ebeveyn izninin toplam süresi her ikisi için de bir ay kısaltılır.

Ebeveyn izni süresi; hem anne hem baba tarafından bir ay aynı zamanda ebeveyn izni kullanılması durumunda çocuğun yirmi üçüncü ayının sonuna kadar; aşağıda da ifade edileceği üzere, eğer ebeveynlerden biri tarafından ebeveyn izninin devri gerçekleşiyorsa çocuğun yirmi birinci ayını doldurana kadar (Babanın ebeveyn

---

<sup>309</sup> Her iki Kanunda da ebeveyn izni talebinin yazılı olma zorunluluğu öngörülmemiştir. Bununla birlikte doktrinde ebeveyn izni talebinin yazılı olması önerilmektedir, Burger-Ehrhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 320; Puchinger ve Weissensteiner, s. 46.

<sup>310</sup> Ebeveyn izninin bölünmesi ve ebeveynler arasında paylaşılması durumunda ebeveyn izni kullanılmayan dönemde fesih yasağı bulunmamaktadır. Bir başka deyişle fesih yasağı ebeveyn iznine ara verilen dönemler için geçerli değildir, Burger-Ehrhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 337.

iznini devretmesi annenin ebeveyn izninin süresini de azaltmaktadır); her iki ebeveynin, ebeveyn izinlerini devretmesi durumunda çocuğun on sekizinci ayını doldurmasına kadar; hem ebeveynlerin izinlerini bir ay bir arada kullanması hem de bir ebeveynin ebeveyn iznini devretmesi durumunda çocuğun yirminci ayının sonuna kadar; ebeveynlerin hem bir arada bir ay ebeveyn izni kullanıp hem de her iki ebeveynin üç aylık dönemi devretmesi durumunda çocuğun on yedinci ayının sonuna kadar sürecektir. Eğer ebeveynler çocuğun ikinci yaş gününden sonra da çalışmaya devam etmek istemiyorlarsa işverenle birlikte bir ebeveyn izni anlaşması yapabilirler<sup>311</sup>.

Ebeveyn izni, işçinin sadece analık izninin arkasından ya da diğer ebeveynin ebeveyn izninin arkasından kullanılabilmesi için MSchG m. 15a/3'de ve VKG m. 3/3'de işçinin ebeveyn iznini, diğer ebeveynin ebeveyn izninin hemen arkasından kullanacak olması durumunda işçiye, diğer ebeveynin ebeveyn izninin bitiminden en geç üç ay öncesinde işverene ebeveyn izninin başlangıcını ve süresini bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Eğer diğer ebeveynin ebeveyn izni, analık izninin arkasından başlayıp üç aydan az sürüyorsa işçi, ebeveyn izninin başlangıcını ve süresini en geç analık izni süresinin sonuna kadar bildirmek zorundadır.

MSchG m. 15/b'de ve VKG m. 4'de ebeveyn izninin ertelenmesi düzenlenmektedir. Şöyle ki işçi işvereniyle anlaşmak suretiyle ebeveyn izninin üç aylık kısmını çocuğun yedinci yaşını dolduracağı zamana kadar erteleyebilir. Hükme göre anlaşma sırasında işyerinin menfaatleri ve başvurunun sebepleri de dikkate alınmalıdır. Ebeveyn izninin devri ile ebeveyn izninin üç aylık süresinin azalması sonucu doğmaktadır<sup>312</sup>. Ebeveyn izninin devredilmesine ilişkin bildirim, ebeveyn izni bildirim süreleri içerisinde işverene iletilmesi gerekmektedir. Bildirimden itibaren iki hafta içerisinde ebeveyn izninin devrine ilişkin taraflar arasında anlaşma sağlanamaz ise işveren, iki haftalık sürenin bitiminden sonraki iki hafta süre içerisinde yetkili mahkemede dava açma hakkına sahiptir. Aksi takdirde işverenin onay verdiği kabul edilir.

<sup>311</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 322, 338; Puchinger ve Weissensteiner, s. 45.

<sup>312</sup> 15/b 2. ye göre eğer henüz kullanılmamış ve devredilmiş ebeveyn izni dönemi çocuğun okula başlangıcı ile 7. yaşın sonundaki dönemden daha uzun ise veya okul başlangıcı çocuğun 7. yaşından sonra yapılacaksa o zaman kullanılmamış ebeveyn izni, çocuğun okula başlangıcı sebebiyle kullanılabilir. Başka bir çocuğun doğumu bu devredilecek ebeveyn izninin kullanımına engel değildir.

Uzlaşma sağlanamaması veya dava açılması durumunda işçi, devredilmiş ebeveyn izni yerine, çocuğun ikinci yaşını dolduracağı tarihe kadar ebeveyn izni kullanacağını bildirebilir. Aynı hak davanın işveren lehine sonuçlanması hali için de geçerlidir<sup>313</sup>.

Devredilen dönemin kullanılabilmesi için devredilen ebeveyn izninin kullanılmaya başlamasından en geç üç ay önce işverene bildirimde bulunulması icap etmektedir. Bildirim tarihi itibarıyla taraflar arasında iki hafta içinde anlaşmaya varılamazsa; işveren, anlaşmaya varılamama tarihinden itibaren iki hafta içerisinde, devredilmiş ebeveyn iznin kullanımı ile ilgili yetkili mahkemede dava açabilir. Aksi takdirde işverenin onay verdiği kabul edilir<sup>314</sup>.

Avusturya Hukukunda diğer ebeveynin, ebeveyn iznini kullanmaya devam edememe durumunda nasıl bir yol izlenebileceği kural altına alınmıştır (MSchG, m. 15d; VKG m. 6). Söz konusu hükümlere göre eğer diğer ebeveynin öngörülme ve engellenmeyen bir durum nedeniyle önemli bir zaman dilimi için çocuğa bakamama durumu gerçekleşmişse diğer ebeveynin talebi üzerine, ebeveyn izninin kullanılmayan süresi için ve en fazla çocuğun ikinci yaşını doldurmasına kadar diğer ebeveyne ebeveyn izni hakkı tanınabilir. Belirtilen hükümlerin ikinci fıkralarında öngörülemeyen ve engellenemeyen durumlara örnek de verilmektedir. Buna göre ölüm, hapis cezası, ağır hastalık, anne ya da babayla bir evde oturma durumunun ortadan kalkması gibi sebepler öngörülemeyen ve engellenemeyen durumları oluşturmaktadır. Verilen örneklerdeki gibi bir durumun ortaya çıkması halinde bu hakkı kullanacak ebeveynin, ebeveyn izninin başlangıcını ve iznin tahmini süresini, ek olarak durumu belgeleyen unsurları işverene bildirmesi gerekmektedir<sup>315</sup>.

Ebeveyn izninin süresini uzatmak isteyen işçi, işverene ebeveyn izninin bitiminden önce en geç üç ay içerisinde, eğer ebeveyn izni üç aydan daha kısa süreliyse

<sup>313</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 346.

<sup>314</sup> MSchG'in 15b maddesinin 6. fıkrası uyarınca devredilen ebeveyn izninin kullanımı sırasında başka bir işveren yanında çalışılmaya başlanılmış ise devredilmiş ebeveyn izninin kullanımı için yeni işverenin onayına gerek bulunmaktadır. Ayrıca devredilen ebeveyn izninin kullanımı sırasında fesih yasağı kuralı geçerli değildir, Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 346.

<sup>315</sup> Diğer ebeveyn daha önce ebeveyn iznine ilişkin bildirimde bulunmasa dahi belirtilen hükümdeki şartların gerçekleşmesi durumunda ebeveyn izni hakkına sahip olur, Eltern-Karenz, Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten, s. 8.

en geç iki ay içerisinde, ebeveyn iznini uzatma ve uzatmak istediği süreye ilişkin talebini işverene bildirmesi gerekmektedir (MSchG, m. 15/3; VKG m. 2-5).

Ebeveyn iznini daha önce sonlandırmak isteyen işçinin işe başlayabilmesi için işverenin onayına gerek bulunmaktadır. İşverenin onayı olmadan işçi ebeveyn iznini daha önce sonlandıramaz<sup>316</sup>.

Ebeveyn izni süresinde yeni bir çocuğun doğumu durumunda analık izni zorunlu bir izin olduğu için analık izni devreye girer. Böyle bir durumda ebeveyn izni bölünmüş olacaktır<sup>317</sup>.

Avusturya Hukukunda da ebeveyn izni süresince fesih yasağı vardır (MSchG m. 15/4; VKG m. 7). Fesih yasağı, en erken ebeveyn izninin dört ay öncesinden başlamak üzere, ebeveyn izninin bildirimi ile yürürlüğe girmekte ve ebeveyn izninin bitiminden dört hafta sonra sona ermektedir.

#### **4. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı**

İşçi ücretsiz ebeveyn izni kullanmak yerine kısmi süreli çalışmaya da geçebilir. MSchG ve VKG sistematüğinde iki tür kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı vardır. MSchG m. 15h ve VKG m. 8'de belirtilen şartları haiz işçiler kısmi süreli çalışmaya doğrudan geçebilecekleri gibi söz konusu şartları haiz olmayan işçiler de işverenle anlaşma yoluyla MSchG m. 15i'deki ve VKG m. 8a'daki şartlar doğrultusunda kısmi süreli çalışmaya geçebilirler. MSchG m. 15h ve m. 15i'deki kurallar ile VKG m. 8 ve m. 8a'daki kurallar birebir örtüşmektedir<sup>318</sup>.

Avusturya Hukukuna göre bir ebeveynin ebeveyn izni kullandığı dönemde diğer ebeveynin, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanması mümkün değildir; bununla birlikte, her iki ebeveyn aynı dönemde kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilirler<sup>319</sup>. Öncelikle m. 15h ile VKG m. 8'i irdeleyecek olursak; kısmi süreli çalışmanın başlangıcında aralıksız üç yıllık kıdemi olan, çalıştığı işyerinde 20'den fazla

<sup>316</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 331; Eltern-Karenz, Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten, s. 7.

<sup>317</sup> Puchinger ve Weissensteiner, s. 47.

<sup>318</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 387.

<sup>319</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 386-388, 420.

işçi çalışan işçi çocuğunun yedinci yaşının bitimine kadar ya da çocuğu okula başlayana kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ancak haftalık çalışma süresinin yüzde yirmi oranında azaltılması ve çalışma süresinin 12 saatten az olmaması gerekmektedir<sup>320</sup>. Ek olarak işveren ile işçinin kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kısmi süreli çalışmanın kapsamı/dağıtımı konularında anlaşmaları icap etmektedir. Anlaşma sürecinde hem işyerinin menfaatleri hem de işçinin menfaatleri dikkate alınmalıdır. Üç yıllık kıdemini hesaplanmasında aynı işverendeki aralıksız çalışma süreleri esas alınır. Ancak iş ilişkisine ara verilen dönem işe iade ile sonuçlanmış ise söz konusu dönem de hesaba katılır. İşçi sayısının hesaplanmasında düzenli olarak çalışan işçiler dikkate alınır.

MSchG m. 15h'deki ve VKG m. 8'deki şartlar uyarınca kısmi süreli çalışma hakkı olmayan işçinin, en geç çocuğun dördüncü yaşının bitimine kadar ve işverenle kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı/dağıtımı hususlarında anlaşması durumunda kısmi süreli çalışma geçiş hakkı bulunmaktadır (MSchG. m. 15i; VKG m. 8a).

Avusturya Hukukunda kısmi süreli çalışma ile ilgili hükümler, evlat edinenler için de geçerlidir. Ancak bu durumda kısmi süreli çalışma en erken çocuğun evlat edinilmesi ile başlayacaktır (MSchG m. 15o, VKG m. 8a).

Kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin, çocukla bir evde yaşaması gerekmektedir. İşçi her bir çocuğu için kısmi süreli çalışmaya geçmeyi bir defa talep edebilir ve kısmi süreli çalışmanın süresi en az iki ay olmalıdır (MSchG m. 15j, VKG m. 8b).

Kısmi süreli çalışma en erken analık izninin bitiminden sonra talep edilebilir. Kısmi süreli çalışmanın süresi, başlangıcı, kapsamı/dağıtımı ile ilgili hususların yer aldığı işçinin talebi, yazılı bir şekilde<sup>321</sup>, analık izni süresinin bitimine kadar işverene iletilmelidir. İşçi kısmi süreli çalışmaya geçmeyi daha sonra talep edecek olursa aynı

<sup>320</sup> Haftalık çalışma süresinin yüzde yirmi oranında azaltılmasına ve çalışma süresinin 12 saatten az olmamasına ilişkin kural 1.1.2016'dan sonra doğan çocuklar için getirilmiş yeni bir düzenlemedir, <https://wien.arbeiterkammer.at>, (11.3.2018).

<sup>321</sup> Ebeveyn iznine ilişkin hükümlerde talebin yazılı olması öngörülmemiş iken kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması için yazılı talep şartı getirilmiştir. Doktrinde söz konusu şartın ispat şartı olduğu ifade edilmektedir, Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 424; Puchinger ve Weissensteiner, s. 66.



şekilde, istediği başlangıçtan üç ay öncesinde işverene bildirmelidir. Ancak analık iznindeki sürenin bitimiyle kısmi süreli çalışmanın talep edilen başlangıcı arasında üç aydan az bir zaman olması durumunda kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin en geç analık izni süresinin bitimine kadar bildirilmesi gerekmektedir (MSchG m. 15j, VKG m. 8b).

İşçi ve işveren, kısmi süreli çalışma esnasında kısmi süreli çalışma şartlarının değişikliğini veya kısmi süreli çalışmanın daha önce sonlandırılmasını bir defa talep edebilir. Söz konusu talep en geç değişikliğin veya önce sonlandırmanın üç ay öncesinde karşı tarafa iletilmelidir. Eğer kısmi süreli çalışma üç aydan az sürüyor ise talep, değişikliğin veya önce sonlandırmanın iki ay öncesinde karşı tarafa bildirilmelidir. Kısmi süreli çalışma çocuğun ölümü veya diğer çocuk için ebeveyn iznine yahut kısmi süreli çalışmaya başlanması hallerinde de önceden sona erer, ancak bunun için işverene bildirimde bulunulması gerekmektedir<sup>322</sup>.

MSchG m. 15h'deki kısmi süreli çalışmaya geçiş ile ilgili sürecin düzenlendiği MSchG m. 15/k ve VKG m. 8'deki kısmi süreli çalışmaya geçiş ile ilgili sürecin düzenlendiği VKG m. 8c uyarınca kısmi süreli çalışma talebi itibariyle iki hafta içerisinde işveren ile işçi kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı/dağıtımı konularında anlaşamazlar ise işçi ve işverenin de talep etmesi durumunda işçi ve işveren menfaatlerini temsil eden kişiler de (işyeri temsilcileri gibi) anlaşma sürecine dahil olur.

Kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı/dağılımı ile ilgili dört hafta içerisinde yine uzlaşma sağlanamazsa işçinin, kısmi süreli çalışmaya, bildirmiş olduğu koşullarda başlama hakkı bulunmaktadır. Ancak işverenin de dört hafta içerisinde yetkili iş mahkemesine uzlaşmaya ilişkin başvuru hakkı bulunmaktadır. Belirtilen hak işçinin talebinde bildirdiği koşullarda kısmi süreli çalışmaya başlamasını engeller. Eğer mahkemeye başvuru üzerine taraflar, dört hafta içerisinde anlaşamazlar ise işverenin dört haftalık sürenin sonrasındaki bir hafta içerisinde, kısmi süreli çalışmanın kendisinin talep ettiği şartlarda uygulanmasına ilişkin dava açma hakkı bulunmaktadır. İşverenin belirtilen davayı açmaması durumunda, kısmi süreli çalışma işçinin talep ettiği koşullarda uygulanır.

---

<sup>322</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 421-422.

Kararlaştırılmış kısmi süreli çalışmaya ilişkin anlaşma sağlanamaması durumunda izlenecek süreç de MSchG m. 15m ile VKG m. 8e’de belirtilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı/dağılımı ile ilgili anlaşma sağlanamadığında işveren, işçiye bir hafta içerisinde mahkeme süreci sonuçlanana kadar kısmi süreli çalışma yerine işçinin ebeveyn izni kullanabileceğini bildirme hakkına sahiptir. Ancak bu bildirim çocuğun ikinci yaşını doldurmaması halinde kullanılabilir. Eğer dava süreci işveren lehine sonuçlanırsa işçinin de mahkeme kararının tebliğinden itibaren bir hafta içerisinde, çocuğunun ikinci yaşının sonuna kadar ebeveyn izni kullanma hakkı doğar.

Kısmi süreli çalışma esnasında da işçi lehine fesih yasağı bulunmaktadır. Nitekim söz konusu husus MSchG m. 15n ile VKG m. 8f’de kural altına alınmaktadır. Fesih yasağı kısmi süreli çalışmaya geçiş bildirimi ile başlamakla birlikte bildirim çok daha önce yapılması ihtimaline karşılık, fesih yasağı en erken talep edilen kısmi süreli çalışmanın başlangıç tarihinden dört ay önce başlayabilir. Fesih yasağı kısmi süreli çalışmanın bitiminden dört hafta sonraya kadar devam eder.

## **5. İşçinin Sözleşmeyi Sona Erdirme Hakkı**

MSchG m. 15r uyarınca kadın işçi yaşayan başka bir çocuk doğurması halinde analık izni süresi içerisinde; iki yaşını doldurmamış çocuk evlat edinmesi durumunda sekiz hafta içerisinde; ebeveyn izni kullanır iken kullanılan ebeveyn izninin sona ermesinden en geç üç ay öncesinde, ebeveyn izni üç aydan daha az süreli ise ebeveyn izninin sona ermesinden iki ay öncesinde işverene bildirimde bulunmak suretiyle, belirtilen sürelerin sonunda sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir.

VKG m. 9a’ya göre de ebeveyn izni kullanan erkek işçi ebeveyn izninin sona erme tarihinden önceki üç ay içinde, ebeveyn izni üç aydan daha kısa süreli ise ebeveyn izninin sona erme tarihinden önceki iki ay içerisinde işverene bildirimde bulunmak suretiyle anılan sürelerin sonunda, bir başka deyişle ebeveyn izninin sonunda sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir.

## **6. Çocuk Bakım Ödeneği**

Alman Hukukunda olduğu gibi Avusturya Hukukunda da çocuk bakım ödeneği sistemi ebeveyn izninden bağımsızdır. Şöyle ki çocuk bakım ödeneğine hak kazanabilmeye ilişkin şartlar ebeveyn izninden bağımsız olarak düzenlenmiş olup, gerekli şartların sağlanması halinde ev kadınları, işsizler gibi ebeveyn izni kullanmayacak olan gruplar da çocuk bakım ödeneğinden yararlanabilmektedir. Avusturya Hukukunda çocuk bakım ödeneğine ilişkin ayrı bir Kanun (**Kinderbetreuungsgeldgesetz**) bulunmakta olup belirtilen Kanunda ödenekler, dört kategori içinde düzenlenmiştir. Buna göre;

1. Bir hesap olarak sabit oranlı çocuk bakımı ödeneği - das pauschale Kinderbetreuungsgeld als Konto (KBG Konto)
2. Ücrete bağlı çocuk bakım ödeneği - das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens
3. Sabit oranlı çocuk bakım ödeneği - die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld
4. der Partnerschaftsbonus - ortaklık bonusu

Ayrıca Kanunda yapılan en son değişiklik ile 1 Mart 2017 tarihinden itibaren doğan çocuklar için çocuk bakım ödeneği yeniden düzenlenmiştir. Daha önce KBG Konto'da paketler var iken şimdiki sistemde esas olarak iki model vardır: KBG Konto ve ücrete bağlı çocuk bakım ödeneği. Anne babalar bu ikisi arasında seçim yapabilirler<sup>323</sup>.

KBG Konto'ya hak kazanabilmek için aile yardımına (Familienbeihilfe) hak kazanmak, çocukla bir evde yaşamak, başvuru yapan anne veya babanın yıl içerisindeki tüm gelirlerinin takvim yılı içerisinde 16.200 avroyu geçmemesi ve Avusturya'da ikamet etmesi gerekmektedir. Bu ödenek başvuru üzerine ve doğum veya evlat edinme sebebiyle verilir. KBG Konto'nun miktarı ve süresi ebeveynlerden birinin veya her ikisinin talep etmesine bağlı olarak değişmektedir<sup>324</sup>.

<sup>323</sup> [https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), s. 8, (16.5.2018).

<sup>324</sup> Ödeneğe ebeveynlerden biri başvurursa ödenecek miktar 12.366,20 Avrodur. Eğer ebeveynlerin ikisi de başvurursa ödenek miktarı 15.449,28 Avrodur. İkinci ebeveyn için ayrılan miktar 3.083,08 Avrodur. Ödeneğe tek bir ebeveynin başvurması durumunda ödenek, doğum veya evlat edinme itibarıyla 365 günlük bir süre için günlük 33,80 avrodur. Ödeneğin günlük miktarının azalması şartıyla 365 günlük süre 851 güne kadar uzatılabilir. Her iki ebeveynin de başvurması durumunda ödeneğin süresi 456 günden 1060 güne kadar olabilmekte ve günlük tutarlar da 14,53

Ebeveynlerin gelirlerinin düşük olması durumunda KBG Konto'ya ek olarak sabit oranlı çocuk bakım ödeneğine (die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld) başvurulabilir. Ödeneğin günlük miktarı 6,06 Avrodur ve KBG Konto ile paralel olarak başvuru tarihinden itibaren en fazla 365 gün ödenir<sup>325</sup>.

Ücrete bağlı çocuk bakım ödeneği kanaatimizce konumuz açısından daha fazla önem arz etmektedir. Zira söz konusu ödenek için başvurudan önce çalışıyor olmak koşulu olduğu için<sup>326</sup> ebeveyn izni kullanacak olanların bu ödeneğe başvuracak olmaları muhtemeldir.

Bu ödenek kazancı yüksek olan ve çalışmaya ara vermek isteyenler için geçerlidir. Ödeneğe hak kazanmanın şartları KBG Konto'da sayılan şartlara ek olarak anneler için analık izninden önceki 182 gün, babalar için ise doğumdan önceki 182 gün sosyal sigortalı bir işte fiilen çalışmak, doğumda da söz konusu iş ilişkisinin devam ediyor olması ve ödeneğin alındığı süre boyunca çalışmaması gerekmektedir. Ancak bu dönemde işçinin ek geliri olması durumunda ek gelirle ilgili takvim yılı boyunca 6.800 Avroluk sınır mevcuttur. Ek gelir limitinin aşılması durumunda ödeneği veren Kuruma geri ödeme yapılması sonucu doğmaktadır<sup>327</sup>.

Ödeneğin miktarı ödenekten önceki haftalık ücretin yüzde seksenidir. Ödeneğin süresi çocuğun doğumundan itibaren 365 gün, bir başka deyişle çocuğun 12. ayına kadardır. Ancak söz konusu ödeneği ebeveynler paylaşırlar ise ödeneğin süresi, çocuğun doğumundan itibaren 426 güne kadar, bir başka deyişle çocuğun 14. ayına kadardır. Söz konusu kural ile İsveç Hukukunda olduğu gibi babaların çocuklarının yetiştirilmesinde aktif olmalarının bir başka deyişle babaların ebeveyn izni kullanmalarının artırılmasını amaçlayan uygulamalardan biridir<sup>328</sup>.

---

Avrodan 33,88 Avroya kadar çıkabilmektedir. Ödeneğin süresi uzadıkça ödeneğin miktarı azalmaktadır, <sup>324</sup> [https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), s. 12 vd. (16.5.2018).

<sup>325</sup> Ödeneğe bir ebeveynin (çocuğu tek başına büyüten) başvurması durumunda KBG Konto hakkının olması ve ebeveynin kazancının yıllık 6800 Avrodan fazla olmaması gerekmektedir. Çocuğu beraber büyüten ebeveynlerin ödeneğe başvurması durumunda ebeveynlerin birlikte yaşamaları veya evli olmaları ve ödeneğe başvuran ebeveynin yıllık kazancının 6800 Avrodan fazla olmaması gerekmektedir. İkinci ebeveynin de yıllık kazancının 16.200 Avrodan fazla olmaması gerekmektedir.

<sup>326</sup> [https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), s. 19 vd. (16.5.2018).

<sup>327</sup> [https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), s. 22 vd. (16.5.2018).

<sup>328</sup> [https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), s. 22 vd. (16.5.2018).

Ortaklık bonusu uygulaması da yine İsveç Hukuku'nda olduğu üzere babaların çocuk yetiştirilmesine katılımlarını artırma gayesi taşımaktadır. Söz konusu uygulamaya göre, ebeveynlerin aynı çocuk için çocuk bakım ödeneğini yaklaşık olarak eşit miktarlarda paylaşmaları durumunda -ancak ödeneğin paylaşımında ebeveynlerin ödeneği en az 124 gün kullanmaları gerekmektedir- her bir ebeveyn bir defaya mahsus olmak üzere 500 avro kazanma hakkına sahip olmaktadır<sup>329</sup>.

---

<sup>329</sup> [https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), s. 28 vd. (16.5.2018).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI

#### Ş3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKINA GENEL BAKIŞ

6663 sayılı Kanunla İş Kanununun 13. maddesinde değişiklik yapılarak belirli şartların varlığı halinde anne ve babalara tam süreli iş sözleşmesinden kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkı getirilmiştir. Öncelikle belirtelim ki doktrinde de ifade edildiği üzere, değişikliğin sadece 13. maddeye bir fıkra eklenmesi ile yapılması konunun pek çok açıdan yetersiz düzenlemesine sebep olmuştur. Ayrıca düzenlemenin, lafzi açıdan değerlendirildiğinde, uygulamada pek çok soru işaretine neden olabilecek şekilde kaleme alındığı anlaşılmaktadır. Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca konunun Alman Hukukunda ve diğer pek çok ülke hukukunda olduğu gibi, ayrı bir kanunla kural altına alınması, çok daha isabetli bir düzenlemenin ortaya çıkmasına imkan verirdi<sup>330</sup>.

İş Kanununun 13. maddesinde konuyla ilgili diğer hususların çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş ve 8.11.2016 tarihli Resmi Gazete’de, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik<sup>331</sup> (Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği) yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Belirtilen Yönetmelikle konu ile ilgili bazı hususlara çözüm getirilmiş olmakla birlikte açıklığa kavuşmayan daha pek çok konu bulunmaktadır<sup>332</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, 6663 sayılı Kanun ile 657 sayılı DMK’ye madde eklenmesi suretiyle, memurlara da tanınmıştır<sup>333</sup>. Nitekim 657 sayılı DMK ek m. 43’e göre “Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık

<sup>330</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 116-117.

<sup>331</sup> Çalışmamızda belirtilen Yönetmelik “Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği” olarak kullanılacaktır.

<sup>332</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 117.

<sup>333</sup> Canbolat ve Özkan, s. 131.

izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır (f. 1). Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir (f. 2)” Belirtilen düzenleme çalışma konumuz ile hemen hemen aynı içerikte olmakla birlikte önemli farklılıklara yeri geldikçe değinilecektir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanma hakkı sadece kadın işçilere değil ebeveynlere tanınmıştır; dolayısıyla şartların gerçekleşmesi halinde, kadın işçiler (anne) gibi erkek işçiler (baba) de belirtilen hakkı kullanma hakkına sahiptirler<sup>334</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını genel olarak incelediğimizde ilk olarak, konunun ayrı ve detaylı kurallar içeren bir kanunla düzenlenmesi gerekliliğine değinebiliriz. Çünkü diğer ülkelerin ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerine bakıldığında ayrı bir kanunun varlığı göze çarpmaktadır. Konu ile ilgili ayrı bir kanunun

---

<sup>334</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 202; Ali Cengiz Köseoğlu, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Dergisi, S. 4, 2016, s. 153.

kural altına alınmasında dikkat edilmesi gereken önemli bir durum da kanunun konuya ilişkin daha detaylı hükümler içermesidir. Zira konu ile ilgili ayrı düzenleme niteliğini haiz Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde çözüme kavuşturulmayan pek çok bulunmaktadır<sup>335</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile ilgili olarak diğer ülkelerin ebeveyn izin sistemleri incelendiğinde dikkat çeken bir diğer konu da diğer ülkelerin sistemlerinde ebeveyn izninin tamamen izinli olma ve kısmi süreli çalışmaya geçiş yapma şeklinde ikili hak üzerine kurulmuş olmasıdır. Buna ek olarak diğer ülkelerin sistemlerinde, İsveç, Alman ve Avusturya Hukukunda da olduğu üzere, ebeveyn izninin tam olarak izinli olunarak kullanıldığı dönemde devlet tarafından hak sahibine ödenek verilmesi sistemi bulunmaktadır. Böylece ebeveyn izninin kullanılması teşvik edilmektedir. Kanaatimizce Türk Hukukunda belirttiğimiz sistem doğrultusunda düzenleme değişikliğine gidilmesi isabetli olacaktır.

#### **§4. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

##### **I. GENEL OLARAK**

Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi hem çalışana hem de işverene kolaylıklar sağlamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile özel yaşam ile iş hayatı arasında denge kurabilme imkanı sağlanmakta, böylelikle tüm zamanını çalışma hayatına ayırmayan veya ayıramayan kişiler hem çalışıp hem de diğer işlerini yerine getirme imkanı elde etmektedirler. Nitekim çalışma konumuz olan ebeveyn izninde de ebeveynlerin çocuklarına bakma ve yetiştirme konusunda daha fazla zaman elde etmeleri amaçlanmakta olup; ebeveynlere kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı getirilerek hem belirtilen amaca ulaşmak istenmekte hem de ebeveynlerin çalışma hayatından kopmaması ve maddi gelirlerinde kesinti olmaması sonuçlarına ulaşılması amaçlanmaktadır. Çağdaş iş hukukunda belirtilen amacın gerçekleştirilmesinde kısmi süreli iş sözleşmesi önemli bir vasıta haline gelmiş bulunmaktadır. Ekleyelim ki, kısmi süreli iş sözleşmesi sadece işçi tarafından tercih edilmemekte, haftalık çalışma süresinin

---

<sup>335</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 117.



tamamında ihtiyaç duyulmayan işgücünü temin amacı gibi saiklerle işverenler tarafından da tercih edilebilmektedir<sup>336</sup>.

İş Kanununun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi kural altına alınmış olup; hükmün birinci fıkrasına göre, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir<sup>337</sup>”. Kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı için; taraflar arasında gönüllülük esasına dayalı olarak bir sözleşme bulunmalıdır, sözleşme ile belirlenen çalışma süresi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olmalıdır ve son olarak çalışmanın sürekli ve düzenli olması gerekmektedir. Bu nedenle özellikle geçici bir süre için sözleşmenin çalışma saatlerinin azaltılması, o sözleşmeyi kısmi süreli iş sözleşmesi haline getirmeyecektir<sup>338</sup>. Nitekim ebeveyn izni kapsamında kısmi süreli çalışmaya geçişin de belirli bir süre devam edecek nitelikte olması uygun düşmektedir.

Kanunun ilgili hükmünde, kısmi süreli iş sözleşmesinin tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre “önemli ölçüde daha az olması” şeklinde bir esas getirilmiştir. Belirtilen esas Kanunun

---

<sup>336</sup> Nurşen Caniklioğlu ve Efe Yamakoğlu, “**6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma**”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2013, s. 10; Kısmi süreli çalışmanın işçi ve işveren kesimlerine sağlayacağı yararlar için bkz. Tankut Centel, **Kısmi Çalışma**, İstanbul, 1992, s. 17 vd; “Bu tür hizmet sözleşmeleri, istihdamı sağlamada, işsizliği önlemede bir çözüm olarak kabul edilmektedir. Çünkü işin bölünmesi, daha çok işçi ihtiyacı doğurur. Çalışma alanı açısından, bilgisayar teknolojisinin gelişmesi ve ekran üzerinde çalışmanın sağlık açısından sakıncaları kısa süreyle faaliyette bulunmayı zorunlu kılmaktadır. Bu yolla kadın işgücünün çalışma yaşamına girişi kolaylaşmakta, öğrencilerin hem çalışıp hem de okumalarına olanak sağlanmakta, emeklilerin ek gelire olan ihtiyacı karşılanmaktadır. Öte yandan, işyerinde sürekli çalışmayı gerektirmeyen uzmanlığa dayanan hekim, hukukçu, mühendis, muhasebeci vergi uzmanı ve danışmanlık gibi işlerde çalışanlarla kısmi süreli çalışmaya dayanan hizmet sözleşmeleri uzun zamandan beri yapılmaktadır ( Bkz. Süzek Sarper; İş Hukuku, Ankara 2002, s. 235 )...”, Yarg. HGK. 12.3.2003, 21-143/159, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>337</sup> Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 190 vd; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 155 vd; Centel, **Kısmi Çalışma**, s. 23 vd; Süzek, s. 267 vd; Nuri Çelik, “**Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı**”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş, S. 4, Ankara, 2002, s. 1 vd; Caniklioğlu ve Yamakoğlu, s. 9 vd; Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, “**4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları**”, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 150 vd.; Emin Zeytinoğlu, “**Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünümü**”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 62, S. 1-2, 2004, s. 451 vd; 5510 sayılı Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmamış olmakla birlikte, Kanunun 4/1-a bendinde “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar” ifadesi ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların da dikkate alındığı anlaşılmaktadır. Zira birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sadece kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar olabileceği için anılan hükümden kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de sigortalı olduğu anlaşılmaktadır, Nurşen Caniklioğlu, “**Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların – Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği**”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-1, Ocak-Şubat 2016, s. 64.

<sup>338</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 192; Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 65; Caniklioğlu ve Yamakoğlu, s. 10; Koç ve Görücü, s. 151.

gerekçesinde ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde<sup>339</sup> tam sürenin üçte ikisinden daha az süreli çalışma olarak açıklığa kavuşturulmuştur<sup>340</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin günlere bölünmesinin nasıl olacağı hususunda özel bir düzenleme mevcut olmadığı için haftanın belirli günlerinde tam gün ya da haftanın her günü belirli süre çalışma gibi sözleşme özgürlüğü çerçevesinde kısmi süreli çalışma, çeşitli şekillerde kararlaştırılabilir<sup>341</sup>.

Ekleyelim ki, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler çalıştıkları işyerindeki çalışan sayısına dahil edilirler<sup>342</sup>. Ancak engelli çalıştırma yükümlülüğü

<sup>339</sup> RG. 6.4.2004, 25425.

<sup>340</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 192; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, Ankara: LYKEION Yayınları, 2017, s. 144; Ancak Kanun gerekçesinde normal çalışma süresinin üçte ikisinden daha az olan çalışma kısmi süreli iş sözleşmesi olarak belirtilmiş iken Yönetmelikte tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmiştir. Bir başka deyişle gerekçeye göre haftalık en çok 29 saatlik çalışmalar, Yönetmeliğe göre de 30 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır, Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 65; Caniklioğlu ve Yamakoğlu, s. 11; Yargıtay 30 saat ve altındaki çalışma sürelerini kısmi süreli çalışma olarak kabul etmektedir. "... emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir..", Yarg. 9. HD. 8.12.2009, 44744/33940, Kazancı İçtihat Bankası; "...4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinde çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, " İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Gerekçede "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre kırkbeş saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca otuz saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir...", Yarg. 22. HD. 6.3.2014, 3662/4845, **Kazancı İçtihat Bankası**; İş Kanunu kapsamında normal çalışma süresi haftada 45 saat olduğu için kısmi süreli iş sözleşmesi de haftada en çok 30 saatlik çalışma süresini içeren sözleşme olabilecektir. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin çalışma sürelerinin 45 saatin altında belirlendiği işyerlerindeki kısmi süreli iş sözleşmeleri için çalışma süreleri orantısız olarak 30 saatin altında tespit edilecektir, Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 156; Süzek'e göre 45 saat tam süreli çalışma yapılan bir işyerinde 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi sürelidir; Süzek, s. 268; Zeytinoğlu'na göre "önemli ölçüde az" ifadesi muğlak olup, bunun yerine daha sabit belirleyici bir unsur konması daha doğru olurdu. Örneğin Almanya'da kısalığın süresi önemli olmayıp, yasal haftalık çalışma süresinden 1 saat dahi az olan iş sözleşmeleri kısmi süreli iş sözleşmesidir, Zeytinoğlu, s. 453; Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler açısından kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için önemli ölçüde az çalışma ölçütü aranmayacaktır. Zira Türk Borçlar Kanunu m. 393/2'ye göre işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler kısmi süreli iş sözleşmesidir. Anılan hükümden Türk Borçlar Kanunun kapsamındaki işçiler için önemli ölçüde az çalışma koşulu aranmaksızın; çalışma süresi, işyerindeki çalışma süresine göre daha az tespit edilen sözleşmeler kısmi süreli iş sözleşmesi niteliğini haiz olacaktır, Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 66.

<sup>341</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 193; Süzek, s. 268; Caniklioğlu ve Yamakoğlu, s. 11-12; "...Kısmi çalışma, haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli süre ya da haftanın belirli günlerinde belirli süreli çalışma olarak yapılabilir...", Yarg. HGK. 12.3.2003, 21-143/159, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>342</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 196; Çelik, s. 3-4; Sadece engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin İş Kanununun 30. maddesinde "Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür." şeklindeki düzenlemeyle, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler gibi çalışan sayısına dahil edilmemektedirler; "Hizmet sözleşmesindeki aylık asgari ücret tam gün çalışma esasına göre belirlenmiştir. Bu durumda, aylık ücrete, tam gün çalışmak suretiyle hak kazanacak olan davacı kısmi çalışma halinde ücretin tamamını isteyemez. Davacının haftada iki gün mü yoksa haftada ya da on gün de bir gün mü çalıştığı açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu konuda tanık beyanları çelişkilidir. Öncelikle davacının ayda toplam kaç gün veya kaç saat çalıştığı kesin olarak saptanmalı, daha sonra asgari ücretin bu süreye tekabül eden miktarı üzerinden davacının alacağı belirlenmelidir..." Yarg. 9.HD, 16.10.2003, 4877/17229, **Kazancı İçtihat Bankası**; " Kısmi süreli çalışan işçiler, sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına

açısından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar çalışma süresi tam süreliye dönüştürülerek sayıya dahil edilirler (İş K. m. 30/2).

## II. KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİLERİN HAKLARI

Ebeveyn izni hukukumuzda kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkı biçiminde düzenlendiği için konuya ilişkin ayrıntılara geçmeden genel olarak kısmi süreli iş sözleşmesinden ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların haklarından söz etmek yararlı olacaktır.

Bu konudaki düzenleme İş Kanununun 13. maddesinde yer almaktadır. Ancak maddede işçilerin haklarına ilişkin özel düzenlemeler çok sınırlı kalmaktadır. Gerçekten 13. maddede sadece kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmış, ayrımcılık yasağı düzenlenmiş ve işçilerin parasal haklarının nasıl hesaplanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna karşılık işçilerin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin hakları ya da hafta tatili ücreti gibi hakları konusunda özel hükümler bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu haklar konusunda genel hükümlerin, kısmi süreli iş sözleşmesinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde bu şekilde çalışanlar hakkında da uygulanması gerekir.

İş Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasında paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere orantısal olarak ödeneceği belirtilmektedir. O halde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye ödenecek ücretin tamamını değil, çalıştığı süreyle orantılı tutarda ödeme yapılmasını talep edebilir<sup>343</sup>. Dolayısıyla tam süreli işçilere sağlanan prim, ikramiye gibi ödemeler ile evlenme ve doğum yardımları, çocuk zammı gibi sosyal yardımlardan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de faydalanırlar; ancak bu ödemeler çalışma süresi ile orantılanarak ödenir<sup>344</sup>. Kanunun gerekçesinde de

---

girebilirler, greve katılabilirler. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu Kanunun 18 ve 29. maddesinde yazılı olan işçi sayışma dahilirdirler ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler...”, Yarg. 9. HD. 8.12.2009, 44744/33940, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>343</sup> Süzek, s. 270; Söz konusu düzenleme Avrupa Komisyonunun 97/81 nolu Direktifine de uygunluk arz etmektedir, Zeytinoğlu, s. 457.

<sup>344</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 197; Koç ve Görücü, s. 155; “...Davacı işçi, işyeri hekimi olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmış ve açmış olduğu bu davada ikramiye isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Dosya içinde bulunan iş sözleşmelerinde ikramiye ödenmesi yönünde bir düzenleme yer almamış olsa da, işyerinde tam süreli iş sözleşmeleri ile çalışan diğer işçilere ikramiye ödenmesinin yapıldığı dosya içeriğiyle sabit olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında "İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye

belirtildiği üzere, örneğin bir işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi yılda 60 milyon lira yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat çalışan kısmi süreli işçiye 20 milyon lira yakacak yardımı yapılır. Buna karşılık öğleden sonraları çalışan kısmi süreli işçi de tam süreli çalışanların faydalandığı sabah servisinden veya öğle yemeğinden yararlanamaz<sup>345</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara ödenecek ücret işçinin çalışmış olduğu süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşemez.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları hususu ise doktrinde tartışmalıdır. Bilindiği gibi İş Kanununun 46. maddesinde hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak gerekmektedir. Maddenin atıf yaptığı İş Kanunu m. 63'de ise haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu ve 45 saatin haftanın çalışılan günlerine paylaştırılmasına ilişkin ilkeler düzenlenmektedir. Dolayısıyla hükümden kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacakları anlaşılabilir<sup>346</sup>.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, haftalık çalışma süresi 45 saati tamamlamadıkları sürece hafta tatiline hak kazanamazlar<sup>347</sup>. Doktrindeki bir başka görüşe göre Kanunun gerekçesinde aksi yönde ifade yer alsa da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da hafta tatili haklarından faydalanmalıdırlar<sup>348</sup>. Katıldığımız görüşe göre haftanın birkaç günü işyerine gelerek çalışan işçinin hafta tatili hakkı bulunmamakta; ancak haftanın her günü birkaç saat çalışan, bir başka deyişle her gün işyerine giden kısmi süreli çalışanın hafta tatiline hak

---

farklı işlem yapamaz" şeklinde kurala yer verilmiştir. O halde, anılan yasanın yürürlükte olduğu dönemde işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ikramiye ödendiği halde, kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacı işçiye ödenmemiş olması eşit davranma borcuna aykırılığı oluşturur. Anılan yasanın yürürlüğe girmesinden önce de yargı kararlarına konu olmuş ve öğretilerde ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Zira, eşit işlem borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalmakta ve doğrudan iş sözleşmesinden doğmaktadır. öte yandan, genel anlamda eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi ile "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi de işverenin eşit davranma borcunu ortaya koymaktadır. Bu itibarla, davacı işçinin ikramiyeye hak kazandığı yönünde mahkeme kararı yerinde görülmüştür..." Yarg. 9. HD. 12.2.2008, 31462/108, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>345</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 197.

<sup>346</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 199-200.

<sup>347</sup> Tankut Centel, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 1, S. 2, Haziran 2006, s. 21.

<sup>348</sup> Süzek, s. 271.

kazanması gerekmektedir<sup>349</sup>. Ancak uygulamada Yargıtay hafta tatiline hak kazanmak için 45 saatlik çalışma süresinin doldurulması gerektiği yönünde karar vermektedir<sup>350</sup>.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği<sup>351</sup> m. 8/1, d’de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Ancak doktrinde isabetle ifade edildiği üzere işçi fazla saatlerle çalıştırıldığı takdirde işçiye fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretinin ödeneceği kesindir<sup>352</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde işçinin kıdemi hesaplanırken, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesi yoluyla bulunan süre değil, sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki tüm sürenin dikkate alınması gerekir<sup>353</sup>. Aynı şekilde Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin<sup>354</sup> 13. maddesinde düzenlendiği üzere kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin haklarından da tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar<sup>355</sup>. Hak ettikleri yıllık ücretli izinlerini de bir sonraki yıl izin süresi içine

<sup>349</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 200-201.

<sup>350</sup> "...475 Sayılı Kanunun 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 Sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 Sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz ( Yargıtay 9.HD. 8.12.2009 gün, 2009/44744 E, 2009/33940 K ). Somut olayda davalının zamanasını defi sebebiyle hafta tatili ücreti hesabı 16.10.2004 tarihi sonrası için yapılmış olup, hesaplamaya konu dönemde 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlükte. Yapılan açıklamalara göre kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan davacı işçinin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağının kabulü gerekir...", Yarg. 9. HD. 15.1.2013, 35184/596, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>351</sup> RG. 6.4.2004, 25425.

<sup>352</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 198.

<sup>353</sup> Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 161; "Davacı işyeri hekimi olup, hizmet sözleşmesine göre haftada beş gün yaklaşık iki saatten ayda toplam 41 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu şekilde çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında davacıya kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücreti dikkate alınmalıdır. Buna karşın mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda; aylık ücreti, kısmi süreli çalışma esasına göre azaltılarak kıdem tazminatı hesabı yapılmıştır. Karar bu yönüyle hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...", Yarg. 9. HD. 13.12.2004, 9961/27728, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>354</sup> RG. 3.3.2004, 25391.

<sup>355</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 199; Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların kıdeminin hesabında bkz. Çelik, s. 4 vd; "Dava, işçilik alacaklarına ilişkindir. Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı ve yıllık izne hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. Mevsimlik işçi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Dosya içeriğine ve tarafların kabulüne göre ambar işçisi olarak çalışan davacının iş olduğunda işe çağırıldığı, yapılan işin yılın her mevsiminde olduğu, sigorta kayıtlarında her ay aralıklı da olsa bildirimler yapıldığı, bilirkişinin de bu tespitten yola çıkarak kısmi süreli çalışmadan sözetttiği anlaşılmaktadır. Davacının yıllık ücretli izne hak kazanmaması için mevsimlik bir çalışma olması gerekir. Çalışmanın mevsimlik olmadığı, aralıklı kısmi süreli bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Davacı aralıklı çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanır. İş Hukukunda istisnai hükümlerin dar yorumlanması esastır. Aralıklı çalışmanın mevsimlik olarak yorumlanarak davacının kullanmadığı yıllık izinlerin hesaplanması ve hüküm altına alınması yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalıdır..." Yarg. 9. HD. 24.2.2015, 12664/7882, **Kazancı İçtihat Bankası**.

isabet eden kısmi süreli çalışmalarına denk gelen iş günlerinde kullanırlar. 1 yıllık kıdemi olan ve haftada 3 gün ikişer saat çalışan işçinin yıllık izin hakkı 14 gün olacak ve iznini kullandığı dönemde 12 saatlik ücrete hak kazanacaktır. Nitekim işçi çalışmış olsaydı 14 gün içerisinde zaten altı gün 12 saat çalışacaktı. Dolayısıyla çalışacağı süre kadar ücrete hak kazanır<sup>356</sup>.

Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkin yapılan bir başka düzenleme de ayırimcılık yasağı konusundadır. Kanununun 13. maddesinin 2. ve 3. fıkralarına göre “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (f.2). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (f.3)”. Hükümde ilk olarak tam süreli-kısmi süreli işçilerin bir arada çalışmaları durumunda işverenin ayırım yapmaması gerekliliği düzenlenmiştir. Kanunda ayırım yapılmasını önleyen bir diğer hüküm olan 5. maddede de işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, farklı işlem yapması yasaklanmıştır<sup>357</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmesinin sona ermesinde de ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanan kurallara tabi olurlar. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da ihbar süresinden, bu süreye uyulmaması halinde ihbar tazminatı hakkından yararlanırlar. Bunun gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara da iş arama izni verilmesi gerekir. Ancak iş arama izninin süresi günün sadece birkaç saatinde çalışanlar için işçinin çalışma süresine göre orantılı bir şekilde verilmesi isabetli olur<sup>358</sup>.

---

<sup>356</sup> Koç ve Görücü, s. 158.

<sup>357</sup> Zeytinoğlu, s. 455; Koç ve Görücü, s. 154.

<sup>358</sup> “... Davacının günde 4 saat ve haftada 6 gün üzerinden toplam haftalık 24 saat çalıştığı anlaşılmalı çalışmaları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesi kapsamında kısmi süreli olarak değerlendirilmelidir. İş Kanunu’nun 27. maddesinde iş arama izninin günde 2 saatten az olamayacağı hükmü tam süreli çalışanlar içindir. Bu durumda günlük iş arama süresi de kısmi süreye göre belirlenmelidir. Günde 4 saat çalışan işçinin bunun yarısı kadar süreyi günde 2

Şüphesiz kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hakları sadece Bireysel İş Hukuku ile sınırlı değildir. Toplu iş hukuku alanındaki haklardan da, kural olarak, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere uygulanabilecek haklar hariç olmak üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da aynen yararlanabileceklerdir<sup>359</sup>.

İş Kanununun 13. maddesinin 4. fıkrasında ise işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı belirtilmiştir.

## **Ş 5. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKININ KULLANILMASI**

### **I. UYGULAMA ALANI**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının düzenlendiği İş Kanununun 13. maddesinin 5. fıkrası sadece İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere uygulanacaktır. Zira İş Kanunu bu Kanunun kapsamına giren işçi ve işverenlerle işveren vekilleri hakkında uygulanır (m.1/2). İş Kanunu m.13/5'deki diğer Kanunların kapsamında olan işçilere uygulanacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Nitekim çalışmamızın diğer kısmını oluşturan yarım çalışma ödeneğinin ve analık izinlerinin düzenlendiği İş Kanununun 74. maddesinde 6663 sayılı Kanun ile değişiklik yapıldığı zaman son fıkrasına “Bu madde hükümler iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.” cümlesi eklenerek 74. maddenin tüm işçilere uygulanacağı ifade edilmiş ve fakat 6663 sayılı Kanun ile İş Kanununun 13. maddesinde uygulama alanı ile ilgili ibareye yer verilmemiştir. Bu nedenle İş Kanunu m. 74'den farklı olarak, İş Kanunu m. 13 sadece İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere uygulanacaktır. Bu noktada Kanun değişikliği yapılarak İş Kanunu m. 13'ün, m. 74'de olduğu gibi, Basın İş Kanunu, Deniz

---

saati iş arama izni olarak kullanması doğru olmaz. İşçinin günde 4 saat dışında çalışmadığı anlaşılacakla, iş arama süresi kısmi çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmeli ve sonucuna göre yasal iş arama izninin eksik kullandırılıp kullandırılmadığı belirlenmelidir...”, Yarg. 9. HD. 30.9.2014, 24965/28564, **Kazancı İçtihat Bankası**.

<sup>359</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 195-196.

İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında olan işçilere de uygulanması gerektiğine yönelik düzenleme yapılması isabetli olacaktır<sup>360</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından, İş Kanununun kapsamına giren tüm işçiler de yararlanamayacaktır. Nitekim İş Kanunu m. 13/6'daki "Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." hükmü doğrultusunda, yukarıda da ifade edildiği üzere, Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiş ve Yönetmelikte İş Kanunu m. 13/6'da belirtildiği üzere kısmi çalışma yapılabilecek işler tespit edilmiştir.

Yönetmeliğin "Kısmi Süreli Çalışma Yapılabilecek İşler" başlıklı m. 12/1 hükmünde sıralanan işlerde<sup>361</sup> kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından, işverenin uygun bulması halinde yararlanılabileceği hükmüne yer verilmiştir. Böylece İş Kanunu kapsamında olmakla birlikte Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 12/1'deki işlerde çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilmeleri, işverenin takdirine bırakılmıştır. Yönetmeliğin m. 12/2 hükmünde de belirtildiği üzere, m. 12/1'de sıralanan işler dışında kalan ve İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilmeleri için ise işverenin uygun bulma şartı bulunmamaktadır<sup>362</sup>. Ayrıca doktrinde yine Yönetmeliğin m. 12/1 hükmü ile ilgili olarak, bugüne kadar İş Hukukunda pek rastlanılmayan bir düzenleme sistemine dayandırıldığı eleştirisi de getirilmektedir<sup>363</sup>. Kanaatimizce kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanmada iş ayrımı yapılmasından ziyade Almanya ve Avusturya'da olduğu üzere, belirli bir kapasitede bulunan işyerleri bakımından yararlanmada farklılık getirilmesi daha isabetli olacaktır.

<sup>360</sup> Saim Ocak, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, s.56.

<sup>361</sup> Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 12/1 "Kısmi süreli çalışma; a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde, b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde, c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir." şeklinde olup, madde ile ilgili detaylı inceleme aşağıda yapılacaktır. Bkz. Bölüm 2, §7, VI, B.

<sup>362</sup> Münir Ekonomi, "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocukun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 53, 2017, s. 44-45.

<sup>363</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 44.



İş Kanunu m. 13/5 kapsamında olan işçiler, kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını, diğer şartların da gerçekleşmesi durumunda, belirtilen hükmün yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, hükmün yürürlüğe girmesinden sonraki doğumlar için kullanabilecekleri gibi hükmün yürürlüğe girmesinden önceki doğumlar için de kullanabilme hakkına sahiptirler. Nitekim Kanunda veya Yönetmelikte aksine bir düzenleme bulunmamaktadır. Aynı doğrultuda İş Kanunu m. 13/5, c. 1’de de Kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği kural altına alınmış olduğu için çocuğun doğduğu zamana dikkat edilmeksizin, diğer şartların gerçekleşmiş olması durumunda kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabilecektir<sup>364</sup>.

İş Kanunu m. 13/5 hükmü, yukarıda da ifade edildiği üzere, 6663 sayılı Kanun ile getirilmiş olup, 6663 sayılı Kanunun 35. maddesinde, İş Kanununun 13. maddesinde değişiklik yapan hükmün, 6663 sayılı Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiş ve 6663 sayılı Kanun 10.2.2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını düzenleyen Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik de 8.11.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu m. 13/5’de işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmesi için işçinin o işyerinde belirli bir süre kıdeme sahip olması ya da işyerinde belirli sayıda işçinin çalışması koşulları bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi, bir işyerinde çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra bu haktan yararlanmak isteyebileceği gibi çalıştığı işyerinde bir işçi çalışıyor olsa dahi yine kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilecektir<sup>365</sup>.

Alman Hukukunda durum farklıdır. İşçi, ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışma yapmak istediğinde öncelikle işverene başvuruda bulunmalıdır; başvuru

---

<sup>364</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 56.

<sup>365</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 119; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 204; Köseoğlu, s. 115; Ocak’a göre kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının getirilmesi çalışanlar ve ailesi bakımından yerinde olmakla birlikte, işverenlerin/işletmelerin ve hatta çalışanların dahi birçok yönden uygulama bakımından henüz hazır olmadıkları söylenebilecektir ve dolayısıyla gelecekte uygulamada konuyla ilgili pek çok sorunun yaşanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle kısmi süreli çalışmaya geçiş ile ilgili olarak başlangıçta sınırlı uygulama ve daha sonra kapsamı genişletme şeklinde geçiş süreci tanınması daha isabetli olurdu, Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 79.

üzerine, işçi ile işveren dört haftalık süre içerisinde, çalışma saatlerinin düzenine ilişkin anlaşma sağlayamazlar ise işe ilişkin şartları haiz olan işçi, ebeveyn izni süresince iki defa olmak üzere, çalışma saatinin azaltılmasını talep etme hakkına sahiptir<sup>366</sup>. İşe ve işçiye ilişkin olması gereken şartlar şunlardır: Meslek eğitimi alan kişilerin haricinde, işyerinde çalışan sayısı 15'ten fazla olmalıdır, işçinin aynı iş yerinde ya da işletmede altı aydan fazla kıdemi bulunmalıdır, çalışma saatleri haftalık 15 saat ile 30 saat arasında tespit edilmelidir, işverenin bu talebi kabul etmemesi için zorunlu işletmesel nedenleri bulunmalıdır. Belirtilen şartların mevcudiyeti halinde işçi kısmi süreli çalışmaya geçebilir. İşverenin çalışma sürelerinde talep edilen azaltmayı ya da dağıtımı kabul etmek istemediği durumlarda, işveren dört hafta içerisinde bunu yazılı ve gerekçeli olarak bildirmelidir. İşveren bu sürede cevap vermez ise başvuruyu reddetmiş sayılır. İşverenin çalışma sürelerinin azaltılması ve dağıtılması ile ilgili başvuruyu kabul etmemesi durumunda işçi, iş mahkemesinde dava açma hakkına sahiptir<sup>367</sup>.

Öte yandan Avusturya Hukukunda da işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilmesi için işçinin ve çalıştığı işyerinin hatta geçiş yapacağı kısmi süreli çalışmanın birtakım özellikleri haiz olması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren ile anlaşılabilirse kısmi süreli çalışmaya geçiş yapabilecektir. MSchG m. 15h ile VKG m. 8 uyarınca, kısmi süreli çalışmanın başlangıcında aralıksız üç yıllık kıdemi olan, çalıştığı işyerinde 20'den fazla işçi çalışan işçi, çocuğunun yedinci yaşının bitimine kadar ya da çocuğu okula başlayana kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ancak haftalık çalışma süresinin yüzde yirmi oranında azaltılması ve çalışma süresinin 12 saatten az olmaması gerekmektedir. Ek olarak işveren ile işçinin kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kısmi süreli çalışmanın kapsamı/dağıtımı konularında anlaşmaları icap etmektedir.

---

<sup>366</sup> Roos ve Bieresborn, s. 972-973.

<sup>367</sup> Roos ve Bieresborn, s. 982-983.

## II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ TALEBİNDE BULUNABİLECEK KİŞİLER

### A. EBEVEYNLERDEN BİRİSİ

#### 1. Ebeveyn Kavramı

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının düzenlendiği İş Kanunu m. 13/5’de ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde bulunabileceği ifade edilmektedir. Belirtilen hükümden sadece kadın işçinin (anne) değil, erkek işçinin de (baba) kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı sadece annelere ait bir hak değildir, söz konusu hak ebeveynlere ait bir haktır.

Ebeveyn, Türk Dil Kurumu’nun Büyük Türkçe Sözlüğünde “anne ve baba” olarak tanımlanmaktadır<sup>368</sup>. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı anne-baba-çocuk ilişkisi esas alınarak düzenlenmiş bir haktır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı çocukların bizzat ebeveyni tarafından bakılıp yetiştirilmesi amacını taşımaktadır. Dolayısıyla anılan hakkın doğal sülheleri anne ve babalardır; ancak bu noktada ebeveyni olmayan ya da ebeveyninden velayet hakkı kaldırılmış olan çocukları yetiştiren vasilerin belirtilen haktan yararlanıp yararlanamayacakları sorusu akla gelmektedir.

Çocuklara vasi atanmasına ilişkin yasal hükümleri kısaca irdeleyecek olursak; kural olarak, ergin olmayan çocuklar anne-babalarının velayeti altında olsalar da Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 404’de belirtildiği üzere, velayet altında olmayan her çocuğun da vesayet altına alınması gerekmektedir. Şöyle ki çocuğun anne ve babasının ölmesi veya velayetin anne ve babanın her ikisinden kaldırılması (TMK m. 348-349<sup>369</sup>) durumunda çocuğa bir vasi atanır. Yine boşanmadan sonra velayete sahip ebeveynin ölmesi durumunda velayet kendiliğinden diğer ebeveyne geçmez, çocuğa gerekirse vasi

<sup>368</sup> <http://www.tdk.gov.tr>, (18.4.2018).

<sup>369</sup> TMK m. 348 hükmüne göre “Çocuğun korunmasına ilişkin diğer önlemlerden sonuç alınmaz ya da bu önlemlerin yetersiz olacağı önceden anlaşılırsa, hâkim aşağıdaki hâllerde velâyetin kaldırılmasına karar verir: 1. (Değişik: 1/7/2005-5378/38 md.) Ana ve babanın deneyimsizliği, hastalığı, başka bir yerde bulunması veya benzeri sebeplerden biriyle velayet görevini gereği gibi yerine getirememesi. 2. Ana ve babanın çocuğa yeterli ilgiyi göstermemesi veya ona karşı yükümlülüklerini ağır biçimde savsaklaması. Velâyet ana ve babanın her ikisinden kaldırılırsa çocuğa bir vasi atanır. Kararda aksi belirtilmedikçe, velâyetin kaldırılması mevcut ve doğacak bütün çocukları kapsar. TMK m. 349’a göre “Velâyete sahip ana veya babanın yeniden evlenmesi, velâyetin kaldırılmasını gerektirmez. Ancak, çocuğun menfaati gerektirdiğinde velâyet sahibi değiştirilebileceği gibi, durum ve koşullara göre velâyet kaldırılarak çocuğa vasi de atanabilir.”

tayin olunur. Aynı şekilde evlilik dışı çocuğun velayeti anneye ait olmakla birlikte TMK m. 337/2'de ifade edildiği üzere anne küçük, kısıtlı veya ölmüş ya da velâyet kendisinden alınmışsa hâkim, çocuğun menfaatine göre, çocuğa vasi atayabilir<sup>370</sup>.

Bu genel bilgilerden sonra, çocuklara tayin olunan vasilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarının olup olmadığı sorusunu cevaplandırarak olursak, belirtilen husus hakkında kanaatimizce amaçsal yorum yöntemine başvurmak uygun düşmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı yukarıda da ifade edildiği üzere, çocukların sağlıklı bir şekilde bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla mevzuatımızda yerini almış bulunmaktadır. Ancak çocukların bakımı ve yetiştirilmesi her zaman ebeveynleri tarafından gerçekleştirilememektedir. Çocuklara vasi atanması durumunda, vasinin öncelikli görevi çocuğun bakımı ve gözetilmesi olduğu için ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı da çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla mevzuatımıza getirilmiş bir hak olduğu için çocuğun menfaatine öncelik tanıyarak ebeveyn kavramını geniş yorumlamak ve vasilerin de kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarının bulunduğu sonucuna varmak gerekmektedir. Dolayısıyla çocuğu yetiştiren kişi ya da kişilerin ebeveyn olmaması durumunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile ilgili olarak doğrudan olumsuz sonuca ulaşmak yerine ebeveyn kavramını geniş yorumlamak daha yerinde olacaktır. Gerçekten çocuğa bakıp onu yetiştiren kişi ya da kişilerin ebeveyn olmayan vasi olması durumunda da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının var olduğu sonucuna ulaşılmalıdır. Sonuç olarak ebeveyn kavramını, sözlük anlamı ile kısıtlamamalı amaçsal yorum yöntemi ile geniş yorumlamalıdır.

Ebeveyn kavramına ilişkin olarak akla gelen bir diğer soru da taşıyıcı annelerin ebeveyn olarak görülüp görülemeyeceğidir. Öğretideki bir tanıma göre “Taşıyıcı annelik, doğurduğu çocuğu başkasına vermek niyetiyle kadının hamile kalması için başvurulan yoldur. Taşıyıcı anne (surrogate mother), başkasına verilecek çocuğa hamile kalan ve onu doğuran kadındır”<sup>371</sup>. Taşıyıcı annelik pek çok ülkede yasaklanmış olup ülkemizde de açıkça bu yasağı belirten hüküm bulunmasa da ilgili mevzuattan söz

---

<sup>370</sup> Mustafa Dural, Tufan Ögüz ve Alper Gümüş, **Türk Özel Hukuku C: III Aile Hukuku**, 9. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2014, s. 397. Konu hakkında bkz. Rona Serozan, **Çocuk Hukuku**, Genişletilmiş İkinci Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2005, s. 292 vd; Emine Akyüz, **Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, 2013, s. 297 vd.

<sup>371</sup> Nuray Ekşi, “**Mahkeme Kararlarında Sınırşan Taşıyıcı Anneliğe İlişkin Hukuki Sorunlar**”, Public and Private International Law Bulletin, Vol. 36, Iss. 2, s. 6 (naklen).

konusu yöntemin yasak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Gerçekten Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamaları ve Üremeye Yardımcı Tedavi Merkezleri Hakkında Yönetmeliğin 1. maddesine göre söz konusu Yönetmelik, çocuk sahibi olamayan evli çiftlerden, tıbben uygun görülenlerin üremeye yardımcı tedavi metotları vasıtasıyla çocuk sahibi olmaları için yapılacak uygulamanın esaslarını düzenlemektedir. Belirtilen hükümde üremeye yardımcı tedavi metotlarının evli çiftler arasında uygulanacağını belirtilmiş olması mevzuatımızda taşıyıcı anneliğin yasal olmadığı sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır. Bununla birlikte dünyada taşıyıcı anneliğe izin veren ülkelerin (Rusya, Hindistan, Amerika'nın Kaliforniya Eyaleti) bulunması “infertilite turizmi”ni doğurmuştur. Bu yöntemle çocuk sahibi olmak isteyen kişiler anılan ülkelere giderek amaçlarına ulaşmaktadır<sup>372</sup>. Başka ülkede taşıyıcı anne tarafından doğurulan çocuğa; evlat edinme, yabancı ülkede düzenlenen doğum belgesinde çocuğu isteyen kişilerin anne-baba olarak gösterilmesi veya taşıyıcı annenin bulunduğu ülkede ebeveynin kim olduğunu açıklayan ilam gibi yollar ile ebeveyn olunmaktadır<sup>373</sup>. Ülkemizde taşıyıcı annelik yöntemi ile ebeveyn olmak yasal olmamakla birlikte infertilite turizmi yoluyla çocuk sahibi olup ülkeye dönenlerin durumunun da velayet/vesayet hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Konumuz açısından üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise koruyucu ailelerin kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarının olup olmadığıdır. Koruyucu aile ile ilgili hükümlerin yer aldığı<sup>374</sup> Koruyucu Aile Yönetmeliğinde<sup>375</sup> (KAY) koruyucu aile “Bu Yönetmelikte belirlenen esas ve usuller çerçevesinde korunmayı gerektiren duruma göre belirlenen sürede, il veya ilçe müdürlükleri denetiminde, ödeme karşılığı ya da karşılıksız olarak çocuğun bakımını ve yetiştirilmesini üstlenen, aile ortamında yaşamını sağlayan, tercihen (j), (k), (s) bentlerinde tanımlanan eğitimlerden en az birini almış ve (a), (e), (r), (ş) bentlerinde tanımlanan modeller kapsamındaki aileyi veya kişiyi” ifade etmektedir (KAY, m. 4/h). Koruyucu aile hizmeti ise, çeşitli nedenlerle öz ailesi yanında bakımları bir süre için sağlanamayan çocukların, kısa veya uzun

<sup>372</sup> Ayfer Uyanık Çavuşoğlu, “Taşıyıcı Annelik ve Hukuk”, Aktüel Tıp ve Haber Dergisi, <https://www.literaturaktuel.com/tasiyici-annelik-ve-hukuk/>, (25.5.2018).

<sup>373</sup> Ekşi, s. 12.

<sup>374</sup> Koruyucu aileliğin hukuki gelişim süreci hakkında bkz. Recep Doğan, “Bir Koruma Tedbiri Olarak Koruyucu Aile Kurumu ve Koruyucu Aile Yönetmeliği”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/2, s. 152 vd.

<sup>375</sup> RG. 14.12.2012, 28497.

dönemler içerisinde, ücretli veya gönüllü olarak eğitim, bakım ve yetiştirilme sorumluluğunu devlet ile paylaşan kişi ya da ailelerin sunduğu, özel nitelikler gerektiren bir hizmettir<sup>376</sup>. Bu tanımlar incelendiğinde koruyucu aileliğin asıl amacının, çocuğunun bakım ve yetiştirilme sorumluluğunun Devlet ile paylaşılması olduğu anlaşılmaktadır<sup>377</sup>. Öte yandan koruyucu ailelik hizmetinin kesin bir süresi bulunmamaktadır. Somut duruma göre bu hizmet kısa veya uzun bir süre devam edebilmektedir<sup>378</sup>. Özellikle uzun süre devam eden koruyucu ailelik hizmeti esnasında kanaatimizce amaçsal yorum yöntemiyle ve çocuğun menfaati üstün tutularak ebeveyn kavramı geniş yorumlanmalı

<sup>376</sup> Koruyucu Aile Adayları İçin El Kitabı, <http://www.korev.org.tr/uploads/docs/dokumanlar/2016/01/koruyucuailleadaylariicineltitabi.pdf>, (31.5.2018), s. 7.

<sup>377</sup> Koruyucu Aile Yönetmeliğinin 15. maddesinde koruyucu ailelerin görev ve yükümlülükleri kural altına alınmıştır. Buna göre “(1) Koruyucu ailelerin görev ve yükümlülükleri şunlardır; a) Yanına yerleştirilen çocuğun her yönden sağlıklı gelişimi için gerekli koşulları sağlamak ve uygulamak, Sağlık Bakanlığının belirlediği aralıklarda çocuk izlem protokollerine göre izlemine yaptırmak, varsa tedavi planı ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmek, uygulanmasında koruyucu aile birimiyle işbirliği içerisinde olmak. b) Çocuğun yetenekleri ve becerilerinin el verdiği ölçüde eğitim ve öğretimi veya meslek sahibi edindirilmesi için gerekli çabayı göstermek, çocuğu koruma, eğitime ve yetiştirme dışında hiçbir surette çalıştırmamak. c) Görüşürülmesinde koruyucu aile birimince bir sakınca bulunmaması durumunda çocuğun; anne, babası ve diğer yakınları ile koruyucu aile birimince uygun görülen şekil ve zamanda görüşmesini sağlamak. ç) Çocuğun kan bağı bulunan ya da eski çevresinden kişilerle il veya ilçe müdürlüğünün bilgisi dışında iletişim kurmamak. d) Çocuğun karşılanabilir nitelikteki ihtiyaç, istek ve beklentileri ile çocuğu ilgilendiren kararlarda düşüncesini almak. e) Çocuğun devam edeceği okul, katılacağı kurs, sünnet gibi hayatını etkileyen, değiştiren konularda sorumlu sosyal çalışma görevlisi ile birlikte karar almak. f) Hizmet sürecinde çocukla ilgili oluşan her türlü rutin dışı değişiklikleri ve bunlara ilişkin duyularını zaman geçirmeksizin sorumlu sosyal çalışma görevlisine bildirmek. g) Koruyucu aile hizmet sürecine ve yerleştirilen çocuklara ilişkin olarak mesleki çalışmalarını yürüten sosyal çalışma görevlilerine gerekli çalışma şartlarını hazırlamak, periyodik izlemeleri ve mesleki yönlendirmeleri kabul etmek, koruyucu ve destekleyici tedbir kararlarının uygulanması için uygulama planı doğrultusunda işbirliği yapmak. ğ) İl veya ilçe müdürlükleri tarafından koruyucu aile konusunda yapılacak eğitim ve çalışmalara katılmak. h) Çocuğun, il veya ilçe müdürlüğünün uygun görüşü alınmaksızın başka bir kişi veya ailenin yanına bırakarak oturma yerini değiştirmemek. ı) Telefon değişikliği bilgisini hemen, adres bilgilerindeki değişikliklerini acil durumlar dışında değişiklik gerçekleşmeden bulunduğu il veya ilçede en az yirmi gün önce, başka bir il veya ilçeye taşınma durumunda en az bir ay önce il veya ilçe müdürlüğüne bildirmek ve taşınma sonrasında da sürekli yerleşim yerini yirmi gün içinde bildirmek. i) Çocuğun koşullarının değişmesi sonucu il veya ilçe müdürlüğü tarafından hizmet modelinde bir değişikliğe gidilmesinin planlanması halinde, çocuğun yararının gerektirdiği işlemlerin yapılabilmesi için her türlü destekte bulunmak ve çocuğun ayrılık sürecine hazırlanmasında il veya ilçe müdürlüğü ile iş birliği yapmak. j) Çocuk yerleştirme önerisini geçerli bir mazereti olmaması halinde kabul etmek. (2) Geçici koruyucu ailenin birinci fıkrada belirtilenler dışındaki diğer görev ve yükümlülükleri şunlardır; a) Acil koruma gerektiren ve kuruluş bakımına yerleştirilmemiş olup, il veya ilçe müdürlüğü tarafından yerleştirilmek istenen çocukları, mazeretsiz olarak üç defadan fazla olmamak şartıyla günün her saatinde kabul etmek. b) İl veya ilçe dışına çıkılması gereken durumlarda önceden il veya ilçe müdürlüğüne bilgi vermek. c) Ev koşullarını hizmete uygun olarak düzenlemek. ç) Geçici statüden vazgeçmek istemeleri halinde bu durumu en az bir ay önceden il veya ilçe müdürlüğüne bildirmek. d) Geçici statüden vazgeçmek için dilekçe ile durumunu bildiren koruyucu aile, il veya ilçe müdürlüğünün uygun bulması halinde yanındaki çocukların kendilerine uygun hizmet modellerine geçişleri sağlanana kadar hizmeti sürdürmek. (3) Uzmanlaşmış koruyucu ailenin, birinci fıkra ile ikinci fıkranın (a) bendi hariç diğer bentlerinde belirtilenler yanında, suça sürüklenmiş veya suç mağduru olan çocukla ilgili diğer görev ve yükümlülükleri şunlardır; a) Koruyucu ve destekleyici tedbir kararlarının uygulanması için ilgili birimlerle işbirliği yapmayı kabul etmek. b) Varsa verilen denetim tedbiri hakkında ilgili birimlerle işbirliği yapmak. c) Hazırlanan uygulama planı, varsa tedavi planı, eğitim tedbiri ile ilgili olarak eğitim planındaki yükümlülükleri yerine getirmek, uygulanmasında koruyucu aile birimiyle işbirliği içerisinde çalışmak.”

<sup>378</sup> Belirtilen husus “Geçici Koruyucu Aile Modeli”ni kapsamamaktadır. Zira bu model istisnai durumlarda uygulanan ayrı bir modeldir. Nitekim Koruyucu Aile Yönetmeliğinin 4. Maddesinin 1. Fıkrasının (e) bendinde tanımlanmaktadır. Buna göre “Acil koruma gereken ya da hakkında hizmet planı oluşturulmamış ve kuruluş bakımına yerleştirilmemiş ya da kendisi için planlanan hizmet modelinden çeşitli nedenlerle henüz yararlandırılmamış çocuklar için, temel ana, baba eğitimleri ve Koruyucu Aile Birinci ve İkinci Kademe Eğitimini almış profesyonel kişi ve ailelerin sağladığı birkaç gün ile en fazla bir ay arasında değişen bakımı ifade eder.”

ve koruyucu ailelere de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmalıdır. Zira koruyucu aileler yanlarında yerleştirilen çocuklara karşı ebeveynlik görevi üstlenmektedirler. Aynı zamanda söz konusu çocuklar özel ilgiye ihtiyaç duyan çocuklardır. Ailelerin onlarla fazla zaman geçirmeleri, onların yetiştirilmelerinde olumlu etki gösterecektir. Tüm bu gerekçelerle, çocukların menfaati düşünülerek düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından koruyucu aileler de yararlanmalıdır kanaatindeyiz.

Ülkemizde çocuk sahibi olamayan karı-kocaların, akrabalarının çocuklarını sahiplenmesi durumu ile de karşılaşılabilir. Söz konusu çiftler akrabalarının çocuklarını resmi olarak evlat edinmemekle birlikte akrabalarının çocuklarını, bebekliklerinden itibaren bakıp yetiştirmektedirler. Belirtilen durum çocuktan gizlenmemekte ve çocuğun birden fazla ebeveyninin olması gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Konumuz ile ilgili olarak burada, gerçek ebeveyn olmayan karı-kocanın kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını değerlendirmek gerekmektedir.

Yukarıda amaçsal yorum metoduyla çocuğun menfaati gözetilerek, çocuğa bakıp ve çocuğu yetiştiren kişilere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının tanınmasının gerektiğini belirtmiş idik. Ancak çocuk sahibi olamayan karı-kocaların akrabalarının çocuklarını sahiplenmesi durumu için aynı kanaatte değiliz. Zira bu durumda çocukların gerçek ebeveynleri de hayatta olup çocuk ile bağlantıları devam edeceği için yasa normunun sınırları açısından bir belirsizlik oluşmaktadır. Bu ve bu gibi durumda çocuğun menfaati gözetilerek somut olayın özelliklerine göre bu haktan kimin veya kimlerin faydalanacağına TMK m. 2 çerçevesinde tespit edilmesi gerekmektedir ki bu tespit yapılır iken yasanın özünden de uzaklaşmamak gerektiği kanaatindeyiz. Gerçek ebeveynler hayatta olduğu ve çocukla ilgilenebildikleri sürece kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına da sahip olmaları gerekir ve fakat somut olayda aksi yönde tespit yapılabilme ihtimali de mevcuttur. Nitekim dürüstlük kuralı ile ilgili olarak çok doğru tespitlere yer verildiğine inandığımız Yargıtay'ın 1988 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'ndaki karşı oy yazısına burada yer vermek kanaatimizce uygun düşmektedir. Buna göre "Ön koşul olarak, kesin sınırlar çizmek suretiyle şu olayda "Dürüstlük Kuralları" uygulanabilir veya uygulanamaz şeklinde yanlış yoldan hareketle, M.K. 2. maddesinin uygulama alanını kısıtlamak yasanın özüne ve sözüne aykırıdır. En

önemlisi İctihatların birleştirilmesi kararıyla çözüm şekli tehlikeli bir tutum ve yöntemdir. Hayatın sonsuz tezahürleri vardır. Hiçbir zaman ferdi ve sosyal olaylar tam olarak birbirine benzerlik göstermemişlerdir. Her olay kendine özgü koşulları içinde oluşur ve gelişir. Muhakkak diğer olaylardan ayrılık gösteren saik ve amaçları vardır. Hüsnüniyet ve hakkın suistimali, kesin surette tarifi mümkün olan kavramlar olmayıp müphem ve geniş mahiyet arzeden kavramlardır. Bu nedenlerle, dürüstlük kurallarının uygulanmasında peşinen kesin sınırlar çizmek maddeten imkansızdır, zamana, insana göre değişir. Rölatifdir. Şekil eksikliğini ileri sürmek iyi niyetle hareket etmenin sadece bir görüntüsüdür. İyiniyet veya kötü niyetin varlığı veya yokluğu (M.K.Md.2 nin uygulanmasının gerekli olup olmadığı) her olayın kendine özgü oluşan koşul ve özelliklerine göre tespit edilecektir. Bu nedenle henüz nasıl oluşacağını bilmemiz ve kestirmemiz maddeten mümkün olmayan bir olay esas alınıp ve bu olaydan yola çıkarak, M.K. 2. maddesinin uygulanmasının mümkün olup olmadığını ön hükümle kararlaştırmak imkansızlığı açıktır. Bunu, hakim, önüne gelen olayın özelliklerini, delillerini değerlendirerek çözümlenecektir<sup>379</sup>...” Çalışmamız boyunca sık sık tekrarladığımız üzere konumuz ile ilgili, ayrı bir kanuna ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak oluşturulacak kanunda kanaatimizce hayatın sonsuz tezahüründe oluşabilecek farklı durumlar için hakime dürüstlük kuralını uygulayabileceği bir alan da bırakılmalıdır. Zira söz konusu kanun, doğrudan çocukların menfaati ile ilgili olacaktır. Sonuç olarak en kısa zamanda, ayrı yasal düzenleme ile belirttiğimiz tartışmaya açık durumların çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

## **2. Ebeveynlerden Birinin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkını Kullanması**

Kanunda ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde açıkça ifade edilmemekle birlikte ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmesi için ebeveynlerin resmi evlilik bağı içerisinde olmaları gerekmektedir. Nitekim ilgili hükümlerde “ebeveynlerden biri” ve “çalışan eş” ibareleri kullanılmıştır. Belirtilen

---

<sup>379</sup> Yarg. İBK, 30.9.1988, 2/2, **Kazancı İctihat Bankası**; Yargıtayın başka bir içtihadı birleştirme kararında “Objektif iyiniyet kuralının uygulanmasında kesin sınırlar çizmek mümkün olmadığından ve her olayın özelliği gözönüne alınıp durumun değerlendirilmesi gerektiğinden, uygulamaya ilişkin çelişkinin içtihadı birleştirme yoluyla giderilmesine yer yoktur.” şeklinde karar verilmiştir. Karar için bkz. Yarg. İBK, 3.11.1980, 3/2, **Kazancı İctihat Bankası**.



ibareler ile Türk Medeni Kanununa göre resmi nikahlı olarak evlilik birliği içinde yaşayan, evli olan eşlerin kastedildiği şüphesizdir<sup>380</sup>. Bu noktada konumuz bakımından resmi nikahlı olmamakla birlikte beraber yaşayan ebeveynlerin ilişkilerinin hukuken tanınmaması nedeniyle, ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmesi için diğer ebeveynin durumu, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilmenin şartları bakımından dikkate alınmayacaktır<sup>381</sup>.

Kanunda ayrıca ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağı ifade edilmiş olup, anılan koşul çalışmamızın ilgili bölümünde ele alınacaktır. Resmi nikahlı olmayıp birlikte yaşayan ebeveynler açısından özellikle bu koşul uygulanmayacaktır.

Bu noktada önemle vurgulamak gerekir ki Kanunda ebeveyn deyiminin kullanılmış olması, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilme konusunda, işçinin evlilik birliği içinde olması zorunluluğunu doğurmadığı gibi çocuğun evlilik birliği içinde doğmuş olmasını da gerektirmemektedir. Doktrinde isabetle ifade edildiği üzere aksinin kabulü medeni durum temeline dayanan bir ayrımcılığa neden olacaktır<sup>382</sup>. Burada Kanun koyucu, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını ebeveynlerin birlikte değil sadece birisinin kullanabileceğine dikkat çekmek istemektedir<sup>383</sup>. Nitekim aşağıda incelenecek olan Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinde velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde, çocuğun velayetine sahip ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını, eşin çalışma koşulunun aranmadığı haller arasında düzenleyerek işçinin evlilik birliği içinde olması gerektiğini ortaya koymuştur<sup>384</sup>.

Alman Hukuku ve Avusturya Hukukunda da ebeveynlerin evli olmaları gerektiği gibi ek olarak Alman Hukukunda, velayete sahip olan ebeveynin

---

<sup>380</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 57; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 120; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 203; Köseoğlu, s. 114, dn. 56; Doktrinde “tam ve sürekli bir hayat ortaklığı yaratmak üzere, cinsiyetleri ayrı iki kişinin hukuken makbul ve geçerli bir şekilde birleşmesi” olarak tanımlanan evlenmenin kurulabilmesi için TMK’da maddi ve şekli şartlar öngörülmüştür, Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, **Aile Hukuku**, C. II, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 59-61..

<sup>381</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 120-121; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 203; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 57-58; Köseoğlu, s. 114, dn. 56.

<sup>382</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 120-121; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 203.

<sup>383</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 121; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 60.

<sup>384</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 121; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 60.

partnerinin de ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmaktadır<sup>385</sup>. İsveç Hukukunda ise sadece velayete sahip olan kişi ebeveyn izninin tamamını kullanabilecektir<sup>386</sup>. Yine Alman Hukukunda belirli şartların varlığı halinde, ergin olmayan veya genç olan mevcut ebeveyn yerine büyük anne ve baba da torunları için ebeveyn iznine gidebilme hakkına sahiptir<sup>387</sup>. BEEG'nin 15. maddesinin 1. fıkrası uyarınca bunun için ebeveynlerden biri ergin olmamalı ya da eğitimini, meslek eğitimini veya üniversite eğitimini yapıyor olmalıdır; söz konusu eğitime 18 yaşını tamamlamadan önce başlamış olmalıdır; meslek eğitimi için düzenli ve tam hak alınmış olmalı ve meslek eğitimi ebeveyn izninin başlangıcından sonra en geç iki yıl içinde bitirilecek olmalıdır. Büyük anne ve büyük baba ebeveyn parası hakkına sahip olmamakla birlikte ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışma hakkı ve özel fesih hakkına sahiptirler<sup>388</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı sadece ebeveynlerden birisi tarafından kullanılabilir olup, söz edilen hakkı ebeveynlerin aynı anda kullanması imkanı bulunmamaktadır. Zira hükümde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ebeveynlerden birinin kullanabileceği vurgulanmaktadır. Öte yandan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kimin kullanacağını belirlemesi ebeveynlerin takdirine bırakılmıştır<sup>389</sup>.

Alman Hukukunda ise ebeveynler aynı anda ebeveyn izni haklarını kullanabilirler. BEEG'nin 15. maddesinin 3. fıkrasına göre ebeveyn izni her iki ebeveyn tarafından eş zamanlı ya da farklı zamanlarda alınabilir. Ebeveyn izninin maksimum süresi üç yıl olduğu için ebeveynler beraber ebeveyn iznine gitmeyi kararlaştırdıklarında, anne babadan her biri ayrı ayrı hak sahibi olur ve çocukları üç yaşını dolduracağı süreye kadar ebeveyn izni haklarını kullanabilirler<sup>390</sup>.

İsveç Hukukunda 2012 yılına kadar ebeveynlerin aynı anda ebeveyn izni kullanabilmeleri mümkün değil iken 2012 yılında yapılan değişiklik ile çocuğun ilk

---

<sup>385</sup> Korn, s. 89; Grönert, s. 82.

<sup>386</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3.

<sup>387</sup> Rancke, s. 595.

<sup>388</sup> Rancke, s. 603.

<sup>389</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 57; Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 48.

<sup>390</sup> Rancke, s. 609; Roos ve Biersborn, s. 969.

yaşına kadar olan süre içerisinde kullanılmak suretiyle, sadece 30 gün için ebeveynlerin aynı anda ebeveyn izni kullanabilmeleri mümkün hale getirilmiştir<sup>391</sup>.

Avusturya Hukukunda da istisnai bir durum dışında ebeveynler, aynı anda ebeveyn izni kullanamamaktadırlar. MSchG m. 15a ve VKG m. 3 hükümlerine göre ebeveyn izni ya hemen analık izninin arkasından ya da diğer ebeveynin, ebeveyn izninin arkasından başlayabilecektir. Ebeveyn iznini anne baba birlikte sadece bir aylık süreyle kullanabilir ve bu durumda ebeveyn izninin toplam süresi her ikisi için de bir ay kısaltılır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımı açısından; Türk Hukukundan farklı olarak, Avusturya Hukukunda, ebeveynler aynı dönemde kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilirler. Bununla birlikte bir ebeveynin ücretsiz izinli olarak ebeveyn izni kullandığı dönemde, diğer ebeveyn kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanamamaktadır<sup>392</sup>.

Kanaatimizce Avusturya Hukukundaki kurallar, Türk Hukukunda olduğu gibi, evde çocuğun bakımını üstlenen bir ebeveynin bulunması durumunda diğer ebeveynin anılan hakkı kullanmasına gerek olmadığı düşüncesine dayanmaktadır. Aynı dönemde kısmi süreli çalışma haklarını kullanabilmeleri ise oldukça tutarlıdır. Zira böylece bir ebeveynin örneğin, öğle saatinden sonra çalışarak öğle saatine kadar çocuğa bakabilmesi diğer ebeveynin de öğle saatine kadar çalışarak, öğle saatinden sonra çocuğa bakabilmesi mümkün hale gelmektedir. Türk Hukukunda ebeveyn izni sadece kısmi süreli çalışmaya geçiş suretiyle kullanılabilir. Bu sebeple ebeveynlerin çocuğun bakımını gün içinde paylaşabilmeleri kanaatimizce önem arz etmektedir. Ebeveynlerin çocuğun bakımını gün içinde paylaşabilmeleri için Avusturya Hukukunda ve Alman Hukukunda olduğu gibi bizim hukukumuzda da ebeveynlerin aynı anda kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabilmeleri yönünde mevzuat değişikliğine gidilmesi isabetli olacaktır.

İş Kanunu m. 13/5 ile İş Kanunu m. 74'deki izinler bütün olarak dikkate alındığında, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinin, belirtilen hükümlerdeki izinlerin temel amacı olduğu söylenebilecektir. Bu noktada kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından da,

---

<sup>391</sup> Social Insurance in Sweden, s. 5.

<sup>392</sup> Burger-Ehrnhof, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 420.

İş Kanunu m. 13/5’de özellikle belirtilmese de, ebeveyn olan işçiler çocuklarının hayatta olması kaydıyla yararlanabileceklerdir<sup>393</sup>. Alman Hukukunda belirtilen durum ile ilgili yasal düzenleme bulunmaktadır. BEEG’nin 16. maddesinin 4. fıkrasına göre ebeveyn izni süresi içerisinde çocuk hayatını kaybederse, çocuğun ölümünden üç hafta sonra bu izin sona erer. Hukukumuz için de benzer bir düzenlemeye yer verilmesi ya da içtihat yoluyla böyle bir uygulama oluşması isabetli olacaktır kanaatindeyiz.

## **B. EVLAT EDİNENLER**

İş Kanunu m. 13/5’e göre “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.” Hüküm ile sadece doğum ile değil evlat edinme yoluyla ebeveyn olan işçilerin de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanma hakkına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ancak bunun için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmek gerekmektedir. Ayrıca hak sahipleri, bu haktan evlat edinilen çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren yararlanılabileceklerdir.

Çocuğun bakımı ve menfaati için kural altına alınmış bir hak olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından, sadece üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenlerin yararlanabilmesi oldukça eleştiriye açık bir durumdur. Çocuğun okul çağına kadar kullanılabilecek bir hak olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından örneğin iki buçuk yaşındaki bir çocuğu evlat edinenler faydalanabilecek iken üç buçuk yaşındaki bir çocuğu evlat edinenler yararlanamayacaklardır. Kanaatimizce üç buçuk yaşındaki bir çocuk da bakıma muhtaç olup onu evlat edinenlerin de ona bakıp ve yetiştirebilmek için izin haklarının olması gereklidir. Nitekim 6663 sayılı Kanun ile memurlara da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmıştır. Söz konusu hakka ilişkin düzenlemenin yer aldığı 657 sayılı DMK ek m. 43’ün içeriği İş Kanunu m. 13/5 ile hemen hemen aynı olmakla birlikte, memurların evlat edinme durumunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kullanabilmeleri için evlat edinilen çocuğun yaşına yönelik bir sınırlama

---

<sup>393</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 47; Ocak’a göre mevzuatta kısmi süreli çalışma talebinde bulunulması sırasında çocuğun yaşıyor yaşıyor olmasına ilişkin olarak işverene belge verilmesi konusunda bir düzenleme getirilmemesi isabetli olmamıştır. Ocak’a göre düzenleme getirilmemesinin altında yatan düşünce, çocuğun ölüm haberinden işverenin haberdar olabileceği ihtimali olabilir. Bununla birlikte kötünietli yaklaşımların ve gelecekte yaşanması muhtemel sorunların önlenmesi bakımından, kısmi süreli çalışmaya ilişkin talepte bulunulurken, çocuğun yaşadığını gösterir bir belgenin eklenmesi gerektiği yönünde düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır, Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 72.

bulunmamaktadır<sup>394</sup>. Kanaatimizce aynı hak için kanunlar ve dolayısıyla o kanunlar kapsamında çalışanlar arasında böyle net bir ayrımın yapılması isabetli olmayıp, yasal düzenleme ile İş Kanununda da benzer bir düzenleme yerinde olacaktır.

Evlat edinenlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanabileceklerine ilişkin cümleye, İş Kanunu m. 13/5'de, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının koşullarından biri olan ve çalışmamızın aşağıdaki bölümünde incelenecek olan, eşin çalışıyor olması şartının yer aldığı cümleden sonra yer verilmiştir. Her ne kadar hükmün sistematığı belirtilen şekilde olsa da evlat edinenler için de eşin çalışıyor olması koşulunun aranması gerekmektedir. Zira biyolojik anne ve baba için arana bir şartın evlat edinme yoluyla anne baba olan kişiler için aranmamasının mantıklı bir açıklaması bulunmamaktadır<sup>395</sup>.

Evlat edinme kurumu<sup>396</sup> TMK 305-320. maddelerinde evlat edinen ile evlatlık arasında soybağının kurulmasını sağlayan bir yol olarak düzenlenmiştir. Evlat edinme yolu ile kurulan soybağı, kan bağına dayanmayıp, doğrudan doğruya evlat edinme ilişkisini kuran mahkeme kararı ile oluşmaktadır<sup>397</sup>.

TMK, küçükler ile ergin veya kısıtlı olan kişilerin evlat edinilmesini ve evli olanlar ile tek başına evlat edinecek olanların evlat edinmesini farklı esaslara tabi tutmuştur<sup>398</sup>. Evlat edinme ilişkisi, evlat edinenin başvurusu sonucu verilen mahkeme

<sup>394</sup> 657 sayılı DMK ek m. 43/1, c. 7'ye göre "Bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır."

<sup>395</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 203; Aynı yönde Köseoğlu, s. 114.

<sup>396</sup> Evlat edinme hakkında bkz. Bilge Öztan, **Aile Hukuku**, 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2015, s. 951 vd.; Ahmet M. Kılıçoğlu, **Aile Hukuku**, Genişletilmiş 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016, s. 560 vd.; Hüseyin Hatemi ve Burcu Kalkan Oğuztürk, **Aile Hukuku**, 5. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016, s. 172 vd.; Akıntürk ve Ateş, s. 369 vd.; Mustafa Dural, Tufan Ögüz ve Mustafa Alper Gümüş, **Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Onikinci Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2016, s. 302 vd.; Murat Aydoğdu, **Evlat Edinme**, Gözden Geçirilmiş İkinci Bası, Ankara: Adalet Yayınevi, 2010, s. 107 vd.

<sup>397</sup> Dural, Ögüz ve Gümüş, **12. Bası**, s. 302.

<sup>398</sup> Küçüklerin evlat edinilmesi için gerekli şartlar TMK m. 305'de kural altına alınmıştır. Buna göre bir küçüğün evlat edinilmesi, evlat edinen tarafından bir yıl süreyle bakılmış ve eğitilmiş olması koşuluna bağlıdır. Evlat edinmenin her hâlde küçüğün yararına bulunması ve evlat edinenin diğer çocuklarının yararlarının hakkaniyete aykırı bir biçimde zedelenmemesi de gerekir. Yine TMK m. 308'e göre evlat edinilenin, evlat edinenen en az onsekiz yaş küçük olması şarttır. Ayırt etme gücüne sahip olan küçük, rızası olmadıkça evlat edinilemez. Vesayet altındaki küçük, ayırt etme gücüne sahip olup olmadığına bakılmaksızın vesayet dairelerinin izniyle evlat edinilebilir. Küçüğün evlat edinilebilmesi için bir diğer şart ana ve babanın rızasıdır. Nitekim TMK m. 309 vd. maddelerinde ana ve babanın rızasının şekli, zamanı, rızanın aranmadığı haller kural altına alınmıştır. Buna göre evlat edinme, küçüğün ana ve babasının rızasını gerektirir. Rıza, küçüğün veya ana ve babasının oturdukları yer mahkemesinde sözlü veya yazılı

kararının kurduğu bir hukuki ilişki olup, mahkemenin kararı kurucu nitelikte bir karara dayanmaktadır<sup>399</sup>.

Evlât edinme kararı ile birlikte, evlât edinilen ile evlât edinen arasında soybağı ilişkisi kurulmakta ve böylece evlât edinen ile evlât edinilen arasında hısımlık ilişkisi meydana gelmektedir<sup>400</sup>. Nitekim evlât edinmenin hükümlerinin düzenlendiği TMK m. 314'e göre evlât edinme ile birlikte, ana ve babaya ait olan haklar ve yükümlülükler evlât edinene geçer. Evlâtlık, evlât edinenin mirasçısı olur. Evlâtlık küçük ise evlât edinenin soyadını alır. Evlât edinen isterse çocuğa yeni bir ad verebilir. Ergin olan

---

olarak açıklanarak tutanağa geçirilir. Verilen rıza, evlât edinenlerin adları belirtilmemiş veya evlât edinenler henüz belirlenmemiş olsa dahi geçerlidir (TMK m. 309). Rıza, küçüğün doğumunun üzerinden altı hafta geçmeden önce verilemez. Rıza, tutanağa geçirilme tarihinden başlayarak altı hafta içinde aynı usulle geri alınabilir. Geri almadan sonra yeniden verilen rıza kesindir (TMK m. 310). Aşağıdaki hâllerde ana ve babadan birinin rızası aranmaz: 1. Kim olduğu veya uzun süreden beri nerede oturduğu bilinmiyorsa veya ayırt etme gücünden sürekli olarak yoksun bulunuyorsa, 2. Küçüğe karşı özen yükümlülüğünü yeterince yerine getirmiyorsa (TMK m. 311). Küçük, gelecekte evlât edinilmek amacıyla bir kuruma yerleştirilir ve ana ve babadan birinin rızası eksik olursa, evlât edinenin veya evlât edinmede aracılık yapan kurumun istemi üzerine ve kural olarak küçüğün yerleştirilmesinden önce, onun oturduğu yer mahkemesi bu rızanın aranıp aranmamasına karar verir. Diğer hâllerde, bu konudaki karar evlât edinme işlemleri sırasında verilir. Ana ve babadan birinin küçüğe karşı özen yükümlülüğünü yeterince yerine getirmemesi sebebiyle rızasının aranmaması hâlinde, bu konudaki karar kendisine yazılı olarak bildirilir (TMK m. 312). Evlât edinenler açısından genel kural ise birlikte evlât edinmez. İstisnai durumlar hariç olmak üzere eşler ancak birlikte evlât edinebilirler. Eşlerin birlikte evlât edinebilmeleri için de TMK'da seçimlik iki şart aranmaktadır, Akıntürk ve Ateş, s. 373; TMK m. 306 hükmünün 1. ve 2. Fıkralarına göre eşler, ancak birlikte evlât edinebilirler; evli olmayanlar birlikte evlât edinemezler. Eşlerin en az beş yıldan beri evli olmaları veya otuz yaşını doldurmuş bulunmaları gerekir. TMK m. 306/3'de de üvey çocuğun evlât edinilme durumu kural altına alınmıştır. Belirtilen düzenlemeye göre eşlerden biri, en az iki yıldan beri evli olmaları veya kendisinin otuz yaşını doldurmuş bulunması koşuluyla diğerinin çocuğunu evlât edinebilir. Birlikte evlât edinmenin mümkün olmadığı hâllerde eşin tek başına evlât edinebilmesinin şartları TMK m. 307/2'de düzenlenmiştir. Buna göre otuz yaşını doldurmuş olan eş, diğer eşin ayırt etme gücünden sürekli olarak yoksunluğu veya iki yılı aşkın süreden beri nerede olduğunun bilinmemesi ya da mahkeme kararıyla iki yılı aşkın süreden beri eşinden ayrı yaşamakta olması yüzünden birlikte evlât edinmesinin mümkün olmadığını ispat etmesi hâlinde, tek başına evlât edinebilir. TMK m. 307/1'e göre de evli olmayan kişiler otuz yaşını doldurmuş olmaları şartıyla evlât edinebilirler. Şüphesiz evlât edinecek olan kişiler, ayırt etme gücüne sahip olmakla birlikte vesayet altında bulunuyorlar ise vesayet ve denetim makamından izin alınması gerekmektedir, Dural, Öğüz ve Gümüş, s. 305-308; Erginlerin ve kısıtlıların evlât edinilmesine ilişkin kurallar TMK m. 313'de, küçüklerin evlât edinilmesine ilişkin kurallardan farklı olarak, kural altına alınmıştır. Buna göre, evlât edinenin altsoyunun açık muvafakatiyle ergin veya kısıtlı aşağıdaki hâllerde evlât edinebilir. 1. Bedensel veya zihinsel engeli sebebiyle sürekli olarak yardıma muhtaç ve evlât edinen tarafından en az beş yıldan beri bakılıp gözetilmekte ise, 2. Evlât edinen tarafından, küçükken en az beş yıl süreyle bakılıp gözetilmiş ve eğitilmiş ise, 3. Diğer haklı sebepler mevcut ve evlât edinilen, en az beş yıldan beri evlât edinen ile aile hâlinde birlikte yaşamakta ise. Evli bir kimse ancak eşinin rızasıyla evlât edinebilir. Bunlar dışında küçüklerin evlât edinilmesine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.

<sup>399</sup> Dural, Öğüz ve Gümüş, **12. Bası**, s. 319; Akıntürk ve Ateş, s. 382; Evlât edinme kararı, evlât edinenin oturma yeri; birlikte evlât edinmede eşlerden birinin oturma yeri mahkemesince verilir. Mahkeme kararıyla birlikte evlâtlık ilişkisi kurulmuş olur. Evlât edinme başvurusundan sonra evlât edinenin ölümü veya ayırt etme gücünü kaybetmesi, diğer koşullar bundan etkilenmediği takdirde evlât edinmeye engel olmaz. Başvurudan sonra küçük ergin olursa, koşulları daha önceden yerine getirilmiş olmak kaydıyla küçüklerin evlât edinilmesine ilişkin hükümler uygulanır (TMK m. 315). Evlât edinmeye, ancak esaslı sayılan her türlü durum ve koşulların kapsamlı biçimde araştırılmasından, evlât edinen ile edinilenin dinlenmelerinden ve gerektiğinde uzmanların görüşünün alınmasından sonra karar verilir. Araştırmada özellikle evlât edinen ile edinilenin kişiliği ve sağlığı, karşılıklı ilişkileri, ekonomik durumları, evlât edinenin eğitime yeteneği, evlât edinmeye yönelen sebepler ve aile ilişkileri ile bakım ilişkilerindeki gelişmelerin açıklığa kavuşturulması gerekir. Evlât edinenin altsoyu varsa, onların evlât edinme ile ilgili tavır ve düşünceleri de değerlendirilir (TMK m. 316).

<sup>400</sup> Dural, Öğüz ve Gümüş, **12. Bası**, s. 323.

evlâtlık, evlât edinilme sırasında dilerse evlât edinenin soyadını alabilir. Eşler tarafından birlikte evlât edinilen ve ayırt etme gücüne sahip olmayan küçüklerin nüfus kaydına ana ve baba adı olarak evlât edinen eşlerin adları yazılır. Evlâtlığın, miras ve başka haklarının zedelenmemesi, aile bağlarının devam etmesi için evlâtlığın naklen geldiği aile kütüğü ile evlât edinenin aile kütüğü arasında her türlü bağ kurulur. Ayrıca evlâtlıkla ilgili kesinleşmiş mahkeme kararı her iki nüfus kütüğüne işlenir. Evlât edinme ile ilgili kayıtlar, belgeler ve bilgiler mahkeme kararı olmadıkça veya evlâtlık istemedikçe hiçbir şekilde açıklanamaz.

Alman Hukuku ve İsveç Hukukunda da evlat edinenlere ebeveyn izni hakkı tanınmıştır. Nitekim Alman Hukukunda BEEG'nin 15. maddesinin 2. fıkrasının 5. cümlesinde evlatlık olarak alınan çocuklar için de ebeveyn izni hakkı kullanılabilceği açıkça belirtilmiştir. Uygulamada genellikle evlat edinilen çocuk, doğumdan daha sonra kabul eden aileye ulaştığı için yasa koyucu söz konusu hükümde, çocuğun üç yaşını tamamlamış olmasından ya da daha sonra aileye gelmesinden bağımsız olarak çocuğun aileye kabul edilmesiyle ebeveyn izninin başlayacağını hükme bağlamıştır. Elbette evlat edinilen çocuklar için de ebeveyn izni, çocuğun bakımının üstlenildiği tarihten çocuğun üç yaşını en fazla da sekiz yaşını doldurmasına kadar olan süre için kullanılabilir<sup>401</sup>.

Avusturya Hukukunda da evlat edinenlerin, ebeveyn izni hakkı ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş ile ilgili olarak MSchG. m. 15o ile VKG m. 8g'ye göre, belirtilen Kanunların kısmi süreli çalışma ile ilgili hükümleri evlat edinenler için de geçerlidir. Ancak bu durumda kısmi süreli çalışma en erken çocuğun evlat edinilmesi ile başlayacaktır. Evlat edinenlerin ücretsiz izinli olarak kullanılan ebeveyn izin hakları da bulunmakta olup, ebeveyn izni dönemleri için farklı süreler kural altına alınmıştır.

MSchG m. 15c ve VKG m. 5'e göre işçinin iki yaşını doldurmamış bir çocuğu tek başına veya eşiyile evlatlık edinmesi ve bu çocukla bir evde yaşaması durumunda ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır. İşçinin onsekizinci ayını doldurmuş ama iki yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi durumunda da çocuğun ikinci yaşından sonra

---

<sup>401</sup> Rancke, s. 609-610.

altı aya kadar ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmaktadır. Eğer iki yaşını doldurmuş bir çocuk evlatlık edinilirse ama çocuk daha yedinci yaşını doldurmamışsa bu durumda işçi altı aylık ebeveyn izni hakkına sahiptir. Ebeveyn izni çocuğun evlatlık edinilmesinden itibaren ya da diğer ebeveynin, ebeveyn izninin arkasından başlar.

Avusturya Hukukunda iki yaşını doldurmuş ve henüz yedi yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenler için daha kısa ebeveyn izni süresi öngörülmektedir. Türk Hukukunda evlat edinenlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına sahip olabilmeleri için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme şartının bulunmasını daha önce de eleştirmiştik. Kanaatimizce belirtilen hususun düzeltilmesi yoluna başvurulması durumunda Avusturya Hukukundaki sistem örnek olarak alınabilir. Üç yaşından daha büyük bir çocuğun evlat edinilmesi halinde daha kısa süreler için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınabilir.

### **III. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKINDAN YARARLANMA KOŞULLARI**

Ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmesi için ilköğretim çağına gelmemiş çocuğa sahip olması, kural olarak eşinin çalışıyor olması ve talepte bulunmuş olması gerekmektedir<sup>402</sup>.

Alman Hukuku uyarınca ebeveyn izninden faydalanabilmek için gerekli koşullardan ilki, hak sahiplerinin bir iş ilişkisi içinde olma zorunluluğudur. Ebeveyn izninden meslek eğitimine göre istihdam edilenler ya da evde çalışanlar da yararlanabilmektedir. Hak sahipleri çocukla aynı evde yaşamak zorunda olup, çocuğa bizzat bakıp ve büyütmelidirler<sup>403</sup>. Bir diğer deyişle, çocukla bakım ve eğitim ilişkisi olmalıdır. Kanun koyucu evi bir kişi veya ailenin kişisel gereksinimlerini sükunete kavuşturduğu özel yaşamını yürüttüğü merkez nokta olarak görmektedir. Ev aynı zamanda özel bir yer ve maddi olarak yaşam alanı olarak da görülmektedir. Orada çocukla birlikte yaşam, maddi manevi yardımın olması gerekliliktir. Toplu ev yaşamı sosyal bir kuruluşta örneğin bir kadın sığınma evinde de olabilir<sup>404</sup>.

<sup>402</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 202; Köseoğlu, s. 114.

<sup>403</sup> Rancke, s. 601.

<sup>404</sup> Rancke, s. 602.



Hak sahiplerinin çocuklarıyla düzenli veya uzun süreli devamlı ikametgahları olmaz ise ebeveyn izni hakkına sahip olamazlar. Birkaç haftalık tatil, hastanede tedavi, rehabilitasyon önlemleri gibi ev dışında olmayı gerektiren, birlikteliğe kısa süreli ara vermeler ebeveyn izni hakkına engel olmaz. Önemli olan nokta görülebilir zamanda bu bakım ilişkisinin tekrar inşa edilmesidir. Ortak yaşama ara verme durumu üç aya kadar olabilir. Esaslı gerekçe olduğu sürece hakka zara vermeyen bakıma ara vermelerin olabileceği BEEG'nin 1. maddesinin 5. fıkrasında<sup>405</sup> da belirtilmiştir. Hak sahibinin çocuğa eğitim vermesi olanaksızsa veya çocuğun evde geçireceği zaman oldukça az olacaksa ebeveyn izni uygulamasına gidilmez<sup>406</sup>.

Ebeveyn izni hakkından söz edilmesi için iş ilişkisinin hangi biçimde olduğu önem arz etmez. İş ilişkisinin tam süreli, kısmi süreli, belirli süreli, belirsiz süreli mi ya da mevsimlik iş olup olmamasının önemi bulunmamaktadır<sup>407</sup>. Ücretsiz özel izne çıkma gibi temel çalışma yükümlülüklerinin askıya alınması durumunda ebeveyn izni hakkı kullanılamaz. Böyle bir durumda işçi talep ederse, özel izni erken sonlandırma uygun görülmelidir. Hak sahibinin birden fazla iş ilişkisi olması durumunda istediği iş ilişkisinden ya da iki ilişkiden birden ebeveyn iznini talep etme konusunda seçim hakkı mevcuttur<sup>408</sup>.

Avusturya Hukukunda MSchG m. 15/1 ve VKG m. 2'de ebeveyn iznine ilişkin şartlar bulunmaktadır. Buna göre analık izninden sonra çocukla aynı evde yaşayan ebeveynlerin, çocuğun ikinci yaşın doldurmasına kadar ebeveyn izni hakları bulunmaktadır. MSchG m. 15/3'de ebeveyn iznin en az iki ay süreceği belirtilmektedir. Avusturya Hukukunda da çocukla aynı evde yaşama şartı bulunmaktadır. Ayrıca kullanılacak ebeveyn izni veya kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı süresinin en az iki ay olması gerekmektedir. Öte yandan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için yukarıda ifade edilen belirli şartların mevcut olması icap etmektedir.

<sup>405</sup> İlgili hükme göre "Çocuğun koruması ve bakımı önemli bir sebepten ötürü hemen sağlanamazsa ya da ara verilmesi söz konusu olursa ebeveyn parası (elterngeld) hakkına dokunulmaz."

<sup>406</sup> Rancke, s. 602.

<sup>407</sup> Böttcher ve Graue, s. 158; Korn, s. 81-83; Grönert, s. 83.

<sup>408</sup> Rancke, s. 604.

Yukarıdaki açıklamalarımız Türk Hukuku bakımından da dikkate alınabilir kanaatindeyiz. Dolayısıyla bizim hukukumuz açısından da işverenin işçiye ebeveyn izni verme yükümlülüğünden söz edilebilmesi için işçinin çocukla bakım ilişkisini gösterecek bir birlikte yaşama olmalıdır. Bunun gibi işçinin belirli bir süre çocuğa bakamayacak olması işçinin tam süreli iş sözleşmesine geçmesini gerektirmemelidir. Ama örneğin çocuğun velayeti kendisinde iken diğer ebeveyne geçmesi halinde işverenin işçiden tam süreliye geçmesini isteme hakkının olacağını kabul etmek gerekir. Buna karşılık geçici olarak velayetin diğer ebeveyne geçmesi işçinin tam süreli iş sözleşmesine geçmesini gerektirmez. Ancak kanaatimizce tüm bunlar somut olaya göre değerlendirilmelidir.

#### **A. İLKÖĞRETİM ÇAĞINA GELMEMİŞ ÇOCUĞU OLMA**

Kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkından henüz mecburi ilköğretim çağına gelmemiş çocuğu olan tüm ebeveynler faydalanabilmektedir. İlköğretim ve Eğitim Kanununun<sup>409</sup> 3. maddesine göre mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter. İlgili mevzuat bağlamında Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin<sup>410</sup> “Kayıt zamanı ve kayıt yaşı” başlıklı 11. maddesinin 6. fıkrasının (a) ve (b) bentlerine göre, ilkokulların birinci sınıfına, kayıtların yapıldığı yılın eylül ayı sonu itibarıyla 66 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Gelişim yönünden ilkokula hazır olduğu anlaşılan 60-66 ay arası çocuklardan, velisinin yazılı isteği bulunanlar da ilkokul birinci sınıfa kaydedilir. Okul müdürlükleri, yaşça kayıt hakkını elde eden çocuklardan 66, 67 ve 68 aylık olanları velisinin vereceği dilekçe; 69, 70 ve 71 aylık olanları ise ilkokula başlamaya hazır olmadıklarını belgeleyen sağlık raporu ile okul öncesi eğitime yönlendirebilir veya kayıtlarını bir yıl erteleyebilir.

Belirtilen hükümler incelendiğinde çocuğun ilköğretim çağı, kural olarak 60 ayını tamamlamasıyla veya bazı koşulların varlığı halinde en geç 72. ayını tamamlamasıyla gelmiş olmaktadır. Bu kuralın sonucu olarak 60 ayını veya istisnai olarak 72 ayını tamamlamamış çocuğu olanlar, kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını

<sup>409</sup> RG. 12.01.1961, 10705.

<sup>410</sup> RG. 26.7.2014, 29072.

kullanabileceklerdir<sup>411</sup>. Bu hakkın kullanımında çocuğun okul öncesi eğitim alıp almamasının bir önemi bulunmamaktadır. Çünkü Kanunda kısmi süreli çalışmaya geçme şartı olarak mecburi ilköğretim çağına gelmemiş çocuğu bulunma durumu ifade edilmiştir<sup>412</sup>.

Alman Hukukunda ebeveyn izni talep hakkı çocuğun üçüncü yaşını doldurmasına kadardır (BEEG, m.15/2, c. 1). Ebeveyn izni hakkı süresi Alman Hukukunda bizim hukukumuzda göre daha kısa görünmektedir. Ancak Alman Hukukunda farklı olarak işçiler isterlerse ebeveyn izinlerinin 12 aylık süresini daha sonraya devredebilirler. Bunun için işverenin izni gerekmekte olup, ayrıca devir işlemi çocuğun sekizinci yaşına kadar gerçekleşebilir. Ebeveyn izni baştan tamamen üç yıl için kullanılabilir. Diğer taraftan 16. maddenin 1. fıkrasının 1. cümlesi ebeveyn izni talebini iki yıllık süre için bağlamaktadır. Çünkü özellikle çocuğun ilk iki yılında ne kadar bakıma ihtiyaç duyup duymayacağı anlaşılabilir. İşçinin üç yıllık ebeveyn izni hakkının son bir yılını iki yılın hemen arkasından devam mı ettireceği veya ileriye mi devredeceği konusunda karar verip, kararını iki yıllık sürenin bitiminden yedi hafta önce işverene bildirmesi gerekmektedir. Devir edebilme düzenlemesi sayesinde çocuğun okula başlangıç döneminde ebeveynin yanında olabilmesi imkanı sağlanmaktadır<sup>413</sup>.

Avusturya Hukukunda ücretsiz izinli olunan ebeveyn izni süresi çocuğun ikinci yaşını doldurmasına kadar olmakla birlikte kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, Türk Hukukunda olduğu gibi, çocuğunun yedinci yaşının bitimine kadar ya da çocuğu okula başlayana kadardır. Ayrıca Avusturya Hukukunda da Alman Hukukunda olduğu üzere, ebeveyn izninin devredilebilmesi imkanı bulunmaktadır. MSchG m. 15/b'de ve VKG m. 4'e göre işçi işvereniyle anlaşmak suretiyle ebeveyn izninin üç aylık kısmını çocuğun yedinci yaşını dolduracağı zamana kadar erteleyebilir. Hükme göre anlaşma sırasında işyerinin menfaatleri ve başvurunun sebepleri de dikkate alınmalıdır. Ancak Alman Hukukundan farklı olarak Avusturya Hukukunda, ebeveyn izninin devri ile ebeveyn izninin üç aylık süresinin azalması sonucu doğmaktadır. Ebeveyn izninin

---

<sup>411</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 118; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 202-203.

<sup>412</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 118.

<sup>413</sup> Roos ve Bieresborn, s. 963-964.

devredilmesine ilişkin bildirim, ebeveyn izni bildirim süreleri içerisinde işverene iletilmesi gerekmektedir.

İsveç Hukukunda ebeveyn izni süresi kural olarak çocuğun 18. ayını doldurmasına kadar olmakla birlikte 480 günlük ödenek süresi hakkı kullanılmadığı sürece çocuğun 18. ayından sonra da ödenek olarak ebeveynlerin ebeveyn izni kullanma hakları bulunmaktadır. Ebeveynler 480 günlük ödeneği, çocuğun sekizinci yaşına ya da okuldaki ilk yılını bitirmesine kadar kullanabilirler. Ancak 2014 yılında yapılan bir değişiklik ile 1 Ocak 2014'den sonra doğan veya evlat edinilen çocuklar için ebeveynler ödeneklerini, 96 günü çocuğun dördüncü yaşından sonra kullanılmak üzere, çocuğun 12. yaşına kadar ya da çocuğun okulda beşinci yılını doldurana kadar kullanılabilir<sup>414</sup>. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bakımından ise; ebeveynler, ödenek alabildikleri süre boyunca kısmi süreli çalışmaya geçebilecekleri gibi ödenek almadıkları süre için henüz sekiz yaşına gelmemiş ya da daha büyük olmakla birlikte henüz okuldaki ilk yılını tamamlamamış bir çocuğun bakımı için normal çalışma saatlerini dörtte bir oranında azaltma suretiyle de kısmi süreli çalışmaya geçiş yapabilirler.

Doktrinde ifade edildiği üzere kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı sadece ilköğretim çağına gelmemiş çocuğu olan ebeveynler için kural altına alınmış olup; bu hak, ilköğretim çağına gelen ama engelli olması nedeniyle ebeveyninin bakımına muhtaç çocuklar için kullanılamayacaktır<sup>415</sup>. Buna karşılık örneğin İsveç hukukunda hasta çocuğu olan ebeveynlere özel izin hakkı tanınmıştır. Şöyle ki Sosyal Sigorta Kanununa göre 12 yaşın altında evde bakılması gereken hasta çocuğu olan ebeveynlerin geçici ebeveyn ödeneği alma hakları bulunmaktadır. Ödenek, her çocuk için yılda 60 güne kadar ödenebilir. 60 gün kullanıldığında, durumun özelliğine göre ödenek 60 gün daha ödenebilir. Sosyal Sigorta Kanunun uyarınca geçici ebeveyn ödeneği almaya hak kazanan ebeveynler bu süre boyunca ebeveyn izni hakkına da sahip olmaktadır.

İsveç'te hasta çocuğu olan ebeveynlerin özel izin hakkı olması kanaatimizce Türk Hukukuna örnek teşkil edebilir. Katıldığımız görüş uyarınca, Kanunda belirtilen yaşı geçmiş olsa bile %50 veya daha fazla engeli olduğu tespit edilen ve bakıma muhtaç

<sup>414</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 3, 5; Social Insurance in Sweden, s. 4; Albrecht, Thoursie, Vroman, s. 9, dn. 9.

<sup>415</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 119.

çocuğu olan ebeveynlere de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının tanınması<sup>416</sup> ya da engelli çocuğu olan ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarının, çocuğun ilköğretim çağına gelme yaşıyla sınırlandırılmaması isabetli olacaktır.

## **B. EŞİN ÇALIŞIYOR OLMASI**

### **1. Genel Olarak**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının düzenlendiği İş Kanununun 13. maddesinin 5. fıkrasının 6. cümlesine göre ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz<sup>417</sup>. Aynı düzenleme Yönetmeliğin 10. maddesinin 1. fıkrasında da yer almaktadır.

Belirtilen hükmün getiriliş amacı ile ilgili olarak, evde çalışmayan bir eş olduğu zaman çocuğun bakımını o eşin üstlenebileceği dolayısıyla da çalışan eşin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanmasına gerek olmadığı düşüncesinin yatmakta olduğu söylenebilecektir. Nitekim doktrinde de ifade edildiği üzere bu düzenleme, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının getirilmesinde Kanun koyucunun amacının, işçinin çocuğuna daha çok zaman ayırma, onunla bağıını güçlendirme değil, onun bakımı ile ilgilenebilecek zamana sahip olmasının sağlamak olduğunu ortaya çıkarmaktadır<sup>418</sup>.

Bu düzenlemenin bir sonucu olarak Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında işçinin, eşinin çalıştığına dair belgeyi, kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorunda olduğu kural altına alınmıştır.

Eşin çalışmasının iş sözleşmesi ile olma zorunluluğu bulunmamaktadır, bu nedenle eş kamu görevlisi veya bağımsız çalışan da olsa diğer eş, eşinin çalışıyor olması koşulu sağlandığı için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanabilecektir<sup>419</sup>.

---

<sup>416</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 119.

<sup>417</sup> Ekonomi'ye göre bu şartın Kanunda yazılışı, üst üste kullanılan olumsuz ibareler nedeniyle alışılan kanun yapma tekniği yönünden çok da uygun değildir, Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 50.

<sup>418</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 120.

<sup>419</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 120; Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 50; Canbolat ve Özkan, s. 128; Nitekim doktrinde çalışma kavramı ile sadece bağımlı çalışmanın kast edilmediği ve çalışma kavramının geniş yorumlanması gerektiği isabetli olarak belirtilmiştir. Ancak yine aynı görüşe göre çalışmanın ekonomik bir değer taşıması ve hukuki yönüyle de bir anlam ifade etmesi gerekmektedir. Örneğin ebeveynlerden birinin evin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bahçede sebze yetiştirme sırasından yapılan çalışma İş Kanunu m. 13/5'in uygulanmasında dikkate alınmayacaktır, Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 62.

Ebeveynlerin her ikisinin de işçi olduğunu varsaydığımızda ve birinin tam süreli iş sözleşmesiyle diğerinin de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması durumunda, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilecektir. Zira Kanun ve Yönetmelik hükümleri birlikte değerlendirildiğinde çalışma türü ayrımı yapılmadan diğer eşin de çalışması durumunda, tam süreli iş sözleşmesi çalışan işçinin kısmi süreli çalışmaya geçebileceği anlaşılmaktadır. Ancak ebeveynlerin ikisinin de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması halinde kısmi süreli çalışma hakkından söz edilemeyecektir. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tanınmış olup, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi haftalık çalışma süresini daha da azaltmak amacıyla söz konusu hakkı kullanamayacaktır<sup>420</sup>.

İncelediğimiz diğer ülkelerin düzenlemelerinde bu yönde bir kural bulunmamakla birlikte yukarıda ifade edildiği üzere, eşlerin aynı anda ebeveyn izni kullanmaları ile sınırlamalar bulunmaktadır.

## **2. Eşin Çalışıyor Olması Koşulunun İstisnaları**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanmada eşin çalışıyor olma koşulunun aranmayacağı durumlara Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinin 1. fıkrasında yer verilmiştir.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 10/1, b'ye göre, ebeveynlerden birinin çalışma şartı, velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması halinde aranmaz.

Bu noktada, henüz boşanmamakla birlikte ayrı yaşayan ve mahkeme kararıyla çocuğun velayeti kendisine verilen işçinin, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında henüz boşanmadığı eşinin çalışıyor olması koşulunun aranıp aranmayacağı sorusu akla gelmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre Kanun hükmünün anlatımı kesin olup, bu durumdaki işçinin kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkı olmadığını çıkarmaya müsaittir. Ancak yine aynı görüş, Kanunda bir boşluk olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ve boşluğun hakim tarafından hakkaniyete uygun şekilde, işçinin ayrı

---

<sup>420</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 61.

yaşadığı eşinin çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>421</sup>. Kanaatimizce, Yönetmelikteki ilgili hükümde velayetin mahkemece eşlerden birine verilme hali düzenlenmiş olup, boşanma davasının sonuçlanıp sonuçlanmaması konusuna değinilmemiştir. Boşanma davası sürecinde, tedbir kararı doğrultusunda da olsa velayet kararı alan işçi Yönetmeliğin ilgili şartını yerine getirmiş olmaktadır ve bunun sonucu olarak diğer ebeveynin çalışma şartının aranmasına gerek bulunmamaktadır.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinin 2. fıkrasında diğer eşin çalışıyor olma koşulunun aranmadığı durumlardaki kısmi süreli çalışma talebi şartlarının, sadece başvuru sırasında aranacağı ve bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda da söz konusu hakkın devam edeceği kural altına alınmıştır. Bu düzenleme ile birlikte değerlendirildiğinde ilk bakışta, ihtiyati tedbir kararı doğrultusunda velayetini aldığı çocuğu için kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin, boşanma davası sonucunda velayeti kaybetmesi durumunda kısmi süreli çalışma hakkının devam edeceği gibi bir anlam çıksa da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının getiriliş amacı ile birlikte değerlendirme yapıldıktan sonra, belirtilen sonuca ulaşmamak gerekmektedir. Kanaatimizce Yönetmeliğin 10. maddesinin 2. fıkrası ile kısmi süreli çalışmaya geçildikten sonra diğer eşin çalışma durumu ile ilgili değişikliklerin dikkate alınmayacağı belirtilmek istenmiştir. Boşanma davası sonucunda velayetin kaybedilmesi durumunda ise kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının düzenlenme sebebi olan bakmakla yükümlü olunan çocuk bulunmadığı için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının sonlanması gerekmektedir.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 10/1, a'ya göre ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi durumunda eşin çalışması koşulu aranmamaktadır. Katıldığımız görüş uyarınca belirtilen hüküm gayet isabetlidir. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımında eşin çalışmama koşulunun getirilmesinde çalışmayan eşin çocukla ilgilenebileceği düşüncesi yatmaktadır. Ancak eşin hastalık sebebiyle çocukla

---

<sup>421</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 121.

ilgilenemeyecek durumda olması halinde eşin çalışıyor olmama koşulunun aranması da gerekli olmamaktadır. Bu nedenle Yönetmeliğin belirtilen hükmü yerindedir<sup>422</sup>.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 10/1, c'ye göre üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi durumunda da eşin çalışması koşulu aranmamaktadır. İş Kanunu m. 13/5'de üç yaşını doldurmamış çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenlerin çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarının bulunduğuna ilişkin düzenlemeye, eşin çalışıyor olma koşulundan sonra yer verilmiştir. Bu durum birlikte evlat edinenlerin eşin çalışıyor olma koşuluna tabi olup olmadığı noktasında duraksama yaratabilecek nitelikte olmakla birlikte, doktrinde isabetle ifade edildiği üzere kural olan eşin çalışıyor olmasıdır ve bu kuralın evlat edinenler için de aranması gerekmektedir. Nitekim Yönetmelikte de münferiden evlat edinme durumunda eşin çalışıyor olma koşulunun aranmayacağı belirtilmiştir<sup>423</sup>.

Eşin çalışıyor olması koşulu ile ilgili olarak doktrinde, eşlerden birisinin geçici olarak çalışmaması durumunda diğer eşin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanıp kullanamayacağı sorusu sorulmaktadır<sup>424</sup>. Kanaatimizce kanun koyucu, geçici olarak çalışmama durumunu da eşin çalışıyor olması koşulunun istisnaları arasında yer vermelidir. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı uzun süre kullanılabilir bir hak ve geçici durumların söz konusu hakka engel olmaması gerekmektedir. Ancak kanun koyucunun bu yönde düzenleme yapması durumunda, geçici süre ile ne kadar zamanlık bir sürenin kastedildiğini açıklığa kavuşturması yerinde olacaktır. Ayrıca tezimizde daha önce belirttiğimiz ancak burada tekrarlama gereği duyduğumuz Avrupa Birliği Adalet Divanının “Konstantinos Maïstrellis/Ypourgos Dikaiosynis kararında, eşinin çalışmıyor olması gerekçesiyle erkek memura ebeveyn izninin tanınmamasını 96/34/EC sayılı Ebeveyn İzni Yönergesi ile 2006/54/EC sayılı Eşit İşlem Yönergesine aykırı bulmuştur. Yunan ulusal mevzuat hükmünün, kadınlarla erkeklerin ebeveyn yükümlülükleri konusundaki geleneksel rollerine bağlı kalan, kadınların asli bakım yükümlülüğü karşısında erkeklerin ikincil bir role sahip olduğu düşüncesine dayanan bir

<sup>422</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 122.

<sup>423</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 122.

<sup>424</sup> Lütfi İnciroğlu, “Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 13, S. 49, 2016, s. 174.



düzenleme olduğunu ve bu sebeple cinsiyete dayalı ayrımcılık teşkil ettiğini ifade etmiştir<sup>425</sup>”.

### 3. Eşin Çalışıyor Olma Koşulunun Başvuru Sırasında Aranması

Ebeveynin çalışma koşulunun sürekliliği ile ilgili olarak İş Kanununda herhangi bir hükme yer verilmemiş olup, ilgili düzenlemeye yine Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde yer verilmiştir. Yönetmeliğin 10. maddesinin 2. fıkrasında “Birinci fıkra kapsamındaki kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır. Bu şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.” denilmektedir. Belirtilen hüküm ilk bakışta tam olarak anlaşılammaktadır. Zira Yönetmeliğin 10. maddesinin 1. fıkrasında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için eşin çalışma koşulu ve bu koşula ilişkin istisnalar düzenlenmektedir. İkinci fıkrada ise birinci fıkraya atıf yapılarak, “kısmi süreli çalışma talebi şartları”nın sadece başvuru sırasında aranacağı ifade edilmiştir. Birinci fıkraya atıf yapılmış olduğu için hükmün, hem eşin çalışması kuralının hem de bu kurala ilişkin istisnaların sadece kısmi süreli çalışmaya geçiş talebine başvuru esnasında olması gerektiği ve bu kural ve istisnaların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda da söz konusu hakkın devam edeceği şeklinde anlaşılması gerekmektedir<sup>426</sup>. Bir başka deyişle eşinin çalışması koşulunu sağlayarak kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan ebeveyn için hakkının devam etmesi açısından eşinin daha sonra işten ayrılmasının bir önemi bulunmamaktadır. Eşi işinden ayrılmış olsa bile kişi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmaya devam edebilecektir<sup>427</sup>.

Doktrinde Caniklioğlu’na göre Yönetmeliğin belirtilen hükmü yerindedir. Aksinin kabulü halinde, işçinin aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebileceğine ilişkin hükmün uygulanmaması gerektiği gözden uzak tutulmamalıdır<sup>428</sup>. Bu durum da istikrarsız bir iş ilişkisi yaratır ve çok da uygulanabilir olmaz<sup>429</sup>. Eşin çalışıyor olması koşulunun isabetsizliği ile ilgili Caniklioğlu’nun katıldığımız görüşüne göre, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının,

<sup>425</sup> Koç, s. 201-202.

<sup>426</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 59.

<sup>427</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 59.

<sup>428</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 124.

<sup>429</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 124.

bakım yükümünden ziyade çocukla ebeveynler arasındaki bağın güçlendirilmesi amacıyla yönelik olarak kurgulanması daha çağdaş bir yaklaşım olurdu<sup>430</sup>. Bir diğer deyişle bu hakkın eşin çalışmaması koşuluna bağlanmaması gerekirdi<sup>431</sup>.

İstisnalarda daha sonra değişiklik olması durumunda da anılan hüküm gereği işçi, kısmi süreli çalışmaya hakkını kaybetmeyecektir. Ancak bu noktada Yönetmelik m. 10/1, b'yi tekrar irdelemek gerekmektedir. Zira Yönetmelik m. 10/1, b'ye göre velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için diğer ebeveynin çalışma koşulu aranmamaktadır. Yönetmeliğin 10. maddesinin 2. fıkrasında ise belirtilen hükme de atıf yapılarak, şartların daha sonra kaybedilmesi durumunun kısmi süreli çalışmayı etkilemeyeceği kural altına alınmıştır. İki hüküm birlikte değerlendirildiğinde velayete sahip olan ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan eşin, daha sonra velayeti kaybetmesi durumunda kısmi süreli çalışma hakkından yararlanmaya devam etme hakkı olduğu sonucuna varılabilmektedir. Ancak doktrinde isabetle ifade edildiği üzere bu sonuca varılmamalı ve velayeti kaybeden işçi işverene bilgi vererek tam süreli çalışmaya geri dönmelidir; çünkü kısmi süreli çalışmaya geçmesine sebep olan çocuğuyla ilgilenme fırsatı, velayetin kaybedilmesiyle birlikte kalmamıştır. Şüphesiz velayetin kaybedilip işverene bilgi verilmesi durumunda işçi ile işverenin anlaşarak kısmi süreli iş sözleşmesini devam ettirebilme hakları mahfuzdur<sup>432</sup>.

### C. TALEP

İş Kanunu m. 13/5 c. 1'de ifade edildiği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için işçinin öncelikle talepte bulunması gerekmektedir. Anılan hükme göre, İş Kanunu m. 74'deki izinlerin bitiminden sonra ve çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışmaya geçmek için talepte bulunabilecektir. Öncelikle belirtmek gerekir ki hüküm özellikle lafzi açıdan önemli duraksamalara neden olabilecek nitelikte olduğu için işçinin talebi ile ilgili olarak çalışmamızda ayrı bir başlık açılmıştır<sup>433</sup>. Ancak kısmi

<sup>430</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 124.

<sup>431</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 124.

<sup>432</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 59 ve dn. 21.

<sup>433</sup> Bölüm 2, §7, IV.

sürelî çalışmaya geçiş hakkına ilişkin koşullar belirtilirken bir bütünlük olması amacıyla tezimizin bu bölümünde işçinin talepte bulunması koşuluna ayrıca yer verilmiştir.

Kısmî Sürelî Çalışma Yönetmeliği m. 9/3 hükmünde “İşçinin kısmî sürelî çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır.” şeklinde kural getirilerek, kısmî sürelî çalışma talebinde bulunulup bulunmadığı hususunda ortaya çıkması muhtemel sorunların önüne geçilmek istenilmiştir. Ancak doktrinde isabetle ifade edildiği üzere, uygulamada yaşanması muhtemel sorunların önlenmesi için işçinin kısmî sürelî çalışma talebinde bulunduğuna ilişkin dilekçeyi işyerine teslim ettiğine ilişkin bilgiyi ihtiva eden belgenin ve talepten sonraki dönemde talebin kabul ya da reddine ilişkin belgenin de işçiye verilmesi gerekmektedir<sup>434</sup>.

Alman Hukukunda da ebeveyn izni hakkından faydalanabilmesi için öncelikle işçinin talepte bulunması icap etmektedir. BEEG'nin 16. maddesinin 1. fıkrası uyarınca ebeveyn iznine başvuru, ebeveyn izninin başlangıcından yedi hafta önce yazılı olarak gerçekleştirilmelidir. Başvuru sahibi işçinin ebeveyn izni konusunda hak sahibi kişi olması durumunda, belirtilen hükme uygun bir başvuru ile birlikte, bir başka deyişle 16. maddenin 1. fıkrasındaki süre ve şekil şartları doğrultusunda bir başvuru ile tüm hukukî geçerlilik şartları gerçekleşmiş olup, ebeveyn izni kullanılabilir. Öte yandan kısmî sürelî çalışma talebi için de başvuru, işverene kısmî sürelî çalışmanın başlangıcından yedi hafta önce yazılı olarak yapılmalıdır<sup>435</sup>.

Avusturya Hukukunda da ebeveyn izni ve kısmî sürelî çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için işçinin öncelikle talepte bulunması gerekmektedir. Kanunda tespit edilen şartlar doğrultusunda yapılan talebi, işverenin kabul etme zorunluluğu bulunmaktadır<sup>436</sup>. Avusturya Hukukunda ebeveyn iznine ilişkin talepte bulunma süreleri daha farklı düzenlenmekle birlikte<sup>437</sup> kısmî sürelî çalışmaya geçiş, en

---

<sup>434</sup> Ocak, **Kısmî Çalışma**, s. 71.

<sup>435</sup> Rancke, s. 633.

<sup>436</sup> Bürger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 318.

<sup>437</sup> MSchG m. 15/3'e göre, Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiş olan analık izni süresinin bitimine kadar işçi, ebeveyn izninin başlangıcını ve sonunu işverene bildirmekle yükümlüdür. Diğer ebeveynin ebeveyn izni hakkı olmaması durumunda, anne ebeveyn iznini daha sonraki bir zaman diliminde de kullanabilir. Bu durumda annenin ebeveyn izninin başlangıcını ve süresini işverene, ebeveyn izninin başlangıcından en geç üç ay öncesi haber vermesi gerekmektedir. VKG m. 2/2'ye göre ise annenin ebeveyn izni hakkı olması durumunda babanın ebeveyn izni en erken analık izninin sonunda başlayabilir. VKG m. 2/3'e göre ise annenin ebeveyn izni hakkı olmaması durumunda da babanın ebeveyn izni hakkı yine analık izni süresi kadar sürenin geçmesinden sonra başlar. VKG m. 2/5'e göre

erken analık izninin bitiminin sonunda talep edilebilir. İşçi kısmi süreli çalışmaya geçmeyi daha sonra talep edecek olursa aynı şekilde, istediği başlangıçtan üç ay öncesinde işverene bildirmelidir.

İsveç Hukukunda da ebeveyn izninin nasıl alınacağı ve çalışma saatlerinin nasıl azaltılacağına ilişkin hükümlerin yer aldığı Kanunun 11 ve 12. Bölümler uyarınca işçinin, istediği gün veya günlerde tam gün izin alma hakkı olduğu; ayrıca çalışma saatleri azaltıldığında, izin, çalışma haftasının tüm günlerine ya da çalışma haftasının belirli bir gününe ya da belirli günlerine dağıtabilme hakkı bulunmaktadır. İsveç Hukukuna göre de işçi öncelikle talepte bulunmalıdır. Kanuna göre izin hakkını kullanmak isteyen işçinin, iznin başlamasından en geç iki ay önce veya bu mümkün değilse en kısa sürede işverene bildirimde bulunması ve bildirimde iznin planlanan süresini belirtmesi gerekmektedir.

#### **IV. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞE İLİŞKİN TALEPTE BULUNMA**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için öncelikle işçinin talepte bulunması gerekmekte olup, talebe ilişkin hususlar İş Kanunu m. 13/5’de kural altına alınmıştır.

##### **A. TALEPTE BULUNULABİLECEK SÜRE**

İş Kanunu m. 13/5 c. 1’e göre “Bu Kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.” Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin “Kısmi Süreli Çalışma Talebi ve Şekli” başlıklı m. 8/1 hükmüne göre de “İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz izin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir”.

---

baba, ebeveyn iznini bir an önce kullanmak istiyorsa işverene bunu, ebeveyn izninin başlangıcı ve süresi ile birlikte, en geç çocuğun doğumundan itibaren sekiz hafta içinde bildirmekle yükümlüdür. Annenin ebeveyn izni hakkı olmaması durumunda baba, ebeveyn iznini daha sonraki bir zaman diliminde de kullanabilir. Bu durumda babanın ebeveyn izninin başlangıcını ve süresini işverene, ebeveyn izninin başlangıcından en geç üç ay öncesi haber vermesi gerekmektedir.

Tüm bu düzenlemelerin de gösterdiği gibi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için öncelikle işçinin talepte bulunması gerekmektedir. İşçi en erken İş Kanunu m. 74’de hüküm altına alınan izinlerinin sona ermesinden itibaren kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için talepte bulunabilir<sup>438</sup>.

Bu noktada vurgulamak gerekir ki işçinin talepte bulunabilme süresine ilişkin belirtilen hüküm lafzi açıdan duraksama yaratacak niteliktedir. Gerçekten, “mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar” talepte bulunulabileceğine ilişkin kural birçok açıdan değerlendirilmeye muhtaçtır<sup>439</sup>. Yukarıda da ifade edildiği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının getirilmesindeki temel amaç küçük yaştaki çocuğun bakımı ile ebeveynlerin bizzat ilgilenebilmesidir. Bir başka deyişle İş Kanunu m. 13/5 hükmü ile ebeveynlere çocuğun ilköğretim hayatının başlayacağı zamana kadar, kısmi süreli çalışmaya geçerek çocuklarının bakımı ile ilgili daha fazla zamana sahip olabileme imkanı verilmek istenmektedir. Nitekim bu husus madde gerekçesinde<sup>440</sup> de belirtilmiştir. Ancak işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talepte bulunabileceği süre lafzi açıdan Kanunun amacı ile ters düşecek niteliktedir<sup>441</sup>. Şöyle ki düzenleme lafzi olarak incelendiğinde işçi, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için talepte bulunabilir. Yönetmelikte de yine işçinin, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar, herhangi bir zamanda talepte bulunabileceği ifade edilmektedir. Ancak düzenleme amaçsal olarak incelendiğinde ve Kanun gerekçesi de dikkate alındığında, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan süre, kısmi süreli çalışmanın sona ermesi gereken süreyi belirtmektedir. Bu durumda işçinin kısmi süreli çalışma hakkını ne zamana kadar talep edebileceği ve ne zamana kadar kullanabileceği soruları akla gelmektedir. Örneğin işçi, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başlamasına bir ay kala kısmi süreli çalışmaya geçerse çocuğun devam eden öğrenim hayatında da süre sınırı olmadan, belirtilen

<sup>438</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 62; Doktrinde isabetle vurgulandığı üzere İş Kanunu m. 13/5 c. 1’de “mecburi ilköğretim çağı” ibaresi kullanılırken, “çocuğun” kelimesine yer verilmemiştir. Düzenlemede İş Kanunu m. 74’le bağlantı kurulmuş olması ve hükmün devamındaki cümleler sayesinde çocukla ilgili izin süresinin kural altına alındığı anlaşılmaktadır. Ancak düzgün anlatım ve hükmün ilk cümlesi olması bakımından “çocuğun mecburi ilköğretim çağına ilişkin” ifadenin kullanılmış olması gerekirdi; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 63

<sup>439</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 62.

<sup>440</sup> <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0517.pdf>. (15.8.2017).

<sup>441</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 126; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 205.

hakkından faydalanabilecektir sonucuna ulaşıp ulaşılamayacağını değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>442</sup>.

Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre işçi, çocuğunun mecburi ilköğretim çağı gelene kadar kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına sahiptir. “Mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşı” ile hem talepte bulunabilecek süre aralığı hem de hakkın toplamda kullanılabilceği süre aralığı ifade edilmektedir. Yukarıdaki örnekte olduğu üzere işçi, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başlamasına çok az bir zaman kala kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmak isterse, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışabilecektir, dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma süresi oldukça kısa olabilecek ya da işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı tarihte çocuk ilköğretimine başlamış da olabilecektir. Böyle bir durumda işverenin işçiyi kısmi süreli çalışmaya başlatma yükümlülüğünün bulunmadığı şeklinde yorumda bulunmak gerekmektedir. Aksinin kabulü, işçi açısından hakkın kötüye kullanılması durumu oluşturmaktadır. Öte yandan işçi ile işverenin belirtilen süreden sonrası için de kısmi süreli iş sözleşmesi ile devam etme hususunda açıkça ya da zımni olarak anlaşabilmeleri olasılığı da mevcuttur<sup>443</sup>.

Bu noktada kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebi ile ilgili olarak; işçinin 74. maddedeki izinlerin bitiminden sonra bir süre daha tam zamanlı olarak çalışıp, kısmi süreli çalışmayı daha sonra başlatma ya da kısmi süreli çalışma uygulamasını çocuğunun mecburi ilköğretim çağının gelmesini beklemeden daha önce bitirme yahut işçi ve işverenin anlaşarak çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşından sonrası için de kısmi süreli çalışmayı devam ettirme imkanlarının olduğunu tekrar belirtmek isteriz.

<sup>442</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 127.

<sup>443</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 127; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 205; Aynı yönde Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 63-64; Suat Uğur ve Yusuf Yiğit, “**İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı**”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C. 6, S. 1, Haziran 2017, s. 93.

## B. TALEBİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BAŞLAMASINDAN EN AZ BİR AY ÖNCE YAPILMASI

Kanuna göre “Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir” (İş K. m. 13/5, c. 5). Düzenlemeden kısmi süreli çalışmaya başlamak isteyen işçinin, kısmi süreli çalışmaya başlamak istediği tarihten en az bir ay önce işverene yazılı olarak talepte bulunması gerektiği anlaşılmakta olup, aynı yönde düzenleme Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde de yer almaktadır (m. 8/3).

Doktrinde isabetle ifade edildiği üzere belirtilen düzenlemenin getiriliş nedeninin, işyerinde gerekli organizasyonu gerçekleştirebilmesi için işverene zaman tanınmasının sağlanması olduğu söylenebilir<sup>444</sup>. Nitekim işçinin talebiyle birlikte, işverenin işçiyi kısmi süreli çalışma biçiminde istihdam etmek zorunda olması ve bu durumun işyerinde organizasyon gibi hususlarda ortaya çıkarabileceği muhtemel sıkıntıların önlenmesi adına işverene süre tanınması isabetli olmuştur. Ayrıca işveren, aşağıda detaylı bir şekilde inceleneceği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçilmesi sonucu ortaya çıkabilecek işgücü ihtiyacı için yeni bir işçi istihdam etme hakkına da sahiptir<sup>445</sup>.

Aşağıda detaylı şekilde inceleneceği üzere, Yönetmeliğe göre işçi kısmi süreli çalışma talebinde bulunurken kısmi süreli çalışmaya başlama tarihini de belirtmek durumundadır (m. 9/1). Özetle, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmaya başlamak istediği tarihten en az bir ay önce işverene yazılı talepte bulunması ve dolayısıyla talepte bulunurken en az bir ay sonraki süreyi kısmi süreli çalışmaya başlama tarihi olarak yazması gerektiği söylenebilecektir. Ancak kısmi süreli çalışmaya başlama tarihi olarak, işçinin talebine bir aydan daha kısa bir süreyi yazması ve işverenin de bu süreyi kabul etmesi durumunda, talep tarihinden sonra bir aylık süreyi beklemeden daha kısa bir süre sonra da kısmi süreli çalışmaya geçilebilecektir. Bir başka deyişle işçi ve işverenin iradelerinin örtüşmesi durumunda, taraflar bir aylık

<sup>444</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 203.

<sup>445</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 65; Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 51.

süreye riayet etmeden de kısmi süreli çalışma uygulamasını başlatabilirler<sup>446</sup>. Nitekim bir aylık süreyi hak düşürücü süre olarak değil; düzen ilkesi doğrultusunda, işyerindeki iş akışının bozulmaması adına, Kanun koyucu tarafından alınan bir önlem olarak düşünmek uygun düşmektedir<sup>447</sup>.

Alman Hukukunda da yedi haftalık başvuru süresi, işvereni koruma adına getirilmiş düzen hükmü olarak öngörülmekte ve süresi içerisinde yapılmayan başvurunun geçersiz olmayacağı belirtilmektedir. Başvuru süresinin kaçırılması durumunda sadece ebeveyn izninin başlangıcının erteleneceği vurgulanmaktadır. Hatta BEEG’de başvuru süre süresi ile ilgili iki tane istisnaya yer verilmektedir. BEEG’nin 16. maddesinin 1. fıkrası 2. cümlesi gereğince zorunlu nedenlerden dolayı istisnai durumlarda yedi haftalık süre kısaltılabilecektir. Bu duruma evlatlık edinme halinde ebeveynlerin son anda bir çocuğun verildiğini öğrenme halleri örnek olarak sayılmaktadır. Diğer bir istisna BEEG’nin 16. maddesinin 2. fıkrasındadır. Buna göre yedi haftalık süre, ebeveyn izni hakkı sahibinin yetkilisinin kusuru olmaksızın kaçırılmışsa ve kişiden yedi hafta önce bildirim yapması beklenmiyor ise ayrıca sebeplerin ortadan kalkması sonrasında bir hafta içinde işverene bilgi verilirse yedi haftalık sürede kısaltma yapılabilir<sup>448</sup>. Bu noktada Türk Hukukunda da istisnai durumlarda bir aylık sürenin kısalabileceğine ilişkin düzenleme getirilmesinin yerinde olabileceği önerisi akla gelse de bir aylık sürenin, işyerinde gerekli organizasyonun sağlanması adına işverene süre tanınması açısından önem arz etmesi ve işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını talep ettiği takdirde, uzun bir süre kullanabilecek olması –çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar durumu da göz önüne alındığında Kanundaki bir aylık sürenin yeterli olduğu sonucuna varılmalıdır.

## **B. YAZILILIK ŞARTI**

İş Kanunu m. 13/5 c. 5’e göre “Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir”. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 8/3 hükmünde de “Kısmi süreli çalışma

---

<sup>446</sup> Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 66.

<sup>447</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 32.

<sup>448</sup> Rancke, s. 637-638.



talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir” biçiminde düzenleme yapılarak yazılı başvuru kuralı tekrarlanmıştır. Yönetmeliğin m. 11/2 hükmüne göre de “İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir”. Belirtilen hükümler birlikte değerlendirildiğinde işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebinin ve işverenin bu talebe yönelik cevabının yazılı olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Yönetmelikte işverenin işçiye talebinin karşılandığını yazılı olarak bildireceğinin belirtilmesine karşılık, işverenin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebe olumsuz cevap vermesi durumunda, bunun yazılı olması gerektiğine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Şüphesiz bu durumun nedeni olarak; yasal düzenlemenin temelinde, işverenin, kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin talebi karşılama zorunluluğunun bulunmasının yattığı söylenebilir. Gerçekten, daha önce de ifade edildiği gibi, İş Kanunu m. 13/5 c. 2’de “Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz” hükmü yer almakta; Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 11/1’de de “Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır” denilmektedir<sup>449</sup>. Ancak doktrinde de isabetle ifade edildiği üzere, işverenin olumlu ya da olumsuz cevabının, aynı şekilde talep ve cevaplarda gerçekleşen değişikliklere ilişkin tüm hususların yazılı olarak bildirilmesi gereğinin yasal değişiklik yapılarak kural altına alınması, ileride uygulamada yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesi için yerinde olacaktır<sup>450</sup>. Ek olarak işverenin, işçinin talebini karşıladığını yazılı olarak bildirmesi gerektiğine ilişkin düzenlemenin Yönetmelikte değil de Kanunda belirtilmesi çok daha isabetli olacaktır.

Mevzuatta açıkça düzenlenmemekle birlikte, işçinin talebine ve işverenin cevabına ilişkin değişikliklere ilişkin hususların da yazılı olması gerekecektir. Örneğin işçi, kısmi süreli çalışma talebinde bulunduktan sonra, kısmi süreli çalışmaya başlama tarihinde veya kısmi çalışma yapacağı gün ve saatlerde değişiklik yapmak isteyebilir. Aynı şekilde işveren de kısmi süreli çalışma talebini kabul etmekle birlikte, çalışma gün ve saatlerinde değişiklik yapmak isteyebilir. Bu yönde değişiklik talebinin ve buna

---

<sup>449</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 67.

<sup>450</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 67.

ilişkin cevabın yazılı olması olası uyuşmazlıkları ortadan kaldıracaktır. Şüphesiz talep veya talebe ilişkin cevabın sözlü olduğu durumlarda da tarafların iradelerinin uyuşması halinde, bu ispatlanabildiği sürece, hukuki açıdan bir sorun yaşanmayacaktır<sup>451</sup>.

Bu noktada mevzuatta belirtilen yazılılık koşulunun “geçerlilik” değil, “ispat” koşulu olduğu belirtilmelidir<sup>452</sup>. Yazılılık koşulu İş Hukukunda genel olarak ispat koşulu olarak kabul edilmektedir. İncelediğimiz hükme ilişkin yazılılık koşulunun daha çok düzen hükmü niteliği taşıması da ispat koşuluna ilişkin görüşümüzü desteklemektedir.

Yazılılık şartı ile ilgili kıyas yapabilmek amacıyla tezimizde incelediğimiz diğer hukuk sistemlerine baktığımızda, Avusturya Hukukunda da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için yazılı bildirim şartı aranmakta olduğunu ifade edebiliriz. Doktrinde, söz konusu şartın ispat şartı olduğu vurgulanmaktadır<sup>453</sup>. Hatta ücretsiz izinli olarak kullanılacak ebeveyn izninde Kanunda yazılı bildirim şartına yer verilmemektedir. Ancak doktrinde bildirim yazılı olması, haklı olarak, önerilmektedir<sup>454</sup>.

Alman Hukukunda ise yazılılık şartının BGB'nin 125. maddesi gereğince geçerlilik şartı olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte yazılı şekil şartına uymadan yapılan başvuruyu işverenin onaylamasından sonra şekil şartını ileri süremeyeceği haklı olarak ifade edilmektedir<sup>455</sup>.

## **V. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA YAPILACAK GÜNLERİN, SAATLERİN VE ÇALIŞMA DÖNEMİNİN BELİRLENMESİ**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanmak isteyen işçinin talebinin, kural olarak, işveren tarafından karşılanma zorunluluğu mevcuttur. Ancak belirtilen hakka geçiş ile birlikte işçinin iş sözleşmesinin türü ve dolayısıyla çalışma koşulları değişmektedir. Bu noktada kısmi süreli çalışma yapılacak günlerin ve çalışma saatlerinin belirlenmesinde Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin m. 9/1 ve m. 15 hükümlerini incelemek icap etmektedir.

<sup>451</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 67-68.

<sup>452</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 67-68; İspat koşulu olduğu yönünde Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 32, 51; Canbolat ve Özkan, s. 130.

<sup>453</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 320.

<sup>454</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 320, 424.

<sup>455</sup> Rancke, s. 636-637.

Uygulamada sorun çıkarma ihtimali çok yüksek olan önemli bir konunun Yönetmelikte düzenlenmesi yerinde olmamıştır. Kanun koyucunun bir an önce Kanunda daha detaylı düzenleme yapması kanaatimizce isabetli olacaktır. Yönetmeliğin “Kısmi Süreli Çalışma Talebinin Unsurları” başlıklı m. 9/1 hükmüne göre “İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışacak olması halinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışacak olması halinde ise tercih edilen iş günleri yer alır.” Yine Yönetmeliğin “Çalışma Zamanının Belirlenmesi” başlıklı m. 15 hükmüne göre “Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir”.

İlk olarak Yönetmeliğin m. 9 hükmünü incelemek gerekirse, yukarıda da ifade edildiği üzere, Yönetmelik m. 8/3’de işçinin kısmi süreli çalışmaya ilişkin talebinin, söz konusu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirilmesi gerektiği düzenlenmekte olup; Yönetmeliğin m. 9/1 hükmünde de işçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarihin yer alması gerektiği ifade edilmektedir. Bu noktada işçinin yazılı talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarihi belirtmemesi durumunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiği sorusu akla gelmektedir. Yönetmeliğin m. 8/3 hükmünde “... haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce...” ibaresine yer verilmiş olduğu için kısmi süreli çalışmaya başlama tarihine, kısmi süreli çalışmaya ilişkin talepte yer verilmemesi halinde, talep tarihinden bir ay sonra kısmi süreli çalışmaya başlanması gerektiği sonucuna ulaşılmalıdır<sup>456</sup>.

Yönetmeliğin m. 11/1 hükmündeki “Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.” düzenlemesi de kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmanın başlayacağı tarihin yer almaması durumunda, talep tarihinden bir ay sonra kısmi süreli çalışmanın başlayacağı düşüncesini ilk bakışta destekler niteliktedir. Bununla birlikte belirtilen hüküm dikkatli irdelendiğinde, işverenin en geç bir ay içinde kısmi süreli çalışma talebini karşılama yükümlülüğünün, usulüne uygun olarak yapılan talepler için

---

<sup>456</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 65-66.

geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada Yönetmeliğin “Kısmi Süreli Çalışma Talebinin Unsurları” başlıklı m. 9/1 hükmü doğrultusunda kısmi süreli çalışmaya başlanılacak tarihin yer almadığı bir talebin usulüne uygun talep olmadığı da söylenebilecektir. Dolayısıyla usulüne uygun olmayan talebi, işverenin en geç bir ay içinde karşılama yükümlülüğü de bulunmamaktadır<sup>457</sup>.

Yönetmelikte usulüne uygun olmayan talepler için işverenin nasıl bir yol izlemesi gerektiği de düzenlenmemiştir. İşverenin işçiden yazılı olarak, eksik olan husus hakkında bilgi istemesi belirtilen soruna çözüm olarak önerilebilir. Nitekim kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçi de aynı dönemde, talebinin bir ay sonra karşılanacağını düşünüyor olabilir ve bu noktada karışıklık çıkması yüksek ihtimal olarak gözükmektedir. Belirtilen nedenlerden dolayı kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlanılacak tarihin yer almaması durumunda, işverenin her halükarda işçiden eksik olan husus ile ilgili olarak yazılı talepte bulunmasının, ileride yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesi adına, çok daha uygun olacaktır<sup>458</sup>. Konumuz açısından Kanun ve Yönetmelik hükümlerinin yetersiz olduğu ve diğer ülkelerdeki gibi, ayrı yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu eleştirisini burada yinelemek de uygun düşmektedir.

Yönetmeliğin m. 9/1 hükmünde, kısmi süreli çalışma talebinde kısmi süreli çalışmanın başlayacağı tarihin yer alması gerektiği belirtilmekle birlikte, kısmi süreli çalışmanın sona ereceği tarihe ilişkin bilgi verilmesi gereğine yer verilmemiştir. Zira işçi kısmi süreli çalışmasından tam süreli çalışmaya istediği zaman dönebilecektir. Nitekim bu husus hem Kanun hem de Yönetmelik hükümlerinde vurgulanmıştır. İş Kanunu m. 13/5 c. 3’e göre “Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir”. Aynı içerikteki düzenleme Yönetmeliğin m. 14/1 hükmünde yer almaktadır<sup>459</sup>.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin m. 9/1 ve m. 15 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, öncelikle belirtilen hükümlerin yeterli açıklıkta olduğundan söz

---

<sup>457</sup> Ocak, Kısmi Çalışma, s. 66.

<sup>458</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 65-66, 70-71.

<sup>459</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 68.

etmek mümkün görünmemektedir. Kısmi süreli çalışmanın yapılacağı günlerin ve saatlerin belirlenmesinde, işçinin haftanın her günü ama günlük çalışma süresi içinde belirli saatlerde kısmi süreli çalışma yapabileceği ya da haftanın sadece belirli günlerinde çalışmayı tercih edebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. İşverenin de işçinin kısmi süreli çalışma düzenini tespit ederken işçinin talebini, o yerin geleneklerini ve işçinin yapmakta olduğu işin niteliğini dikkate alarak karar vermesi gerektiği anlaşılmaktadır<sup>460</sup>. İşçinin kısmi süreli çalışma düzeni için, işçinin talebi de göz önünde bulundurularak; işyerinin, işin düzeninde ve işin yürütümünde aksaklık yaratılmamaya çalışılarak, öğleden önce veya sonra her gün işe gelme suretiyle çalışma ya da haftanın belirli bazı günleri o gün için tam süreli çalışma gibi bir uygulamaya gidilebilir<sup>461</sup>.

İşçinin çalışma düzenine ilişkin yazılı talebini örnek vererek anlatmak gerekirse; haftada 6 iş günü ve toplamda 45 saat çalışılan bir işyerinde çalışan işçi, kısmi süreli çalışma saatini 18 saat olarak istemekte ise ilk olarak bunu, talebinde açıkça ifade etmelidir. Daha sonra haftanın belirli iş günlerinde mi yoksa tüm iş günlerinde mi çalışmayı talep ettiğini belirtmesi gerekmektedir. İşçi haftanın belirli günlerinde çalışmayı talep ediyorsa, hangi günlerde ve o günlerin hangi zaman aralıklarında çalışmak istediğini de talebine eklemesi uygun olur. Pazartesi günü 7,5 saat, Çarşamba günü 7,5 saat, Cuma günü 3 saat çalışma şeklinde talepte bulunulabilir. 3 saatlik çalışmanın tercih edildiği Cuma günü için çalışmanın öğleden önce veya sonra olmasının talep edildiğinin belirtilmesi de mümkündür. Örneğimizdeki işçinin haftanın her iş gününde, yine toplamda 18 saat çalışmayı tercih etmesi durumunda ise her iş gününde, günde 3'er saat çalışmayı istediğini ve bu 3'er saatlik sürelerin öğleden önce ya da öğleden sonra olmasını talep ettiğini belirtmesi gerekmektedir. Haftanın belirli iş günlerinde çalışma talep edileceği zaman, iş günlerine farklı çalışma saatlerinin dağıtımının ne derecede mümkün olacağı ve bir iş günü için günlük azami çalışma süresi olan 11 saatlik çalışmanın talep edilip edilemeyeceği de tartışılacak hususlar arasındadır<sup>462</sup>.

---

<sup>460</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 133.

<sup>461</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 52.

<sup>462</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 68.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçi her ne kadar çalışma düzeniyle ilgili detaylı bir talepte bulunabilme hakkına sahip olsa da Yönetmelik m. 15 hükmü gereği, nihai kararı işveren verecektir. İşveren nihai kararını verirken, işçinin talebini de göz önünde bulundurma yükümlülüğüne sahip olmakla birlikte, o yerin gelenekleri ve işçinin yapmakta olduğu işi de dikkate alma yükümlülüğü altındadır. Bu sebeple işveren işçinin talebinde değişiklik yapmak suretiyle, kısmi süreli çalışma düzenini tespit etme yetkisini haizdir. İşçinin bakıcı saatlerini düşünerek öğleden sonra her iş günü gelme talebinde bulunduğu bir örnekte, işveren talebi olduğu gibi kabul edebileceği gibi, işin niteliğini ileri sürerek haftanın 3 iş gününde tam gün çalışma şeklinde bir çalışma düzeni belirleyebilir ve işçi de Yönetmelik hükmü gereği, bu çalışma düzenine uymakla yükümlüdür<sup>463</sup>. Doktrinde çalışma düzeninin belirlenmesinin işverene bırakılmasının isabetli olmadığı ifade edilmiştir. Buna gerekçe olarak da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının temelinde, işçinin çalışma hayatı ile çocuğuna bakım ihtiyacının uygun hale getirilmesi, bir başka deyişle işçinin gereksinimlerinin yatmasının olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple de haftanın kaç günü, kaç saat ve hangi zaman aralığı içinde işe geleceğini belirleme yetkisinin işçide olması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca işverene verilen takdir hakkı, işverenin istihdam ettiği işçisinin kısmi süreli çalışmaya geçmesini istememesi durumunda, işçisine uymayacak bir çalışma düzeni belirleme yoluna gitmesine de imkan vermektedir. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan işçinin de hakkından vazgeçmek ya da iş sözleşmesini feshetmekten başka bir çaresi kalmamaktadır. Ek olarak ifade etmek gerekir ki belirtilen durumda kalan işçi, haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğu gibi, baskı altında iş sözleşmesini feshettiği iddiası ile işe iade davası açma hakkına da sahip olacaktır<sup>464</sup>. Ancak bu noktada önemle vurgulamak gerekir ki işçinin de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanırken dürüstlük kuralları çerçevesinde hareket etmesi uygun düşmektedir. Nitekim Kanunda işçinin kısmi süreli çalışmaya geçebileceği belirtilmiş ama kısmi süreli çalışma saatinin alt sınırı ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Haftada sadece birkaç saat çalışma talebinde bulunma veya işin ve işyerinin özelliklerini dikkate almadan işverene aşırı yük getirecek çalışma düzeni talebinde bulunma örneklerinde olduğu gibi, işçinin, işyerinin

---

<sup>463</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 69.

<sup>464</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 130-131; Ocak'ın katıldığımız görüşüne göre, işverenin belirlediği çalışma düzeninin yerinde olmadığını düşünen işçi yargı yoluna başvurabilecektir, Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 70.

ve işverenin ekonomik menfaatini çok fazla zorlayacak taleplerde bulunmaması gerekmektedir<sup>465</sup>.

Avusturya Hukukunda da Türk Hukukuna benzer bir düzenleme bulunmaktadır. MSchG m. 15h ve VKG m. 8'e göre işveren ile işçinin kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kısmi süreli çalışmanın kapsamı/dağıtımı konularında anlaşmaları icap etmektedir. Aynı yönde düzenleme, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı olmayan işçilerin işverenle anlaşma yoluyla kısmi süreli çalışmaya geçmesi için de mevcuttur. Belirtilen düzenleme özellikle, bu bölümde kısmi süreli çalışmanın düzeni açısından ele alınacaktır. Avusturya Hukukunda Türk Hukukundan farklı olarak, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için öncelikle anılan hususlarda anlaşmanın olması icap etmektedir. Kanunda anlaşma sürecinde hem işyerinin hem de işçinin menfaatlerinin dikkate alınacağı kural altına alınmıştır. Türk Hukukundan farklı olarak Avusturya Hukukunda, kısmi süreli çalışmanın düzeninin belirlenmesinde son söz işverene ait değildir. Kısmi süreli çalışmaya geçişin düzenlendiği ilgili hükümlere göre<sup>466</sup> tarafların kısmi süreli çalışma ile ilgili hususlarda anlaşamamaları durumunda işverenin dava yoluna başvurması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi kısmi süreli çalışmaya talebinde belirttiği düzende başlayacaktır. Bu düzenlemenin işçi lehine olduğu aşıkardır. Türk Hukukunda da işçinin kısmi süreli çalışmanın düzeni ile ilgili dava açma hakkı olduğunu ifade eden görüşe<sup>467</sup> katılıyor olsak da kanaatimizce, işverenin dava açması gerektiğinin belirtildiği bir düzenleme değişikliğinin yapılması yerinde olacaktır.

İsveç Hukukunda işçi lehine düzenlemede bir adım daha ileri gidilerek kısmi süreli çalışmanın düzeni ile ilgili olarak anlaşmaya varılamaması durumunda işverenin, işçinin talebi yönünde karar vermesi gerektiği düzenlenmiştir. Kanuna göre işçi, izin

<sup>465</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 131, dn. 12.

<sup>466</sup> MSchG m. 15/k ve VKG m. 8c'ye göre, kısmi süreli çalışma talebi itibarıyla iki hafta içerisinde işveren ile işçi kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı/dağıtımı konularında anlaşamazlar ise işçi ve işverenin de talep etmesi durumunda işçi ve işveren menfaatlerini temsil eden kişiler de (işyeri temsilcileri gibi) anlaşma sürecine dahil olur. Kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kapsamı/dağılımı ile ilgili dört hafta içerisinde yine uzlaşma sağlanamazsa işçinin, kısmi süreli çalışmaya, bildirmiş olduğu koşullarda başlama hakkı bulunmaktadır. Ancak işverenin de dört hafta içerisinde yetkili iş mahkemesine uzlaşmaya ilişkin başvuru hakkı bulunmaktadır. Belirtilen hak işçinin talebinde bildirdiği koşullarda kısmi süreli çalışmaya başlamasını engeller. Eğer mahkemeye başvuru üzerine taraflar dört hafta içerisinde anlaşamazlar ise işverenin sonraki bir hafta içerisinde, kısmi süreli çalışmanın kendisinin talep ettiği şartlarda uygulanmasına ilişkin dava açma hakkı bulunmaktadır. Aksi takdirde bir başka deyişle işverenin belirtilen davayı açmaması durumunda, kısmi süreli çalışma işçinin talep ettiği koşullarda uygulanır.

<sup>467</sup> Bkz. dn. 464.

dağılımı konusunu ve izne ilişkin diğer hususları işvereniyle görüşmelidir. Uygun olmayan durumlar dışında işçi, işverenin faaliyetinde önemli bir değişiklik olmayacak şekilde izin hakkını kullanmalıdır. Çalışma saatlerinin azaltılması halinde, iznin nasıl alınacağı ile ilgili bir anlaşmaya varılamaz ise, işveren, işverenin faaliyetinde önemli bir değişikliğe neden olmazsa, işçinin isteğine göre izin vermelidir. İşveren, işçinin izni olmadan izinleri, çalışma haftasının bütün günlerine yayamaz ya da iş gününün başlangıcından veya bitiminden başka herhangi bir zamana dağıtamaz. İsveç Hukukundaki bu düzenleme de Türk Hukuku açısından örnek teşkil edecek niteliktedir.

Kanaatimizce çalışma düzeninin tespiti ile ilgili bir an önce işçi lehine düzenleme değişikliğine gidilmesi gerekmektedir. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, şu anki yasal durum işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmasını istemeyen işverenin, işçiye uymayan çalışma düzeninde ısrar etmesi suretiyle işçinin yasal hakkını kullanmasının önüne geçebilecek niteliktedir.

Kanun ve Yönetmelik hükümlerinde, işçinin kısmi süreli çalışma uygulaması başlamadan önce, çalışma düzenine ilişkin talebinde değişiklik isteğinde bulunup bulunamayacağı veya kısmi süreli çalışma uygulaması başladıktan sonra çalışma düzeninde değişiklik isteğinde bulunup bulunamayacağı konuları düzenlenmemiştir<sup>468</sup>. Kanaatimizce işçi değişiklik talebinde bulunabilecektir; ancak Yönetmeliğin m. 9 ve m. 15 hükümleri değerlendirildiğinde, değişiklik talebinin yerine getirilip getirilmeyeceği veya değişiklik talebinin tamamının kabul edilip edilmeyeceği, yine işverenin takdirinde olacaktır. Tüm bu açıklamalar bu konularda daha detaylı bir düzenleme ihtiyacını göstermektedir. Gerçekten uygulamada yaşanması muhtemel sorunlara çözüm getiren daha detaylı yasal düzenlemenin getirilmesi gerektiği eleştirisini tekrarlamakta fayda görmekteyiz.

---

<sup>468</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 70.



## VI. İŞÇİNİN TALEBİNİN İŞVERENCE KARŞILANMASI

### A. GENEL KURAL: İŞVERENİN TALEBİ KABUL ETME ZORUNLULUĞU

#### 1. Genel Olarak

İş Kanununa göre, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin işveren tarafından karşılanacağı ve bu talebin geçerli fesih nedeni sayılamayacağı öngörülmüştür (m. 13/5 c. 2). Yönetmeliğin, “Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması” başlıklı m. 11/1 ve m. 11/2 hükümleri de aynı içerikteki kuralı ihtiva etmektedir. Buna göre “Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır” (m.11/1) ve “İşveren; işçiye talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir” (m.11/2). Dolayısıyla, işçinin gerekli koşulları ihtiva eden kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin talebini, işverenin kabul etmek zorundadır. İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi ile ilgili olarak, işverenin kural olarak takdir hakkı bulunmamaktadır<sup>469</sup>.

Kanundaki düzenleme bu yönde olmakla birlikte Yönetmeliğin 12. maddesinde, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini kabul etmesi ile ilgili olarak işverenin takdirinin bulunduğu istisnai hallere yer verilmiştir. Bunlar çalışmamızın aşağıdaki bölümünde incelenecektir. Sonuç olarak istisnai hallerde işverenin takdir hakkı da bulursa da kural işveren, işçinin talebini kabul etmek zorundadır. Her ne kadar işverenin talebi kabul zorunluluğu olsa da uygulamada, işverenin talebi açıkça reddettiği, talebe cevap vermediği ya da sözlü olarak olumlu veya olumsuz cevap verdiği durumlarla karşılaşılma ihtimali de bulunmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde belirtilen ihtimallere değinilecektir. Ancak bu ihtimallere değinmeden önce belirtmek gerekir ki bu ihtimallerle ilgili olarak yasal düzenlemelerin getirilmesi kanaatimizce isabetli olacaktır<sup>470</sup>.

Alman Hukukunda da işverenin ebeveyn iznine ilişkin Kanuna uygun talebi kabul etme zorunluluğu bulunmaktadır. Başvuru sahibi işçinin ebeveyn izni konusunda hak sahibi kişi olması durumunda, belirtilen hükme uygun bir başvuru ile birlikte, bir başka deyişle 16. maddenin 1. fıkrasındaki süre ve şekil şartları doğrultusunda bir

<sup>469</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 129.

<sup>470</sup> Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 72-73.

başvuru ile tüm hukuki geçerlilik şartları gerçekleşmiş olup, ebeveyn izni kullanılabilir. İşverenin onayı olmaksızın ebeveyn izni hakkı kurulmuş olmaktadır, işverenin başvuruyu reddetme hakkı bulunmamaktadır<sup>471</sup>. Aynı şekilde Avusturya Hukukunda ve İsveç Hukukunda da Kanunda belirtilen şartları taşıyan talebi, işverenin kabul etme zorunluluğu bulunmaktadır. Hukukumuzdaki düzenleme konuya ilişkin çağdaş düzenlemelerle uyumlu ve isabetlidir<sup>472</sup>.

## 2. İşverenin Cevap Vermemesi

İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebine işverenin cevap vermeme ihtimaline karşılık olarak Yönetmelik m. 11/3'de özel bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, "İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır."

Belirtilen hükümden işverenin, işçinin talebine cevap vermemesinin, işçinin kısmi süreli çalışmaya başlayabilmesi için bir engel olmadığı anlaşılmaktadır<sup>473</sup>. Örneğin işçi, kısmi süreli çalışmaya başlamak istediği tarihten kırk gün önce, usulüne uygun dilekçesi ile işverene başvurmuşsa; yukarıda da ifade edildiği üzere, Yönetmeliğin m. 11/1 hükmü gereği, işverenin bir ay içinde olumlu cevap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin belirtilen yükümlülüğe uymaması, bir başka deyişle işçinin talebini bir ay içinde cevaplamaması durumunda, işçi kısmi süreli çalışmaya, dilekçesinde kısmi süreli çalışmaya başlamayı istediği tarih olarak belirttiği 40 gün sonra veya bu tarihin tatil gününe rastlaması durumunda, belirttiği tarihi takip eden ilk iş gününde başlama hakkını kazanmaktadır<sup>474</sup>.

Yönetmeliğin belirtilen hükmünden, işçinin kısmi süreli çalışma talebine, işverenin bir ay içinde cevap vermemesi ile birlikte, işçinin kısmi süreli çalışma talebinin kabul edilmiş gibi işlem göreceği ve böylece, işçinin dilekçesinde belirttiği

<sup>471</sup> Rancke, s. 633; Roos ve Bieresborn, s. 1008; Buchner ve Becker, s. 915.

<sup>472</sup> Burger-Ehrnhöfer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 318.

<sup>473</sup> Tülay Ulusoy, "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2017/2, s. 756.

<sup>474</sup> Ocak, Kısmi Çalışma, s. 73.

tarihte de kısmi süreli çalışmaya başlama hakkı kazandığı anlaşılmaktadır<sup>475</sup>. Ekleyelim ki, işçi belirttiği tarihte veya belirttiği tarihi takip eden ilk iş gününde kısmi süreli çalışmasına başlamak için işyerine geldiğinde işveren veya vekilleri tarafından çalıştırılmaz ise bu işveren temerrüdü olarak kabul edilecek ve işveren işçiye ücret ödemekle yükümlü olacaktır<sup>476</sup>.

### 3. İşverenin Talebi Reddetmesi

İstisnai haller hariç olmak üzere, işverenin işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini kabul etme zorunluluğu bulunmaması sebebiyle mevzuatta işverenin, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini reddetmesi ile ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Ayrıca bu zorunluluk sebebiyle işverenin, işçinin kısmi süreli çalışma talebine cevap vermemesi veya reddetmesi, işçinin kısmi süreli çalışmaya başlaması bakımından engel de teşkil etmemektedir<sup>477</sup>. Bu noktada işverenin talebe cevap vermemesi ile talebi reddetmesi arasında, uygulama bakımından fark bulunmadığı söylenebilecektir. Bu sebeple talebi reddedilen işçi, talebinde belirttiği tarihte veya o tarihin tatil gününe rastlaması durumunda, belirttiği tarihi takip eden ilk iş gününde kısmi süreli çalışmaya başlayabilecektir<sup>478</sup>.

Doktrinde isabetle ifade edildiği üzere, işverenin cevap vermemesi veya olumsuz cevap vermesi durumunda, işçinin kendiliğinden kısmi süreli çalışmaya başlamasının, iş düzenini sekteye uğratması da kuvvetle muhtemeldir. Bu sebeple işçi ile işverenin anlaşma yoluyla, işçinin yasal hakkını kullanmasını sağlamaları, her iki taraf için de ideal çözüm olarak gözükmektedir<sup>479</sup>. Ancak Kanun ve Yönetmelikte bu konuda işvereni zorlayıcı düzenlemelere yer verilmemesi, anlaşamama halinde çözümü gösterilmemiş olması bir eksikliktir.

### 4. İşverenin Sözlü Cevap Vermesi

Mevzuatta işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebine işverenin sözlü cevap verme olasılığına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Esasında bu durum önemli bir eksiklik olarak da nitelendirilemez. Zira işçinin talebini, işveren sözlü olarak

<sup>475</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 73.

<sup>476</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 52.

<sup>477</sup> Ulusoy, s. 756.

<sup>478</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 73.

<sup>479</sup> Ulusoy, s. 756.

kabul edip, işçinin kısmi süreli çalışmaya başlamasını sağlarsa herhangi bir sorun yaşanmamış olacaktır. Aksi bir durumda yani işçinin talebinin sözlü olarak kabul edilip, daha sonra bu beyandan vazgeçilmesinde ya da işçinin talebinin doğrudan sözlü olarak reddedilmesi durumunda, yukarıda bahsedilen hükümler devreye girecektir<sup>480</sup>. Bir diğer deyişle işçi bu durumda kendisine kısmi süreli çalışmaya başlayacağına ilişkin yazılı bir bildirim yapılmamasını örtülü bir red olarak kabul edebilecek, ancak somut olayda işverenin takdir hakkı yoksa kendisinin belirlediği ve yazılı olarak bildirdiği biçimde çalışmak üzere işyerine gidebilecektir. Bu durumda işverenin işçiye iş vermemesi temerrüt durumu oluşturacak (TBK m. 408) ve işçi işgörme edimini yerine getirmese de ücret talep hakkına sahip olacaktır.

Bu açıklamalar da esasında konunun sorunlu olduğunu göstermektedir. Konunun her ihtimal düşünülerek daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olması gerekirdi. Anlaşamama halinde tarafların iradesi yerine geçecek bir mahkeme kararı ile sorunun çözümüne yönelik yasal düzenleme yapılması şüphesiz çok daha isabetli olacaktır.

## 5. İşçinin Hakları

İş Hukukunda işçi tarafından yasal bir hakkın kullanımı, iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturmamaktadır<sup>481</sup>. Bunun bir görünümü biçiminde olan bir hükümle işçinin kısmi süreli iş sözleşmesine geçmek istemesinin geçerli fesih nedeni sayılamayacağı açıklıkla düzenlenmiştir (m.13/5, c.2). Benzer bir düzenleme Yönetmelikte de yer almıştır (m. 11/4).

Kanunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımının “geçerli fesih nedeni” oluşturmayacağı ifade edilmiş olmasına rağmen, belirtilen hakkın kullanımı nedeniyle, işten çıkarılırsa bu durumda işçi iş güvencesi kapsamında ise İş Kanunu m.20 hükümleri çerçevesinde önce arabulucuya başvurup anlaşma sağlanamazsa ardından da işe iade davası açabilir. İşçi, iş güvencesi kapsamında değil ise yine arabulucuya başvurusunun ardından kötü niyet tazminatı talep edebilir.

<sup>480</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 74.

<sup>481</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 77.

Aynı şekilde işçinin talebinin işverence karşılanmaması işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi de olacaktır<sup>482</sup>.

Belirtelim ki, yukarıda yer verilen İş Kanunu m. 13/5 c. 2 hükmü ile Yönetmeliğin m. 11/4 hükmü birlikte lafzi olarak irdelendiğinde ilk bakışta duraksamaya neden olmaktadır. Şöyle ki Kanun hükmünde kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanacağı ve talebin geçerli fesih nedeni sayılamayacağı ifade edilmekte iken Yönetmelikte kısmi süreli çalışma talebinin geçerli fesih nedeni sayılamaması, işçinin kısmi süreli çalışmasına ilişkin iş edimini sunmaya başlaması şartına bağlanmaktadır. Belirtilen farklılığı Yönetmelik hükümleriyle, Kanun hükmüne açıklık kazandırma çabası olarak yorumlamak gerekmektedir. Zira Yönetmeliğin 11. maddesinin diğer hükümlerinde işverenin, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebine bir ay içinde yazılı onay vermemesi durumunda, işçinin talebinde belirttiği tarihte kısmi süreli çalışmaya başlayacağı ifade edilmekte; dolayısıyla Yönetmeliğin 11. maddesinin son fıkrasında da işçinin belirttiği tarihte kısmi süreli çalışmaya başlamasının geçerli fesih sebebi oluşturamayacağı vurgulanmaktadır. Sonuç olarak kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin talep ile işçi ve işverenin anlaşarak mevzuatta belirtilen usule uygun süreç sonunda kısmi süreli çalışmaya başlanması ya da Yönetmeliğin 11. maddesinde belirtilen süreç sonunda kısmi süreli çalışmaya başlanması arasında fark olmayıp, her üç durum da işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebi bir geçerli fesih nedeni sayılamaz<sup>483</sup>.

İşçi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmayı talep ettiğinde, her ne kadar Yönetmelikte işverenin talebe sessiz kalması durumunda işçinin hakkını kullanabileceği belirtilmiş olsa da, uygulamada işverenlerin bu hakkın kullanımını engelleyici bazı davranışlarda bulunma ihtimalleri de söz konusudur. Bu durumlarda mevzuatta bulunan diğer hükümlerin tatbik edilmesi gerekecektir. Örneğin kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin çalışma saatleri ve düzeni değişeceği için işveren, İş Kanunu m. 25/II-g, haksız ve izinsiz devamsızlık veya m. 25/II, h işçinin görevlerini yapmaması hükümlerini bahane ederek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ya da geçerli

---

<sup>482</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 206; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 129; Köseoğlu, s. 117.

<sup>483</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 76-77; Belirtilen hükümlerin lafzi olarak detaylı eleştirisi için bkz. Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 77.

nedenle fesih yoluna başvurabilir yahut işçiye disiplin cezası verebilir. İşveren şüphesiz belirtilen yollara, işçi kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde bulunduğu tarihten sonraki günde de başvurabilir. Söz edilen durumlarla karşı karşıya kalan işçi sözleşmesinin haksız veya geçersiz feshedildiği iddiasıyla yasal haklarını kullanma yoluna gidebilecektir<sup>484</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçiyi işveren, işe almama yoluna da başvurabilir. Böyle bir durumda işçi, iş görme edimini sunmaya hazır olduğu halde işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi yüzünden çalışamaması nedeniyle ücretine hak kazanacaktır.

İşçi ayrıca İş Kanunu m. 24/II, f uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması veya m. 24/II, e ücretin ödenmemesi hükümleri doğrultusunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Somut olayda diğer koşullar mevcutsa, işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecek, işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alabilecek ve İş Kanunu m. 26 uyarınca tazminat talep edebilecektir. Ancak bu durumda ihbar tazminatından, iş güvencesi hükümlerinden veya kötüniyet tazminatından faydalanamayacak ve dolayısıyla işçi açısından aleyhe bir sonuç doğmuş olacaktır. Böyle bir durumda somut olayın özelliğine göre, işçinin feshe zorlanması suretiyle işverenin haksız feshinin mevcut olup olmadığı da tartışılabilir<sup>485</sup>.

Alman Hukukunda ebeveyn izni esnasında işçinin feshe karşı korunması için BEEG'de ayrı bir düzenlemeye yer verilmiştir. BEEG'nin 18. maddesinde ebeveyn izni kullanan veya ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışan işçiler için fesih yasağı öngörülmektedir. Fesih yasağı ebeveyn izninin başlangıcından 8 hafta öncesinde başlamakta ve ebeveyn izni süresince devam etmektedir. Buna rağmen yapılan bir fesih BGB'nin 134. maddesi gereğince geçersizdir. 18. madde işveren tarafından yapılan her türlü feshe (geçerli nedenle fesih-haklı nedenle fesih) yasak getirmektedir. Feshin tebliğinden itibaren işçi üç hafta içerisinde, genel hükümler uyarınca, iş mahkemesine

---

<sup>484</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 75.

<sup>485</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 74-75.

başvurabilir. İşveren sadece özel ve istisnai durumlarda yetkili Kuruma (Bundesrat) başvurup fesih konusunda Kurumun izni alırsa iş sözleşmesini feshedebilir<sup>486</sup>.

Aynı şekilde Avusturya Hukukunda da işçinin feshe karşı korunmasına yönelik düzenleme bulunmaktadır. Fesih yasağı ücretsiz izinli olunan ebeveyn izni ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için ayrı ayrı kural altına alınmıştır. İlgili hükümlere göre, fesih yasağı ebeveyn izni ve kısmi süreli çalışmaya geçiş bildirimini ile başlamakla birlikte bildirim çok daha önce yapılması ihtimaline karşılık, fesih yasağı en erken talep edilen ebeveyn izni ve kısmi süreli çalışmanın başlangıç tarihinden dört ay önce başlayabilir. Fesih yasağı ebeveyn izninin ve kısmi süreli çalışmanın bitiminden dört hafta sonraya kadar devam eder.

İsveç Hukukunda ise Kanunun 17. Bölümüne göre ise eğer bir işçiye bu Kanun kapsamındaki ebeveyn izni hükümleri nedeniyle fesih ihbarında bulunulmuş yahut işçi işten çıkarılmış ise işçi talep ederse fesih bildirimini ya da işten çıkarma işlemi geçersiz sayılacaktır.

Kanaatimizce “Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılamaz.” hükmü yeterli bir düzenleme niteliğinde değildir. Şöyle ki diğer ülke düzenlemelerinde olduğu ve Ebeveyn İznine İlişkin Direktif’de belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi için fesih yasağı olduğuna ilişkin kuralla Kanun’da yer verilmelidir. Nitekim İş Kanunu sistematığında, yukarıda da belirtildiği üzere, işçinin ebeveyn iznini bir başka deyişle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullandırmak istemeyen işverene karşı başvurabileceği hukuki yollar mevcut olsa da belirtilen yolları kullanma sürecinde işçinin işsiz kalma ihtimali çok yüksektir. Özellikle bu ihtimal küçük çocuğu olan işçiler için daha da zarar doğurucu olacak ve yasal haklarını kullanmama yoluna gitmek zorunda kalabileceklerdir. Ayrıca belirtilen hükümde geçerli neden teşkil etmeyeceği ifade edilmektedir. İş Kanunu sistematığında iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebilmesi için işverenlerin geçerli nedene ihtiyaçları bulunmamaktadır. Bu durumda iş güvencesi

---

<sup>486</sup> Rancke, s. 655-656; Roos ve Bieresborn, s. 1043; Böttcher ve Graue, s. 200 vd.

kapsamında olmayan ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmak isteyen işçilerin hukuki korumaları sadece iş sözleşmelerinin feshedilmesi sonucunda muhtemelen dava açmak suretiyle elde edebilecekleri üç aylık ücretleri tutarında kötüniyet tazminatı olacaktır. Belirtilen hususlar kısmi süreli çalışmaya geçişe olumlu bakmayan işverenlerin bu düşüncelerini işçilerine belirtmeleri ile işçilerin söz konusu haklarını kullanmaktan imtina edecekleri bir uygulamayı muhtemel göstermektedir. Bu durum da uluslararası düzende de oldukça önem verilen bir yasal olanağın; Türk Hukukunda, Kanunda düzenlenmiş ama uygulamada uygulanamayan bir yasal süse dönüşmesine neden olacaktır. Bu nedenle örnek olarak incelediğimiz Alman, Avusturya ve İsveç Hukukunda olduğu ve Ebeveyn İznine İlişkin Direktif’de belirtildiği üzere Türk Hukukunda da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına talebin gerçekleştiği süreden başlayarak hakkın kullanılmasının sonuna kadar hak sahibi işçinin iş sözleşmesinin feshi yasaklanmalıdır.

## **B. İSTİSNA: İŞVERENİN TAKDİRİNE BAĞLI OLAN HALLER**

İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin talebini, kural olarak, işverenin kabul etme zorunluluğu bulunmakla birlikte, Yönetmeliğin “Kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler” başlıklı<sup>487</sup> 12. maddesinin 1. fıkrasında istisnai hallere yer verilmiştir. Anılan düzenlemede bazı işler sıralanmış ve sıralanan işlerde kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin kabul edilip edilmemesi işverenin takdirine bırakılmıştır. Nitekim Yönetmeliğin 12. maddesinin 2. fıkrasında da “Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.” düzenlemesi getirilerek genel kural tekrarlanmıştır. Yönetmeliğin m. 12/1 hükmüne göre “ Kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

---

<sup>487</sup> Ocak’a göre, Yönetmeliğin 12. maddesinde sadece 1. fıkradaki düzenlemeye yer verilmiş olsaydı ve 12. maddenin başlığı “İşverenin uygun bulmasına bağlı olan işler” şeklinde kaleme alınmış olsaydı daha isabetli bir düzenleme olurdu, Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 79-80.



c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir”.

Belirtilen düzenlemenin (a) bendinde “sağlık hizmetinden sayılan işler” ibaresine yer verilmiş olup; Yönetmeliğin 16. maddesinde, anılan ibarenin tanımına yer verilmiştir. Buna göre “Bu Yönetmeliğin uygulanmasında, sağlık hizmetinden sayılan işler; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenler ile 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri ifade eder”.

Anılan düzenlemede geçen 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun<sup>488</sup> Ek. 13. Maddesinde klinik psikolog, fizyoterapist, odyolog, diyetisyen, dil ve konuşma terapisti, podolog, sağlık fizikçisi, anestezi teknisyeni/teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri, diş protez teknikeri, tıbbi protez ve ortez teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, adli tıp teknikeri, odyometri teknikeri, diyaliz teknikeri, fizyoterapi teknikeri, perfüzyonist, radyoterapi teknikeri, eczane teknikeri, iş ve uğraşı terapisti (ergoterapist), iş ve uğraşı teknikeri (ergoterapi teknikeri), elektronörofizyoloji teknikeri, mamografi teknikeri, acil tıp teknikeri, hemşire yardımcısı, ebe yardımcısı, sağlık bakım teknisyeni sağlık meslek mensubu olarak sıralanmış ve tanımlanmıştır. Dolayısıyla belirtilen işlerde çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakları, işverenlerinin uygun bulması halinde mümkün olacaktır.

Anılan düzenlemenin (a) bendindeki “özel sağlık kuruluşu” ifadesiyle de özel hukuk kuralları uyarınca faaliyette bulunan ve işçi çalıştıran kuruluşlar kastedilmektedir<sup>489</sup>.

<sup>488</sup> RG. 14.4.1928, 863.

<sup>489</sup> Ekonomi, **Kısmi süreli Çalışma**, s. 45.

Yönetmelik m. 12/1, b'deki istisnai durumun mevcut olması için işyerinin sanayiden sayılan işyeri olması, ayrıca işverenin takdiri nedeniyle değil işin niteliğinden dolayı işyerindeki işçilerin birbiri ardına postalar halinde çalışması gerekmektedir. Bu türdeki işyerlerine örnek olarak yüksek fırınlar, cam ve seramik üretilen işlerdeki fırınlar, işyeri güvenliği, makine ve demirbaş eşyaların, hammaddelerin bozulmasının önlenmesi gibi işler örnek olarak verilebilir<sup>490</sup>.

Yönetmelik m. 12/1, ç bendi uyarınca iş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kullanılabilir.

Yönetmelikte belirtilen işlerde işçi kısmi süreli istihdama geçiş hakkından yararlanamama ihtimali söz konusu olmaktadır. Burada Alman Hukukundaki ebeveyn izni süresince işçinin başka yerde kısmi süreli çalışma hakkının kullanılması imkanının Türk Hukuku için de önerilebilir olup olmadığının değerlendirilmesi isabetli olacaktır. Daha önce de ifade edildiği gibi, BEEG'nin 15. maddenin 4. fıkrasının 1. ve 3. cümlesi gereğince ebeveyn izni süresince işçi sadece kendi işvereninde değil başka bir yerde de kısmi süreli çalışma yapılabilir ya da kendisi bağımsız bir faaliyette bulunabilir. Bu hak sayesinde örneğin, işçinin asıl işveren yanında kısmi süreli çalışma imkanının olmaması durumunda başka bir yerde ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışması söz konusu olabilecektir. Bu durum da işçinin çalışma hayatı ile irtibatının kopmamasını sağlayacaktır. Söz konusu hak için işçi gerekçesiyle birlikte asıl işverene başvurmalı ve asıl işverenin onayının alınması gerekmektedir<sup>491</sup>.

İşin ve/veya işyerinin düzeninin kısmi süreli çalışmaya uygun olmaması durumunda, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımı için işverenin onayının aranması kuralına ek olarak kanaatimizce işçiye, Alman Hukukundaki gibi, başka işyerinde kısmi süreli çalışabilme hakkı tanınabilir. Şüphesiz bunun için işverenin onay vermesi şartı aranmalıdır. Böylece işveren, işine ve/veya işyerine uyum sağlamayan kısmi süreli çalışma düzeni ile ilgili organizasyon yapma yükümlülüğünden kurtulmuş olacaktır.

<sup>490</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 45-46.

<sup>491</sup> Buchner ve Becker, s. 956; Rancke, s. 629.

### C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE BELİRLEME

Yönetmeliğin 13. maddesine göre “18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler, 12 nci madde hükümlerine bağılı olmaksızın ayrıca taraflarca da belirlenebilir.”.

Belirtilen düzenleme ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilceğı işlerin, Yönetmeliğin 12. madde hükümlerine bağılı olmaksızın, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca tespit edilebileceğı anlatılmaktadır.

Yönetmeliğin 13. maddesi ilk bakışta duraksamaya neden olmaktadır. Zira Yönetmeliğin 13. maddesinde, Yönetmeliğin 12. maddesine atıf yapılmaktadır. Bilindiğı gibi Yönetmelik m. 12/1’de, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasında işverenin takdir hakkının bulunduğı işler sıralanmaktadır. Yönetmeliğin 12. maddesinin 2. fıkrasında da genel kural olan, kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin, işveren tarafından kabul edilme zorunluluğı ifade edilmektedir. Bu durumda taraflar, toplu iş sözleşmesi ile işverenin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini kabul etme zorunluluğunu daraltabilirler mi ya da işverenin takdirine bağılı olan istisnai dört durum genişletilebilir mi soruları akla gelmektedir. Yoksa Yönetmeliğin 13. maddesinde yapılan atfı, sadece Yönetmeliğin 12. maddesinin 1. fıkrasına yapılmış sayarak; toplu iş sözleşmesi taraflarının, işverenin takdirine bağılı olan kısmi süreli çalışma yapılabilecek işlerde, değışiklik yapma hakkına sahip oldukları şeklinde yorum yapılması mı uygundur<sup>492</sup>?

İşverenin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini kabul etme zorunluluğına ilişkin kuralı, tarafların toplu iş sözleşmesi ile değıştiremeyecekleri şüphesizdir. Nitekim toplu iş sözleşmesi ile değışiklik yapma yetkisi Yönetmelik hükmü ile getirilmiş iken işverenin talebi kabul etme ve uygulama zorunluluğı İş Kanunu m. 13/5 c. 2’de de kural altına alınmış yasal bir haktır.

Toplu iş sözleşmesi ile istisnai durumlarda değışiklik yapma yetkisi ile ilgili olarak; doktrinde katıldığımız görüş uyarınca, toplu iş sözleşmesi ile tarafların, istisnai

---

<sup>492</sup> Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 80.

dört durum için, işverenin uygun bulması şartı aranmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş yapılabileceği şeklinde düzenleme yapabilecekleri sonucuna ulaşılması gerekmektedir. Bir başka deyişle, toplu iş sözleşmesi ile işverenin takdirine bağlı olan haller kaldırılabilir veya daraltılabilir. Nitekim işçi lehine yorum ilkesi de belirtilen sonuca ulaşılmasını gerektirdiği gibi; aksi düşüncenin kabulü, Kanun ile sağlanan haktan yararlanmayı, Yönetmelik hükmünün verdiği yetki ile işverenin rızasına bağlama sonucuna götürecektir ki bu da yasal bir hakkın daraltılması demektir ve isabetli görülmez<sup>493</sup>.

## **VII. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMADAN VAZGEÇME VE TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI**

### **A. GENEL OLARAK**

İş Kanununa göre, kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir (m. 13/5, c. 3). Yönetmelikte de aynı yönde hükme yer verilmiştir (m. 14/1). Belirtilen düzenlemeler ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin, istediği zaman tekrar tam süreli çalışmaya geri dönebilme hakkı, bir başka deyişle istediği zaman ebeveyn iznini sonlandırabilme hakkı düzenlenmiş olmaktadır.

İşverenin, işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma isteğini kabul etme zorunluluğunda olduğu gibi, işçinin kısmi süreli iş sözleşmesinden vazgeçerek tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya geri dönme isteğini kabul etme konusunda da bir zorunluluğu bulunmaktadır<sup>494</sup>. İşçinin tam süreli çalışmaya geri dönme talebini işverenin kabul etmemesi durumunda işçinin ne gibi haklarının bulunduğu mevzuatta düzenlenmemekle birlikte bu durumda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir, en az bir yıllık kıdemi mevcutsa kıdem tazminatına hak kazanır ve İş Kanunu m. 26/2 uyarınca işverenden tazminat talep edebilir<sup>495</sup>. Ancak katıldığımız görüş uyarınca belirtilen hususlar, işçiye yeterli koruma sağlamamaktadır<sup>496</sup>. Kanuna, işverenin belirtilen yükümlülüğüne uyması için daha etkili bir müeyyidenin getirilmeli ve İş

<sup>493</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 80; Köseoğlu, s. 116, dn. 63.

<sup>494</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 206; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 133; Köseoğlu, s. 117.

<sup>495</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 206; Köseoğlu, s. 117-118.

<sup>496</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 206.

Kanunu m. 13/5'de yer alan yükümlülöklere uymayan işverenler için idari para cezası düzenlenmelidir<sup>497</sup>.

İşçinin tam süreli çalışmaya geri dönme talebinin işveren tarafından karşılanmaması durumunda, somut olayın özelliğine göre, işveren tarafından haksız fesih yapılmış sayılabileceğinin de tartışılması gerekmektedir. Zira işçinin haklı sebeple fesih yoluna başvurduğu durumda yasal hakları daha sınırlı iken işverenin işçiyi feshe zorlayarak haksız fesih yoluna başvurduğu ispatlanabilir ise işçinin iş güvencesi kapsamında olması durumunda işe iade davası açabilme, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı hakları doğacaktır. Aynı durumdaki işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması durumunda da işçi, kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir. Somut olayın özelliğine göre, işverenin haksız fesih yoluna gittiği sonucuna ulaşıldığı durumlarda, işçi daha fazla hakka kavuşmuş ve yasal açıdan daha fazla korunmuş olacaktır<sup>498</sup>.

Kanunda ve Yönetmelikte, işçinin tam süreli çalışmaya geri dönme hakkını bir defa kullanabileceği belirtilmiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçi kural olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hakkını çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kullanabilmektedir. İşçi tam süreli çalışmaya geri dönme hakkını, çocuğunun mecburi ilköğretim çağına çok uzun bir zaman kala kullanmış olsa bile, aynı çocuk için tekrar kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bulunmamaktadır. Ancak işçi başka bir çocuğa sahip olur ise ya da başka bir çocuk evlat edinirse, diğer şartların da varlığı halinde, tekrar kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanma hakkına sahip olmaktadır<sup>499</sup>.

İşçiye aynı çocuk için, tam süreli çalışmaya geri dönme hakkının bir kere verilmesi isabetli olmuştur<sup>500</sup>. Zira kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya geçen işçinin yerine, başka bir işçinin istihdam edilmesi gerekebilecek ve işçi tam süreli çalışmaya döndükten sonra yerine alınan işçinin iş sözleşmesine son verilecektir. Tam süreli çalışmaya geri dönen işçinin, daha sonra tekrar kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep

<sup>497</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 206.

<sup>498</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 88.

<sup>499</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 206; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 133-134; Köseoğlu, s. 118,

<sup>500</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 86.

etmesi durumunda işyeri düzeni açısından sorunlar yaşanması muhtemeldir. Bu sebeple Kanun koyucunun sınırlama getirmesi isabetli olmuştur. Ancak şüphesiz işçinin yeni bir çocuğa sahip olması ya da evlat edinmesi durumunda tekrar kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bulunmaktadır<sup>501</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin sadece çalışma süreleri değişecek gibi gözüke de somut olayın özelliğine göre, kısmi süreli çalışmaya geçmesi ile birlikte işyerinde yaptığı iş veya pozisyonu da değişmiş olabilir. Hukukumuzdaki düzenlemede işçinin tam süreli çalışmaya geçiş talebinin işveren tarafından kabul edilme zorunluluğu belirtilmiş olsa da işçinin statüsü ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Nitekim Ebeveyn İznine İlişkin Direktif'te ebeveyn izninden dönen işçinin, ebeveyn iznini kullanmadan önceki işinin eşdeğerinde veya benzerinde çalışmasının sağlanması gereği belirtilmektedir.

Alman Hukukunda belirtilen husus ile ilgili olarak doktrinde işçinin tam olarak eski işinde çalışmayı talep edemeyeceği, ancak görevlendirildiği yerin yine sözleşmeye uygun olması gerektiği, eğer iş sözleşmesinde işçinin yaptığı iş net bir şekilde belirlenmiş değil ise işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçiyi başka bir pozisyonda işe devam ettirebileceği ve fakat işçinin yeni pozisyonu eskisinden daha düşük olmaması gereği ifade edilmektedir<sup>502</sup>.

Örnek gösterilen düzenlemeler doğrultusunda kanaatimizce, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş ile birlikte pozisyonunda bir değişiklik olması ihtimaline binaen tam süreli çalışmaya geri dönmesi halinde kısmi süreli çalışmaya geçişten önceki işinin eşdeğerinde veya benzerinde çalışmaya devam etmesini sağlayacak bir düzenlemenin getirilmesi yerinde olacaktır<sup>503</sup>.

---

<sup>501</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 86.

<sup>502</sup> Buchner ve Becker, s. 932; Böttcher ve Graue, s. 170.

<sup>503</sup> Yargı. 9. HD. nin kararına konu olan bir olay, doğum iznine ayrılan ve ayrıca bazı kanuni izinlerini kullanan yönetici sınıfına mensup kadın işçinin bu izin dönemi sonunda eski işine dönememesi üzerine işverenin baskısıyla verdiği istifa dilekçesiyle ilgili olarak doğmuştur. İşveren, işçiyi izin dönüşünde izinden önceki görevinde çalıştırmak istememiş, önce görevini değiştirmeye çalışmış, bunda başarılı olamayınca daha sonra işçinin işten kendi isteğiyle ayrılmasını sağlamak için onun üzerinde çok büyük bir baskı kurmuş ve nihayet işçinin istifasını sağlamıştır. Yargıtay, işçi hakkında yapılan bu işlemin, hem uluslararası hem de ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine uygun düşmediğini bildirmiş ve işçinin işe iadesi yönünde karar vermiştir. Belirtilen olaydan uygulamada, izin dönüşünde izinden önceki işte çalışma hususunda sıkıntı yaşanabileceği ortaya konulmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz sebeplerle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam süreli çalışmaya geri

## **B. TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ YAPMADAN BİR AY ÖNCE İŞVERENE BİLDİRİM**

Kanunda tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin bunu en az bir ay önceden yazılı olarak işverene bildireceği belirtilmiştir (m.13/5, c. 5). Yönetmelikte de aynı yönde hüküm bulunmaktadır (m. 14/2). Belirtilen düzenlemelerden tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin, en az bir ay önce yazılı talebini işverene bildirmek zorunda olduğu anlaşılmaktadır<sup>504</sup>.

İşçi tam süreli çalışmaya geri dönme talebini bir aydan daha uzun bir süre önce işverene bildirebilir. Ancak aksi durumda, bir başka deyişle işçinin, bir aylık süreden daha kısa bir süre önce bildirimde bulunarak, tam süreli çalışmaya geri dönmek istemesi durumunda, işverenin işçiyi, işçinin talep ettiği tarihte tam süreli çalışmaya başlatmak zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durumda işçi ancak, bildirimde bulunduğu tarihten bir ay sonra tam süreli çalışmaya geçebilecektir<sup>505</sup>.

Bir aylık süreden daha kısa bir süre önce bildirimde bulunan işçinin talebini, işveren kabul edebilir ve işçiyi bir aylık süre boyunca bekletmeyip, işçinin talep ettiği tarihte tam süreli çalışmaya geri dönmesini sağlayabilir. Bunu engelleyen bir düzenleme de bulunmamaktadır. Burada önemle tekrarlamak gerekir ki, işçinin bir aylık süreye riayet etmesi durumunda, tam süreli çalışmaya geri dönmesi işverenin kabulüne bağlı değildir.<sup>506</sup>

## **C. İŞÇİNİN TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ TALEBİNDE BULUNMAMASI**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, bu hakkını en fazla çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kullanabilecektir. İşçi bu hakkından, belirtilen sürenin sonuna kadar yararlanabileceği gibi yukarıda da ifade edildiği üzere, istediği zaman daha öncesinde de tam süreli

---

dönmesiyle birlikte kısmi süreli çalışmaya geçişten önceki işinin eşdeğerinde veya benzerinde çalışmaya devam etmesini sağlayacak bir düzenlemenin getirilmesi yerinde olacaktır. Belirttiğimiz karar ve incelmeleri hakkında bkz. Burhan Özdemir, “Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Y. 4, Aralık 2009, s. 100 vd.

<sup>504</sup> Caniklioğlu'na göre işverene gerekli organizasyonu yapması için bir aydan daha uzun bir süre tanınması isabetli olabilir. Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 134.

<sup>505</sup> Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 86-87.

<sup>506</sup> Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 86-87.

çalışmaya geri dönebilir. Ancak İş Kanunu m. 13/5 hükmü ile Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde, kısmi süreli çalışma hakkını kullanan işçinin, çocuğunun mecburi ilköğretim çağını takip eden aybaşı geçmesine rağmen tam süreli çalışmaya geçme talebinde bulunmaması durumunda nasıl bir yol izleneceği hakkında düzenleme bulunmamaktadır<sup>507</sup>.

Bu konuda çeşitli ihtimalleri göz önünde bulundurmak gerekmektedir. İlk olarak işçi tam süreli çalışmaya geri dönmek istemediğini ve kısmi süreli çalışmaya devam etmek istediğini işverene bildirebilir. İşverenin de işçinin bu isteğini kabul etmesi durumunda iş sözleşmesi, süresiz şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürecektir<sup>508</sup>.

İkinci ihtimal, kısmi süreli olarak çalışan işçinin çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşı geçmiş olmasına rağmen işçinin kısmi süreli çalışmaya devam etmesi, işverenin de bu duruma herhangi bir itirazının bulunmamasıdır. Bu durumda da tarafların zımni olarak, sözleşmenin süresiz olarak kısmi süreli iş sözleşmesi şeklinde devam etmesi hususunda anlaşmış oldukları kabul edilecektir<sup>509</sup>.

Diğer bir ihtimal de işverenin, işçisinin kısmi süreli çalışmaya geri dönmesini istemesidir. Bu durumda kısmi süreli çalışan işçinin çocuğunun mecburi ilköğretim çağını takip eden ay başının gelmesiyle birlikte, işçiden tam süreli çalışmaya geri dönmeye ilişkin bir talep gelmemesiyle birlikte, işveren işçiden tam süreli çalışmaya geri dönmesini talep edebilecektir. İşçi de bu isteğe olumlu cevap vermekle yükümlü olup; işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma konusunda ısrarcı olması durumunda, işveren haklı nedenle fesih yoluna başvurabilecektir<sup>510</sup>.

Tarafların anlaşma yolu ile veya susarak kısmi süreli iş sözleşmesini devam ettirmesi ve işçinin daha sonra tekrar tam süreli iş sözleşmesine geçme talebinin olması durumunda doktrinde haklı olarak ifade edildiği üzere, İş Kanunu m. 13/4 uygulama

---

<sup>507</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 88.

<sup>508</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 88-89.

<sup>509</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.206-207; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 134; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 89; Köseoğlu, s. 118.

<sup>510</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.206-207; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 134; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 89; Köseoğlu, s. 118.



alanı bulacaktır<sup>511</sup>. Zira taraflar artık İş Kanunu m. 13/5'in uygulama alanından çıkmış olacaklar, işçi istediği zaman tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya geri dönemeyecek ve genel hükümlerin uygulanması gerekecektir<sup>512</sup>. İşçinin tam süreli iş sözleşmesine geri dönüşü ile ilgili genel hükme göre işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreli veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur (m. 13/4).

## VIII. KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN YERİNE ALINAN İKAME İŞÇİNİN DURUMU

### A. GENEL OLARAK

İş Kanunu m. 13/5 c. 4'e göre "Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer". Aynı düzenleme Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 14/3'de de tekrarlanmıştır.

Düzenlemeyle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan bir işçisi olan işverenin, o işçinin çalışma saatlerinin azalmasından dolayı, kalan süreler için kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmak üzere yeni bir işçi daha istihdam edebileceği ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kullanan işçinin tam süreli çalışmaya geri döndüğünde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifade edilmektedir. Öncelikle ifade etmek gerekir ki düzenleme oldukça eksik ve uygulamada sorunlara neden olabilecek niteliktedir. Kanun metninden anlaşıldığı kadarıyla kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine başka bir kısmi ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi alınacağı varsayılmaktadır. Öncelikle belirtelim ki söz konusu işçi için "ikame işçi" ifadesini kullanacağız. Kanunda her ne kadar ikame işçinin işe alınacağı varsayılsa da işveren, ekonomik vb. sebeplerden dolayı ikame işçi istihdam etmek istemeyebilir. Bu ihtimalde şüphesiz Kanunun belirtilen hükmü uygulama alanı bulmayacaktır. Öte yandan aynı dönemde işyerindeki işgücü ihtiyacı nedeniyle kısmi süreli istihdama geçen işçisinden sonra tam süreli iş sözleşmesi ile işçi işe almış da olabilir. Bu durumda da

<sup>511</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 207; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 89.

<sup>512</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 207; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 89; Köseoğlu'na göre, tarafların kısmi süreli çalışmanın devamına ses çıkarmamaları nedeniyle uygulamanın devamı halinde yine işçi tam süreli çalışmaya geçmeyi istemesi halinde bir ay önceden işverenden yazılı olarak talepte bulunmak koşuluyla bu haktan yararlanabilecektir, Köseoğlu, s. 118.

yeni alınan işçi ikame işçi niteliği taşımayacaktır. Zira aşağıda da değinileceği üzere, Yönetmeliğin m. 14/4 hükmünden ikame işçinin iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesi olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Düzenleme ile ilgili önemli diğer bir husus da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam süreli çalışmaya geri dönmesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erecek olmasıdır. Belirtilen hususun sonucu olarak, ikame işçinin iş güvencesi, yeni iş arama izni, ihbar süresi, işsizlik ödeneği, kıdem tazminatı gibi önem arz eden haklardan yararlanamama ihtimali ortaya çıkmaktadır<sup>513</sup>.

Kanunun lafzından, kanun koyucunun ikame işçinin iş sözleşmesini, belirli süreli iş sözleşmesi olarak düşündüğü varsayımına ulaşılmakla birlikte bu konuda açık bir ifadeye yer verilmemesinden dolayı net bir sonuca da ulaşılamamaktadır. İkame işçinin hakları bakımından, sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesi mi olduğunun tespit edilmesi icap etmekte olup, belirtilen hususla ilgili görüşlere aşağıda yer verilecektir<sup>514</sup>.

Yukarıda da ifade edildiği üzere kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi çeşitli nedenlerle tam süreli çalışmaya geri dönmeyip, çocuğunun mecburi ilköğretim çağını takip eden ay başından sonra da kısmi süreli çalışmaya devam edebilir. Bu duruma işverenin de açıkça veya zımni olarak onay vermesi durumunda, söz konusu işçinin iş sözleşmesi, sürekli olarak kısmi süreli iş sözleşmesi niteliğini taşıyacaktır. Belirtilen durumda ikame işçinin iş sözleşmesi de kısmi süreli iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürecektir; zira ikame işçinin iş sözleşmesinin sona ermesine neden olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam zamanlı çalışmaya geri dönme durumu ortadan kalkmış olmaktadır. Ayrıca yine aynı sebepten dolayı ikame işçinin iş sözleşmesi, baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir<sup>515</sup>.

<sup>513</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 207; Köseoğlu, s. 119.

<sup>514</sup> Ocak'a göre ikame işçinin iş sözleşmesinin türü ile ilgili olarak Kanun koyucu bilerek açık bir şekilde düzenlenmemiştir, Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 81.

<sup>515</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 86.

## B. İKAME İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRÜ

İş Kanunu m. 13/5 kapsamında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan bir işçinin yerine, ikame işçi istihdam edilmesi durumunda, öncelikle o işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışacağını belirtmek gerekmektedir. Belirtilen noktada sıkıntı olmamakla birlikte uygulamada hak mağduriyetleri yaşatabilecek ve doktrinde de tartışmalı olan diğer durum, ikame işçinin iş sözleşmesinin türünün belirli süreli iş sözleşmesi mi, azami süreli iş sözleşmesi mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesi mi olduğudur<sup>516</sup>.

Öncelikle belirtmek gerekir ki belirli süreli iş sözleşmesinin kural altına alındığı İş Kanununun 11. maddesinin 1. ve 2. fıkralarına göre “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmenin akdedildiği zamanda sözleşme taraflarınca sözleşmenin sona ereceği anın kararlaştırıldığı, sözleşmenin başlangıcında sona erme zamanının bilindiği sözleşmeleri ifade etmektedir. Bir iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olması için sözleşmenin süresinin belirlenmiş veya belirlenebilir olması ve özellikle sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunun işçi tarafından anlaşılabilir nitelikte olması gerekmektedir<sup>517</sup>.

İkame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu yönündeki görüşe göre “tarafların gerçekleşmesi muhakkak ama gerçekleşme tarihi önceden bilinmeyen bir olayı vade olarak göstermeleri halinde de sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir... sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü için vadenin varlığı yeterli olup, kesin olması (belirli tarih, gün ay gibi) gerekli değildir.

<sup>516</sup> Alman Hukukunda da işverenin, ebeveyn izni hakkını kullanan işçi yerine ikame işçi alma hakkı bulunmaktadır. Ancak Türk Hukukundan farklı olarak BEEG’de ikame işçinin iş sözleşmesinin türünün, belirli süreli iş sözleşmesi olduğu özellikle belirtilmiştir. Konu hakkında bkz. § 2. IV. C. 8.

<sup>517</sup> Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, s. 15; Belirli süreli iş sözleşmesi hakkında bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 175 vd; Süzek, s. 245 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 47 vd; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 139 vd; Ali Güzel, Ercüment Özkaraca ve Deniz Ugan, **“Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları”**, Sarper Süzek’e Armağan, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 486 vd.

Dolayısıyla, "...belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi"... objektif koşullara bağlı olarak yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir<sup>518</sup>.

Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca, ikame işçinin iş sözleşmesinin türü belirli süreli iş sözleşmesi değildir. Zira belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için o sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin önceden bilinebilir yahut öngörülebilir olması gerekmektedir. Nitekim ikame işçinin iş sözleşmesi belirtilen niteliği taşımamaktadır; zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin, tam süreli çalışmaya ne zaman döneceği önceden bilinmemektedir<sup>519</sup>. Şöyle ki işçi kısmi süreli çalışmaya başlarken, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başına kadar kısmi süreli olarak çalışacağını beyan etse de daha sonra fikrini değiştirip, örneğin altı ay sonra tam zamanlı çalışmaya geri dönme yönünde talepte bulunabilir. İşverenin de bu talebi kabul etme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Konumuz açısından azami süreli iş sözleşmeleri de önem arz etmektedir. Azami süreli iş sözleşmeleri, sözleşmede kararlaştırılan süre boyunca tarafların bildirimli fesih imkanına sahip oldukları ve tarafların sözleşmenin bitim tarihini kesin olarak bildikleri sözleşme türüdür. Bir başka deyişle, azami süreli iş sözleşmelerinde taraflar, sözleşmenin en fazla ne zamana kadar devam edeceğini birlikte önceden tespit etmekte ve yine taraflar azami süreli iş sözleşmesini, sürenin dolmasını beklemeksizin her zaman feshedebilme hakkına sahiptirler. Belirlenen azami süre içerisinde sözleşmenin feshedilmemesi durumunda, azami sürenin sonlanmasıyla birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir<sup>520</sup>.

İkame işçinin iş sözleşmesinin türünü azami süreli iş sözleşmesi olarak nitelendiren görüşe göre, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, çocuğu mecburi ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışmayı tercih edebilir. Bu durumda ikame işçi de bu süre boyunca istihdam edilecektir. İş Kanunu m. 11 uyarınca ikame işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi mümkün olmakla birlikte; İş Kanunu m. 13/5'de belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, bir ay önceden bildirmek koşuluyla istediği zaman, tam zamanlı çalışmaya geri

<sup>518</sup> Köseoğlu, s. 120; Aynı yönde Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 51.

<sup>519</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 136; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 207.

<sup>520</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 28; Azami süreli iş sözleşmesi hakkında bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 28 vd.

döndüğünde, ikame işçinin iş sözleşmesi, süresinden önce sona erdirilecektir. Azami süreli iş sözleşmesi ise tarafların azami bir süre belirleyip bu süre içinde her zaman sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirme yetkisini saklı tuttıkları ve belirlenen sürenin sonunda iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği sözleşme türü olduğu için ikame işçinin azami süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılacağı düşünülebilir<sup>521</sup>.

Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca, Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesinden tam süreli iş sözleşmesine en geç ne zaman geçilmesi gerektiği ya da kendiliğinden tam süreli iş sözleşmeye dönüş zamanı hususunda hükme yer verilmemiş olduğu için taraflarca sözleşmeye özel kural konulmadığı müddetçe sözleşmenin ne zaman sona ereceği belli olamayacaktır. Bu nedenle de ikame işçinin iş sözleşmesinin türünün azami süreli iş sözleşmesi olduğu söylenemeyecektir<sup>522</sup>. Bu noktada önemle vurgulamak gerekir ki, somut olayın özelliğine göre, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi açıkça tam zamanlı çalışmaya ne zaman geri döneceğini beyan etmiş ve ikame işçi ile yapılan iş sözleşmesi de bahsedilen beyana uygun olarak sürelendirilmiş ise ikame işçi ile işveren arasındaki sözleşme azami süreli sözleşme veya belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini de taşıyabilecektir<sup>523</sup>. Ancak belirtilen durumun olmadığı müddetçe ikame işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Nitekim yukarıda da ifade edildiği üzere İş Hukukunda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi olup, İş Kanunu m. 13/5'deki düzenlemeler net bir şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ortaya koymamaktadır<sup>524</sup>.

### C. İKAME İŞÇİNİN HAKLARI

Kanuna göre, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, tam zamanlı çalışmaya geri döndüğünde ikame işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir (m. 13/5 c. 4). Yukarıda da ifade edildiği üzere, bahsedilen düzenleme ikame işçinin İş Hukukuna ilişkin hakları bakımından mağduriyete neden olabilecek niteliktedir. İkame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edildiğinde, belirli süreli iş sözleşmesinin kendine özgü niteliği itibarıyla ikame işçi, ihbar tazminatına hak

---

<sup>521</sup> Koç, s. 206-207.

<sup>522</sup> Caniklioğlu **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 136-137; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 207-208.

<sup>523</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 137; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 208.

<sup>524</sup> Aynı yönde Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 137; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 81 vd.

kazanamayacak, iş güvencesi kapsamında olsa bile işe iade davası açamayacaktır<sup>525</sup>. Ancak ikame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edildiğinde de bahsedilen sonuçlarda değişiklik olmayacaktır. Zira İş Kanununun anılan düzenlemesinde ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir. İş sözleşmesinin fesih yolu ile değil de kendiliğinden sona erdiği durumlarda da işçi, ihbar ve kıdem tazminatından, yeni iş arama izninden, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Nitekim doktrinde bu durumun, uygulamada sorun yaratabilecek nitelikte olduğu ve ikame işçinin aleyhine sonuçlar oluşturabilecek nitelikte olduğu vurgulanmaktadır<sup>526</sup>.

Yine aynı şekilde doktrinde haklı olarak, ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği açıkça kural altına alınmış olduğu için işçi lehine yorum yapılmasının güç olduğu ve bahsedilen ibarenin Kanun metninden çıkarılması gerektiği görüşü ileri sürülmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, tam zamanlı çalışmaya geri döndüğünde ikame işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmeli, ayrıca fesihte son çare ilkesine de riayet edilerek ikame işçinin çalıştırılabileceği başka bir işin olup olmadığı araştırılmalıdır. Böylece ikame işçi İş Kanunundan doğan haklarını kullanabilmelidir<sup>527</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam süreli çalışmaya geri dönmeden önce ikame işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini gerektiren nedenler ortaya çıkabilir. İşverenin haklı nedenle fesih yoluna başvuracağı bir durumun gerçekleşmesi halinde işverenin söz konusu hakkının bulunduğundan şüphe etmemek gerekir. Ancak ikame işçinin iş sözleşmesinin türünün, doktrindeki diğer görüşler doğrultusunda belirli süreli veya azami süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edildiği zaman işveren sadece haklı nedenle fesih yoluna gidebilecektir. Katıldığımız görüş doğrultusunda ikame işçinin iş sözleşmesinin türünün kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edildiğinde işveren süreli feshe de başvurabilecektir. Ancak ikame işçinin iş güvencesi kapsamında olması halinde işveren iş sözleşmesini geçerli nedeni varsa feshedebilecektir. Yine katıldığımız görüş doğrultusunda istisnai olarak,

---

<sup>525</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 81.

<sup>526</sup> Köseoğlu, s. 119.

<sup>527</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 138;

ikame işçi ile yapılan iş sözleşmesinin sürelendirilmiş ve dolayısıyla sözleşmenin azami süreli sözleşme veya belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşıdığı hallerde de işveren ikame işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

İkame işçi ile ilgili düzenlemenin bir diğer olumsuz sonucu da ikame işçinin iş sözleşmesi sona erdiğinde, ikame işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanamayacağı hususudur. Bilindiği üzere 4447 sayılı Kanun uyarınca iş sözleşmesi belirli hallerde sona eren ve belirli prim ödeme gün sayısını yerine getiren işçiler işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadırlar. İkame işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona ereceği için işsizlik ödeneğinden, prim ödeme gün sayını gerçekleştirdiği durumda, yararlanıp yararlanmayacağı noktasında duraksama yaşanmaktadır. Şöyle ki yukarıda da ifade edildiği üzere, ikame işçinin iş sözleşmesi açıkça sürelendirilmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşıyorsa, bu durumda 4447 sayılı Kanun m. 50 uyarınca, ikame işçi işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. Zira belirtilen düzenlemede belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, işçiye işsizlik ödeneği ödeneceği kural altına alınmaktadır. Ancak yukarıda da yer verilen tartışma uyarınca, ikame işçinin iş sözleşmesine, açıkça sürelendirilmek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi niteliği kazandırılmamışsa, katıldığımız görüş uyarınca ikame işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğini haiz olacağı için ikame işçi işsizlik ödeneğine hak kazanmayacaktır<sup>528</sup>. Bunun ise adaletsiz olduğu açıktır. Bu nedenle esasında Kanunda konunun açık bir şekilde düzenlenmesi gerekir. Ama bu yapıncaya kadar da bu işçilerin işsizlik ödeneğine hak kazandığının kabulü yine de adil olacaktır. Bu açıdan belirli süreli iş sözleşmesine kıyasen işçinin işsizlik ödeneğinden yararlandırılması isabetli olacaktır.

#### **D. İKAME İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE DÖNÜŞMESİ**

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin önem arz eden düzenlemelerinden biri de Yönetmeliğin m. 14/4 hükmünde yer almaktadır. Buna göre “Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi

<sup>528</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 135-136.

yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür”.

Belirtilen düzenleme ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, ikame işçinin yazılı onay vermesi ile birlikte, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşeceği kural altına alınmaktadır. Anılan hükmün Kanunda değil de Yönetmelikte olması eleştirilmesi gereken bir husus olsa da kanaatimizce hüküm isabetlidir. Öncelikle bu konuda ikame işçinin yazılı onayının aranması yerinde olmuştur. Zira ikame işçi hayatını kısmi süreli çalışmaya göre planlamış olabilir, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmak istemiyor olabilir. Yine ikame işçinin iş sözleşmesinin güvence altına alınmış olması bakımından da düzenleme oldukça isabetlidir<sup>529</sup>. Zira iş sözleşmesi sona eren işçisinin yerine başka bir işçi istihdam etmek isteyen işveren için bu kişinin ikame işçinin olması, ikame işçinin de yazılı onayının olması şartıyla, dürüstlük kuralına da uygundur<sup>530</sup>.

İstisnai hallerde de olsa, kısmi süreli çalışma hakkını kullanırken işten ayrılan işçinin iş gücüne ihtiyaç kalmamış olabilir. Yine işveren o dönemde işyerinde ekonomik sıkıntı yaşamakta olabilir ve başka bir işçi istihdam etmek istemiyor olabilir. Ancak bahsedilen düzenleme incelendiğinde, ikame işçinin yazılı onay vermesiyle birlikte, ikame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine dönüşmesinde işverenin takdir hakkının olmadığı görülmektedir<sup>531</sup>.

Yine bu noktada vurgulamak gerekir ki Yönetmeliğin m. 14/4 hükmü, kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili genel bir hüküm olan İş Kanunu m. 13/4’ün bir yansıması gibi görünmekle birlikte önemli farklılıklar da bulunmaktadır. İş Kanunu m. 13/4’e göre işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. İş Kanunu m. 13/4’de işverene, tam süreli iş sözleşmesine geçmek isteyen işçilerin taleplerini dikkate alma ve boş yerleri zamanında işçilere duyurma yükümlülüğü yüklenmiş iken Yönetmeliğin m. 14/4 hükmünde yazılı onay veren ikame işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden belirsiz ve tam süreli iş

<sup>529</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 83.

<sup>530</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 138.

<sup>531</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 138; Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 83-84.



sözleşmesine dönüşme esası benimsenmiş ve işveren takdir hakkı tanınmamıştır. Böyle şekilde bir yükümlülük getiren kuralın Yönetmelikte değil de Kanunda kural altına alınması kanaatimizce çok daha isabetli olurdu<sup>532</sup>. Yine doktrinde isabetle vurgulandığı üzere, işverenin belirtilen yükümlülüğüne uymayarak ikame işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, bu feshi geçersiz fesih olarak kabul etmek gerekir<sup>533</sup>. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi iş sözleşmesini feshetmiş ve ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erme ihtimali ortadan kalkmış bulunmakta ve ek olarak, Yönetmelik düzenlemesi ile de olsa, işverene ikame işçiyi belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesi ile istihdam etme yükümlülüğü verilmektedir.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 14/4 hükmü ile ilgili eleştiriye açık bir diğer husus da hükümde sadece, kısmi süreli çalışma hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunun kural altına alınmış olmasıdır. İkame işçinin iş sözleşmesinin belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine dönüşmesine ilişkin hakkının, kısmi süreli çalışma hakkını kullanan işçinin ölümü ya da aynı işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi yahut sözleşmenin ikale ile sona ermesi durumlarında da kullanılabilir şekilde düzenleme yapılması çok daha isabetli olacaktır<sup>534</sup>.

## **E. İKAME İŞÇİNİN ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA TEMİN EDİLMESİ**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi sebebiyle ortaya çıkan işgücü ihtiyacı, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması suretiyle de giderilebilir<sup>535</sup>. Geçici iş ilişkisinin düzenlendiği İş Kanunu m. 7 hükmü uyarınca geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerin sıralandığı İş Kanunu m. 7/2'ye göre, "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile; a) Bu

<sup>532</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 138; Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 83-84.

<sup>533</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 138.

<sup>534</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 138; Ocak'a göre belirtilen eleştirinin çözümü olarak, Yönetmeliğin m. 14/4 hükmünün girişinin "Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde" şeklinde kaleme alınması gerekmektedir, Ocak, *Kısmi Çalışma*, s. 84-85.

<sup>535</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 208.

Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hallerde .... kurulabilir.” Belirtilen düzenleme ile İş Kanunu m. 74’deki izinlerin ve İş Kanunu m. 13/5 kapsamında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımı sırasında ortaya çıkan işgücü ihtiyacı için özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabileceği ifade edilmektedir. Bir başka deyişle ikame işçi ihtiyacı, özel istihdam bürosu ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılması suretiyle giderilebilecektir<sup>536</sup>.

İş Kanununa göre, geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince kurulabilir (m. 7/3). Anılan düzenleme ile İş Kanunu m. 74 ve İş Kanunu m. 13/5’de geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılmasını gerektirecek durumların devamı müddetince, özel istihdam bürosunun işçisinin istihdam edilebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, tam süreli çalışmaya geri döndüğünde, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışmakta olan ikame işçinin geçici iş ilişkisi sona erecektir. Ancak İş Kanunu m. 7/XI’de de ifade edildiği üzere, geçici iş ilişkisinde işveren, özel istihdam bürosu olup; geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan ikame işçinin İş Kanunu m. 7 hükümleri doğrultusunda, özel istihdam bürosu ile iş ilişkisi devam edecektir<sup>537</sup>. Aynı şekilde ikame işçinin özel istihdam bürosu aracılığı ile temin edilmesi durumunda Yönetmelik m. 14/4 de uygulanmayacaktır. Belirtilen hükme göre kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşecektir. İkame işçinin özel istihdam bürosu ile temin edilmesi halinde işveren özel istihdam bürosu olduğu için ve ikame işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi bulunmadığı için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, iş sözleşmesini feshettiğinde söz konusu prosedür uygulanmayacaktır. Ancak genel hükümler doğrultusunda, ikame işçinin özel istihdam bürosu ile iş ilişkisini sona erdirip geçici işveren ile iş sözleşmesi kurmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

<sup>536</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 85; Köseoğlu, s. 120-121.

<sup>537</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 85; Köseoğlu, s. 120-121; Geçici iş ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 224 vd; Süzek, 288 vd; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 161 vd.

## IX. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN UYGULANMA SÜRESİ

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı açısından önem arz eden bir diğer konu da kısmi süreli çalışmanın ne zamana kadar talep edilebileceği, ne zaman başlayacağı ve ne zamana kadar devam edebileceği hususudur.

Belirtilen soruların cevabı için öncelikle İş Kanunu m. 13/5, c.1'i irdelemek gerekmektedir. Belirtilen hükme göre, “Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir”. Yukarıda da ifade edildiği üzere, anılan hükümdeki “mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar” olan sürede, hem işçi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talepte bulunabilecek hem de hakkını toplam bu süre kadar kullanabilecektir. Bir başka deyişle işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ne zamana kadar başvurabileceği ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını toplamda ne kadar süre kullanabileceği soruları, çocuğun mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan süre olarak cevaplanabilir<sup>538</sup>.

İş Kanunu m. 13/5, c.1'e göre kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talep İş Kanunu m. 74'deki izinlerin bitiminden sonra olabilecektir. Nitekim aynı hükmün ikinci cümlesinde de talebin işveren tarafından karşılanacağı belirtilmektedir. Belirtilen hükümleri, Yönetmelikteki usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebinin, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanacağı (m. 11/1) kuralıyla birlikte değerlendirildiğinde işçinin kısmi süreli çalışmaya ne zaman başlayabileceği sorusunun cevabına da ulaşılmaktadır. Bu bağlamda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanmak isteyen işçinin, işverene bunu en az bir ay önce bildirmesi gerektiğine ilişkin kural ile İş Kanununun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir kuralını birlikte değerlendirmek icap etmektedir. Zira işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş için talebi, yukarıda da ifade edildiği üzere, Kanununun 74. maddesindeki izinlerin bitiminden sonra gerçekleşebilecektir. Hükümdeki “talep” kavramı hem “başvuru” hem de “kısmi süreli çalışma uygulaması” anlamındadır. Çünkü hükmün

<sup>538</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 127; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 205; Aynı yönde Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 63-64.

devamındaki cümlede talebin işveren tarafından karşılanacağı kural altına alınmıştır. Bir ay önce yazılı talepte bulunma kuralı ile birlikte değerlendirildiğinde kısmi süreli çalışmaya bir an önce başlamak isteyen işçinin, 74. maddedeki izinlerin sona ermesinden bir ay önce, işverene kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilme adına yazılı talepte bulunması gerekmektedir. İş Kanununun 74. maddesindeki izinlerin bitiminden bir ay önce yazılı talepte bulunan işçi, izinlerin sona ermesiyle birlikte kısmi süreli çalışmaya başlayabilecektir. Bir başka deyişle “74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra” talepte bulunulabileceğine ilişkin kuralın “74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra” kısmi süreli çalışma uygulamasının başlayabileceği şeklinde anlaşılması uygun düşmektedir<sup>539</sup>. Tarafların aksi yönde anlaşma durumları hariç olmak üzere, kısmi süreli çalışmanın en geç mecburi ilköğretim çağının başladığı tarih takip eden ay başına kadar olacağını da yukarıda belirtmiş bulunmaktayız. Sonuç olarak kısmi süreli çalışma uygulaması istenildiği takdirde en erken, 74. maddedeki izin sürelerinin bitiminden sonra başlatılıp, en geç de çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar devam ettirilebilir<sup>540</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin talepte bulunabilmek için İş Kanunu m. 74'deki tüm izinlerin kullanılmasının gerekip gerekmediği veya zorunlu olup olmadığı cevaplanması gereken bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bize göre, bu izinlerden analık izninin kullanılmasının zorunlu olduğunu söylemek gerekir. Bilindiği gibi, bu süre içerisinde işçinin çalıştırılması yasaktır. Ancak diğer izinlerin kullanımı ile ilgili bir zorunluluk bulunmayıp, analık izninin kullanımından sonra kısmi süreli çalışmaya ilişkin talepte bulunulması mümkündür. Hatta bu talebin hemen analık izninden sonra olma mecburiyeti de bulunmayıp, yukarıda da ifade edildiği üzere, çocuğun mecburi ilköğretim çağına kadar talepte bulunulması mümkündür kanaatindeyiz<sup>541</sup>. Bu noktada kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını bir an önce kullanmak isteyen işçinin analık izninin bitiminden bir ay önce talepte bulunmak suretiyle, analık izninin hemen sonrasında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabileceğini de söylemek mümkündür. Ancak işçi doğum sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izinden yararlanma

<sup>539</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 64-65.

<sup>540</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 66-67.

<sup>541</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 127; Köseoğlu, s. 115-116.

yoluna gidecek ise kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını belirtilen izinlerin bitmesinden sonra kullanabilecektir.

Bize göre işçinin doğum sonrası yarım çalışma iznini tam olarak kullanması icap etmektedir. İşçi sadece altı aya kadar ücretsiz izin hakkını tam olarak kullanmayıp, izni yarıda kesmek suretiyle, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için talepte bulunabilir. Bu sonuca Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 8/2'den ulaşılmaktadır. Zira belirtilen hükümde, kısmi süreli çalışma talebinin altı aya kadar ücretsiz izin süresinin kesilerek de yapılabileceği ve ücretsiz iznin tamamının kullanılmasının şartı aranmadığı kural altına alınmıştır. Hükmün mefhumu muhalifinden doğum sonrası yarım çalışma izni için işçinin yarıda kesme hakkının bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır<sup>542</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz iznin hangi sıralama ile kullanılması gerektiğini sorusunu da cevaplandırmak gerekmektedir. Yarım çalışma ödeneğinin düzenlendiği 4447 sayılı Kanun Ek Madde 5'de yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma başvuruda bulunma şartına yer verilmiştir. Bu nedenle doğum sonrası yarım çalışma izninin, analık izninin arkasından kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılır. Altı aya kadar ücretsiz izin de dolayısıyla doğum sonrası yarım çalışma izninin ardından kullanılabilir. Gerçi İş Kanunu m. 74 ve 6663 sayılı Kanunun gerekçesi irdelendiğinde analık izninin bitiminden sonra doğum sonrası yarım çalışma izninin veya altı aya kadar ücretsiz izinden birinin kullanılacağı doğrultusunda bir yoruma ulaşmak da mümkündür. Şöyle ki İş Kanununun 74. maddesinin 2. fıkrasında doğum sonrası yarım çalışma ile ilgili olarak "Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren..." ifadesi; aynı şekilde İş Kanununun 74. maddesinin 6. fıkrasında altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili olarak da "İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra..." ifadesi kullanılmıştır. Aynı yönde düzenleme Kısmi süreli Çalışma Yönetmeliğinin 6. ve 7. maddelerinde de mevcuttur. Ek olarak Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde "İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen

---

<sup>542</sup> Aynı yönde Köseoğlu, s. 116.

ücretsiz iznin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.” düzenlemesinde de kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde bulunulabilmesi için doğumdan sonra yarım çalışma izninin veya altı aya kadar ücretsiz iznin bitiminden itibaren talepte bulunulabileceği kural altına alınmıştır. Belirtilen hükümde doğumdan sonra yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izin arasında “veya” ibaresine yer verilerek kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin talepte bulunulabilmesi için belirtilen izinlerden ikisinden birinin kullanılabilmesi sonucuna ulaşılmaktadır. Yine 6663 Sayılı Kanunun gerekçesinde de “Analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanununda düzenlenmiş olan kısmî süreli çalışma hakkı verilmesi...” şeklinde ve yine “Çalışan kadınlara doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, evlat edinme halinde ise eşlerden biri veya evlat edinene altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı verilmektedir.” şeklinde ibareye yer verilmiştir. Belirtilen ifadeler ve hükümler birlikte değerlendirildiğinde Kanunun analık izni sonrasında doğum sonrası yarım çalışma izninden veya altı aya kadar ücretsiz izinden birinin kullanılması doğrultusunda sistematik getirmeye çalıştığı sonucuna varılabilmektedir<sup>543</sup>. Ancak kanaatimizce Kanun gerekçesinin bağlayıcı olmaması hususu ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının getirilmesinde işçinin çocuğuyla olabildiğince zaman geçirme amacı birlikte değerlendirildiğinde işçinin her iki izni de kullanma hakkının olduğu şeklinde yorum yapılması çok daha isabetli olacaktır. Ek olarak İş Kanunu m. 13’de, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının şartları arasında doğum sonrası yarım çalışma izni veya altı aya kadar ücretsiz izinden birinin kullanılmış olmasına ilişkin açık bir koşula yer verilmemiş, aksine 74. maddedeki izinlerin bitmesi koşulu getirilmiştir. 74. maddedeki ilgili izinler ise doğum sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izindir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması için iki iznin de kullanılmış olmasının olumsuz bir sonucu

---

<sup>543</sup> Ekonomi’ye göre İş Kanunu m. 74 ile Yönetmelik hükümleri birlikte değerlendirildiğinde “kısmi süreli ücretsiz izin ve altı aya kadar ücretsiz izin, doğum yapan kadın veya evlat edinenler için, ikisinden de yararlanma olanağı bulunan haklar değildir; bunlardan birinin, analık izninin bitiminden başlamak üzere kullanılması için seçim yapılarak işverene zamanında bildirilmesi gerekir.”, Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 29-30 (naklen); Aynı yönde Sümer, s. 155; Aydın, Demirkaya, s. 90-91; Canbolat ve Özkan, 120-121; Centel, **Analık Hali**, s. 12-13.

olmamalıdır. Belirtilen sebepler doğrultusunda analık iznini kullanan işçi daha sonra yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabileceği gibi söz konusu izinleri kullanmama yoluna da gidebilir. Aynı şekilde bu izinlerden birini kullanma yoluna gidebilir<sup>544</sup> veya kullandığı altı aya kadar ücretsiz izni tam kullanmayarak kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına başvurabilir<sup>545</sup>.

Türk Hukukunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının başlaması ve bitmesi ile ilgili olarak işçinin takdir hakkı bulunmakla birlikte Alman Hukukunda ebeveyn izni talebinde bulunan işçi, talebiyle iki yıl bağlı kalmaktadır. Bu nedenle Alman Hukukunda işçinin ebeveyn izni süresini uzatabilmesi veya ebeveyn iznini önceden sonlandırabilmesi için işverenin onayı gerekmektedir. Ancak işçinin haklı nedenleri bulunması gibi istisnai durumlarda işverenin onayına ihtiyaç olmadan işçi, ebeveyn iznini önceden sonlandırabilir veya uzatabilir.

Ebeveyn izninin uygulanma süresi ile ilgili kıyas yapabilme adına Avusturya Hukukunun ilgili hükümleri incelendiğinde; Avusturya Hukukunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının başlangıç ve bitiş tarihleri ile ilgili olarak kısmi süreli çalışmaya başlamadan önce, işveren ile işçinin anlaşması gerekmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, anlaşmanın sağlanamaması durumunda işverenin dava yoluna başvurması da gerekebilmektedir. Ancak işçi ve işveren, kısmi süreli çalışma esnasında kısmi süreli çalışma şartlarının değişikliğini veya kısmi süreli çalışmanın daha önce sonlandırılmasını bir defa talep edebilir. Kısmi süreli çalışma çocuğun ölümü veya diğer çocuk için ebeveyn iznine yahut kısmi süreli çalışmaya başlanması hallerinde de önceden sona erer, ancak bunun için işverene bildirimde bulunulması gerekmektedir<sup>546</sup>. Ücretsiz izinli olarak kullanılan ebeveyn izni süresini uzatmak isteyen işçinin işverene bildirimde bulunması icap etmektedir. Öte yandan ebeveyn iznini daha önce sonlandırmak isteyen işçinin işe başlayabilmesi için işverenin onayına gerek bulunmaktadır<sup>547</sup>.

---

<sup>544</sup> Aynı yönde Saim Ocak, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin Ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, İş ve Hayat Dergisi, S. 5, 2017, s. 210 vd.

<sup>545</sup> Doğum sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izin arasındaki ilişki hakkında detaylı bilgi için bkz. Bölüm 3, §9, III, A.

<sup>546</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 421-422.

<sup>547</sup> Burger-Ehrnhofer, Schrittwieser ve Thomasberger, s. 331.

İsveç Hukukunda ise Kanunun 15. Bölümüne göre işçi, henüz başlayan iznini sonlandırma ve izinden önceki işine geri dönme hakkına sahiptir. İşçi işine geri dönmek istediğinde bunu, işverene mümkün olan en kısa süre içerisinde bildirmelidir. İzin bir ay veya daha uzun sürecek şekilde planlanmış ise işveren bildirimini aldıktan sonra işe geri dönmeyi bir aydan fazla olmayacak şekilde erteleyebilir.

## **X. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞİN UYGULANMASI**

### **A. GENEL OLARAK**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasıyla birlikte, işçinin iş sözleşmesinin türü değişmekte tam süreli iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesi haline gelmektedir. Sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi haline gelmesinin İş Hukuku bağlamında birtakım sonuçları ortaya çıkmaktadır. Nitekim bu husus Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin 17. maddesinde de vurgulanmıştır. Buna göre “(1) Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâller ile uygulamada doğacak tereddütleri gidermek ve uygulama birliğini sağlamak üzere mevzuat hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla gerekli düzenlemeleri yapmaya Bakanlık yetkilidir. (2) Bu Yönetmeliğe göre yapılan kısmi süreli çalışmalar, ilgili mevzuatta düzenlenen kısmi çalışmaya ilişkin hükümlere tabidir.” Belirtilen düzenleme ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin iş sözleşmesine İş Kanununun kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı kural altına alınmaktadır. Nitekim bu husus Yönetmelikte ifade edilmese de aynı sonuca varılacaktı; zira kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkının kullanılması ile birlikte iş sözleşmesinin türünün değişmesi belirtilen sonucu doğurmaktadır.

İş sözleşmesinin türünün kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmesi sebebiyle işçinin, çalışma koşullarında gerçekleşecek değişikliklere değinmek gerekmektedir. İş Kanunu m. 13/2 c.2'ye göre kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Aynı içerikteki düzenleme Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 15/2'de de tekrarlanmış olup; anılan hükme göre kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin de öncelikle işçinin ücretinde azalma gerçekleşecektir. Çalışma süresinde azalma ile orantılı olarak işçinin alacağı ücret de azalacaktır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında doğum sonrası yarım çalışma izninde belirli şartları



haiz olan işçilere çalışmadıkları süre için ödenecek olan yarım çalışma ödeneği hakkı getirilmemiştir. Dolayısıyla söz konusu hakkı kullanacak olan işçilerin gelirlerinde gerçekleşecek azalmayı göz ardı etmemeleri icap etmektedir. Ancak işçinin çalışmış olduğu süre için ödenecek ücretinin, işçinin çalışmış olduğu süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşmemesi gerekmektedir.<sup>548</sup>

Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz (m. 13/2 c. 1). Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri koruyabilmek amacıyla farklı işlem yapma yasağı kural altına alınmıştır<sup>549</sup>. Belirtilen hüküm kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi için şüphesiz geçerli olacaktır; ancak kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler için özel bir düzenleme getirilmesi de kanaatimizce yerinde olacaktır. Nitekim ebeveyn izni düzenlemesiyle örnek teşkil eden İsveç Hukukunda, ebeveyn izni kullanan işçiye farklı davranılmayacağı kural altına alındığı gibi ek olarak, farklı işleme tabi kılınan işçinin ispat yükü ile ilgili olarak işçi lehine ayrı düzenleme getirilmiştir. Buna göre “İşverene iş başvurusu yapan bir kişi ya da işverenin bir işçisi, ebeveyn izni ile ilgili olarak farklı işleme tabi tutulduğunu varsaymaya neden olan koşulları ispatladığında, işveren bu yönde bir davranışının/kusurunun olmadığını ya da davranışının/kusurunun, işyerinin gerekli bir sonucu olduğunu ispatlamalıdır”. Farklı davranma yasağı ve ispat yükü ile ilgili belirttiğimiz içerikte düzenlemelerin bir an önce kural altına alınması kanaatimizce isabetli olacaktır. Fakat daha önemlisi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında daha ayrıntılı yasal düzenlemelerin yapılması, bu bağlamda da bu konunun da özel olarak düzenlenmesi yerinde olacaktır kanaatindeyiz.

Yargıtay kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanmadıkları yönünde kararlar verdiği için<sup>550</sup> kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkını kullanan işçi hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş ile birlikte işçinin prim, ikramiye, sosyal yardıma ilişkin hakları devam etmekte olup; bunlar için orantısız ödeme yapılacaktır.

<sup>548</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 197.

<sup>549</sup> Süzek, s. 270; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 160-161.

<sup>550</sup> Yarg. 9. HD. 15.1.2013, 35184/596, **Kazancı İçtihat Bankası**.

Yine aynı şekilde kıdemin hesaplanması ve yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiden bir farkı bulunmamaktadır; bir başka deyişle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin de sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihleri dikkate alınmaktadır. Aynı şekilde işyerlerindeki çalışan sayısı hesaplanırken kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de hesaplama, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi dahil edilirler. Ancak İş Kanunu m. 30'daki düzenleme gereği engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmek suretiyle hesaplama katılırlar.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan ve çocuğu henüz bir yaşını doldurmamış kadın işçilerin süt izni kullanma hakkının olup olmadığı hususunda Kanunda boşluk bulunmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki süt izni kadın işçilere yönelik bir izin olduğu için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını ebeveynlerden baba (erkek işçi) kullanıyor ise annenin (kadın işçi) süt iznini kullanabileceği konusunda tereddüt doğmayacaktır. Öte yandan İş Kanunu m. 74/2'de doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı da kural altına alınmıştır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan kadın işçilerin süt izni konusundaki düzenleme eksikliği ile ilgili olarak doktrinde isabetli olarak, kısmi süreli çalışmanın türüne göre çözüm getirilmiştir. Şöyle ki somut olayda yarım gün veya günün belirli saatlerinde çalışma şekli belirlenmişse kadın işçi süt izni kullanamayacak, ancak haftanın belirli (haftada iki gün gibi) günlerinde tam gün çalışılıyor ise kadın işçinin süt izni kullanılabilir<sup>551</sup>.

## **B. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler açısından önem arz eden bir diğer husus da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasıyla birlikte işçilerin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hak ve yükümlülüklerinde gerçekleşecek değişikliklerdir. Şöyle ki tam süreli iş sözleşmesinden kısmi süreli iş sözleşmesine geçen işçinin çalışma sürelerinde değişiklik gerçekleşeceği için ödenmesi gereken prim

---

<sup>551</sup> Köseoğlu, s. 121.

miktarları farklı şekilde, bir başka deyişle kısmi süreli çalışmaya göre, tespit edilecektir. Çalışmamızın bu kısmında, kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin sosyal güvenlik hukukunda yer alan ilgili hükümler irdelenmektedir.

## 1. Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları

Öncelikle belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun m. 87/1, a uyarınca, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından, 4/1, a bendi kapsamında sigortalı sayılanların (işçilerin) prim ödeme yükümlüsü işverenleridir. 5510 sayılı Kanun m. 81/1, c bendi uyarınca kısa vadeli sigorta kolları için prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'si olup, bu primin tamamını işveren ödemekle yükümlüdür. 5510 sayılı Kanun m. 81/1, a bendi uyarınca uzun vadeli sigorta kolları için prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 20'si olup; bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir. Belirtilen hükümlerden anlaşıldığı üzere işveren, kendi payına düşen miktara, işçinin payına düşen miktarı ekleyerek ödenmesi gereken toplam prim miktarını SGK'ye ödemek zorundadır<sup>552</sup>.

5510 sayılı Kanunun prime esas kazancın belirlenmesine ilişkin hükümlerinde, iş sözleşmesi türlerine göre herhangi bir ayırım yapılmadığı için kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prime esas kazançları, 5510 sayılı Kanunun prime esas kazancın belirlenmesine ilişkin genel kuralları<sup>553</sup> çerçevesinde tespit edilecektir<sup>554</sup>.

<sup>552</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 97.

<sup>553</sup> 5510 sayılı Kanun m. 80/1'de, 4/1, a bendi kapsamında sigortalıların prime esas kazançlarının belirlenmesine ilişkin esaslara yer verilmiştir: "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir. a) Prime esas kazançların hesabında; 1) Hak edilen ücretlerin, 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, 3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamı esas alınır. b) Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz. c) (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz. 9841 d) Ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir. Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82 nci madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir. Bu durumlarda sigorta

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme gün sayısının tespiti ile ilgili yasal düzenleme olan 5510 sayılı Kanun m. 80/1, h bendine göre sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir. Yine aynı içerikteki Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği<sup>555</sup> (SSİY) m. 101/3'e göre iş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır.

---

primlerinin, yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102 nci madde hükümleri uygulanmaz. e) Saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları, 82 nci madde hükmüne göre belirlenen alt sınırdır. f) Bir işverene tabi olarak çalışan sigortalının belirli ücretinin dışında ayrıca (e) bendi kapsamında ücret alması halinde, prime esas günlük kazancı bunların toplamından oluşur. g) Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. h) Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir. I) İşveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak (h) bendi hükmüne göre hesaplanır. i) 88 inci maddenin dördüncü fıkrasına göre ay içerisinde 30 günden az prim ödeme gün sayılarına ait eksik günlerin genel sağlık sigortası primleri, eksik çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle hesaplanır. j) (Ek: 31/7/2008-5797/1 md.) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki kısımlar dikkate alınmaz. (1) k) (Ek: 13/2/2011-6111/37 md.) (...) (3) yükseköğrenimleri sırasındaki staja tabi tutulan öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ve 2547 sayılı Kanunun 46 nci maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar ile kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır. (Değişik ikinci cümle: 2/12/2016-6764/57 md.) Aday çırak, çırak, işletmelerde mesleki eğitim, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında staj, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrencilerin prime esas kazançları ilgili kanunlarında öngörüldüğü şekilde belirlenir.”

<sup>554</sup> Mehmet Halis Karaman, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”, MÜHF – HAD, C. 19, S. 1, s. 216.

<sup>555</sup> RG. 12.5.2010, 27579.

Prime esas kazanç ve prim ödeme gün sayısının aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilmesi de şüphesiz bir büyük önem taşımaktadır. Daha önceden 5510 sayılı Kanun m. 86/4 gereği işverenlerin aylık prim ve hizmet belgesi ile birlikte ay içerisinde otuz günden az çalışan sigortalıların eksik gün nedenlerini gösteren belgeleri Kuruma vermeleri zorunlu iken 2018 yılında 7103 sayılı Kanunla<sup>556</sup> 86. maddenin 4<sup>557</sup>. ve 5<sup>558</sup>. fıkralarında gerçekleştirilen değişiklik ile bu zorunluluk kaldırılmıştır. Ancak Kanunda yapılan değişiklik sonrasında SSİY’de konu ile ilgili değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Yönetmelikte değişiklik olana kadar yasal düzenlemenin uygulanması ile ilgili SGK tarafından 13/04/2018 tarihli ve “Eksik Gün Bildirimleri” konulu Genel Yazı yayımlanmıştır. Bu yazıda “...aylık prim ve hizmet belgesinden/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinden başlamak üzere eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde belirtilmesi yeterli olarak kabul edilecektir. Eksik çalışmaya ilişkin belgeler ilgili ay/aylar için düzenlenecek ancak Kuruma verilmeyecektir. Söz konusu belgeler Kanununun 86 ncı maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen süreyle işverence saklanacaktır. Eksik çalışmaya ilişkin bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesi halinde ibraz edilmesi zorunludur<sup>559</sup>...” denilerek eksik gün nedenlerini gösteren belgelerin her ay Kuruma ibrazı kaldırılmış, ancak istenilmesi halinde verilmek üzere işveren tarafından saklanması zorunluluğu getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun m. 80/1, h ve SSİY m. 102/13 hükümlerinde kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olması gerektiği belirtilmektedir. İş Kanununda kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili bu yönde hüküm bulunmamasıyla birlikte Sosyal Güvenlik Hukuku açısından belirtilen hususun gerekli olduğu açıktır. Konumuz açısından ilgili hükümler irdelendiğinde işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebinin ve işverenin

---

<sup>556</sup> RG. 27.3.2018, 30373, 2. M.

<sup>557</sup> 5510 sayılı Kanun m. 86/4’e göre ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilir. Sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, saklanması ve diğer hususlar Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

<sup>558</sup> 5510 sayılı Kanun m. 86/5’e göre, sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca re’sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

<sup>559</sup> <http://www.isvesosyalguvenlik.com>, (7.12.2018).

bu talebe yönelik cevabının yazılı olması gerektiği anlaşılmaktadır. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkını kullanan işçi ile yeni bir iş sözleşmesi akdedilmemekte iş sözleşmesinin türü değiştirilmektedir. Böylece kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi açısından yazılı kısmi süreli iş sözleşmesinin bulunmaması kuvvetle muhtemel olacaktır. Her ne kadar İş Hukuku açısından sözleşmenin yazılı olması zorunluluğu yoksa da Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bunun gerekli olduğu dikkate alındığında tarafların yazılı sözleşme yapması gerekmektedir. Ancak uygulamada sıkıntı doğurabilecek durumlardan biri de işverenin, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmaya ilişkin yazılı talebine cevap vermemesidir. Daha önce ifade ettiğimiz gibi Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 11/3'deki düzenlemeye göre işveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır. Yine aynı şekilde işverenin yazılı veya sözlü olarak işçinin talebini reddetmesi yahut talebi sözlü olarak kabul edip daha sonra fikrini değiştirmesi ihtimallerinde de belirtilen uygulama devreye girecek ve işçi dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde kısmi süreli çalışmaya başlayacaktır. Bu durumda Kuruma verilmesi gereken yazılı kısmi süreli iş sözleşmesi yine bulunmadığı için Kuruma işçinin yazılı talebinin verilmesini yeterli saymak uygun düşmektedir. Ancak bu konuda mevzuatın yeterli olmadığı açıkça belli olmaktadır. Bu sebeple bir an önce yasal düzenleme yoluna gidilerek yazılılık şartı ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu duruma ek olarak işçi ile işverenin sözlü olarak anlaşılıp, işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması durumunda Kuruma hangi belgenin teslim edileceği ile ilgili soru da akıllara düşmektedir. Nitekim Caniklioğlu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim gün sayısının çalıştıkları gün sayısı kadar ödenebilmesi için bir başka deyişle 5510 sayılı Kanun m. 80/1, h bendindeki hesaplama şeklinin uygulanabilmesi için anılan hükümde belirtildiği üzere, kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması ve sigortalının çalıştığı saat karşılığında ücret alması gerekmektedir. Sigortalı saat ücreti ile çalışmıyor işçiye aylık (maktu) ücret ödeniyor ve ortada yazılı kısmi süreli iş sözleşmesi yok ise bu durumda sigortalı tam süreli çalışan sayılmalı ve adına 30 gün üzerinden prim ödenmesi icap etmektedir<sup>560</sup>. Bu

---

<sup>560</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 67.

görüş değerlendirildiğinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçilerin, yazılı kısmi süreli iş sözleşmelerinin bulunmaması ve çalıştığı saat karşılığında ücret almaması durumunda tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi gibi 30 gün üzerinden primleri ödenecek ve bu işçilerin eksik günleri kalmayacağı için isteğe bağlı sigorta veya hizmet borçlanması alternatiflerine başvurularına gerek kalmayacaktır. Kanaatimizce söz konusu görüş oldukça isabetli olup, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler açısından da oldukça elverişlidir. Böylelikle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin yazılı talebin ve bu talebe yazılı işveren cevabının, yazılı kısmi süreli iş sözleşmesi yerine kabul edilmesi çözüm yoluna başvurulmasına da gerek kalmayacaktır.

## 2. Genel Sağlık Sigortası

1.1.2012 tarihinden itibaren genel sağlık sigortası hükümlerinin herkes için zorunlu bir biçimde uygulanmasına geçilmesiyle birlikte; sınırlı bazı istisnalar dışında, kural olarak, herkes genel sağlık sigortası kapsamına dahil olmuştur. 5510 sayılı Kanun m. 60'da genel sağlık sigortalı olanlar sıralandıktan sonra daha önce sayılan bentlere girmeyenleri genel sağlık sigortalı sayan bir bende de (m. 60/1, g) yer verilmiştir. Bir başka deyişle bir kişi çalışmıyor, isteğe bağlı sigorta primi ödemiyo, SGK'den gelir ya da aylık almıyor veya bakılmakla yükümlü olunan kişi değil ise yahut 5510 sayılı Kanun m. 60'da sayılan ve genel sağlık sigortalısı ilişkisini kuran diğer durumların kapsamına dahil olmuyorsa 5510 sayılı Kanun m. 60/1, g bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılacaktır<sup>561</sup>.

5510 sayılı Kanun m. 81/1, f bendi uyarınca genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için prime esas kazancın % 12,5'idir ve bu primin % 5'i sigortalı, % 7,5'i ise işveren hissesidir. Prime esas kazanç, prim ödeme gün sayıları, aylık prim ve hizmet belgesi ile ilgili yukarıda verilen bilgiler bu bölüm için de geçerli olacaktır.

---

<sup>561</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 74; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 721-722, 727; Korkusuz ve Uğur, s. 310-311; 5510 sayılı Kanun bu bent kapsamındaki kişiler için gelir testi talep hakkı tanımaktadır, Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 74; Gelir testi hakkında bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 735 vd.

Çalışmamızın bu bölümü için önemli olan husus kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların 1.1.2012'den itibaren genel sağlık sigortasına ilişkin eksik kalan günlerini 30 güne tamamlamalarına ilişkin zorunluluklarıdır. Nitekim 5510 sayılı Kanun m. 88/4'e göre "3 üncü maddenin üçüncü fıkrası kapsamına girenler hariç olmak üzere; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlar ile bu Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olanlardan ay içerisinde yirmi gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir".

Belirtilen hüküm uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, genel sağlık sigortası açısından, ay içerisinde eksik kalan günlerini 30 güne tamamlamakla yükümlüdürler. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası açısından eksik kalan günlerini 30 güne tamamlama zorunluluğu bulunmaz iken genel sağlık sigortası açısından bu yönde bir zorunluluk bulunmaktadır<sup>562</sup>. Ancak önemle ekleyelim ki kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olma hakkını kullanırlarsa bu durumda genel sağlık sigortası primlerini de 30 güne tamamlayacakları için 5510 sayılı Kanun m. 60/1, c, 1 veya m. 60/1, g bendi kapsamında genel sağlık sigortalı olmalarına gerek kalmayacaktır<sup>563</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin otuz günden eksik günleri için isteğe bağlı sigortalı olma yolunu seçmemeleri durumunda ise 5510 sayılı Kanun m. 60/1, c, 1<sup>564</sup> veya m. 60/1, g<sup>565</sup> bendi kapsamında eksik kalan günlerin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri gerekecektir. İşte bu noktada 5510 sayılı Kanunun 3.

<sup>562</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 75.

<sup>563</sup> Yunus Yelmen, "Kısmi Süreli Çalışanlar Genel Sağlık Sigortası Primini 30 Güne Tamamlamak Zorundadırlar", <http://www.lebibyalkin.com.tr>, (11.11.2017), s. 1.

<sup>564</sup> 5510 sayılı Kanun m. 60/1, c,1'in ilgili kısmı şu şekildedir: "Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar."

<sup>565</sup> 5510 sayılı Kanun m. 60/1, g bendi şu şekildedir: "Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar."; 5510 sayılı Kanun m. 60/1, g bendi kapsamında olan genel sağlık sigortalıların, m. 67/1, b bendi uyarınca, sağlık yardımı alabilmesi için Kuruma 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir, Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 75.



maddesine 6745 sayılı Kanun<sup>566</sup> ile eklenen son fıkra hükmüne de değinmek gerekir. Anılan hükme göre “4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlar ve bu Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olarak çalışanlardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar, sigortalı çalışmama şartı hariç birinci fıkranın (10) numaralı bendinde yer verilen diğer şartları haiz olmaları kaydıyla otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılır”. Bu hüküm uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin eşleri, çocukları ya da anne babaları genel sağlık sigortalı ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de eksik kalan günleri için genel sağlık sigortalı sayılacak ve bir daha eksik kalan günler için genel sağlık sigortası primi ödemelerine gerek kalmayacaktır. Konumuz açısından çocuklara ilişkin bu düzenlemenin uygulama alanı bulması zor olsa da evlenmiş ve boşanmış bir kız çocuğunun, bakmakla yükümlü olunan kişi olmak için belirtilen yaşı tamamlamış olsa da 5510 sayılı Kanun geç. m. 12’de yer alan “Kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu kişiler tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılır.” düzenlemesi doğrultusunda bu haktan yararlanabilmeleri mümkün olacaktır.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi evli ise konu daha da önemlidir. Zira daha önce ifade ettiğimiz gibi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya geçiş hakkını kullanabilmesi için işçinin eşinin çalışıyor olması icap etmektedir. Bu sebeple evli olan ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler genel sağlık sigortası açısından 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinin son fıkrasından doğrudan yararlanabileceklerdir. Bir diğer deyişle eksik günleri için GSS primi ödemesine gerek kalmayacaktır. Buna karşılık kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi evli değil ise (eşi ölmüş olabilir, evlilik birlikleri sona ermiş olabilir yahut çocuğunun babasıyla hiç evlenmemiş olabilir) 5510 sayılı Kanun m. 88/4 uyarınca eksik kalan günlerini 30 güne tamamlamak için 5510 sayılı Kanun m. 60/1, c,1 veya m. 60/1, g

---

<sup>566</sup> Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 20.8.2016, 6745.

bendi kapsamında genel sağlık sigortalı olup, eksik kalan günlerinin genel sağlık sigortası primlerini ödemek zorundadır<sup>567</sup>.

### 3. Otuz Günden Eksik Süreler İçin İsteğe Bağlı Sigortalı Olma Hakkı

5510 sayılı Kanun m. 50-53'de düzenlenen ve kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan isteğe bağlı sigortalılık<sup>568</sup>, kural olarak 5510 sayılı Kanun sisteminde ikincil niteliktedir. Şöyle ki zorunlu sigortalılık asıl, isteğe bağlı sigortalılık tali niteliktedir. Yani zorunlu sigortalı olan bir kişi aynı zamanda isteğe bağlı sigortalı olmaz. Ancak Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler için buna istisna getirilmiştir<sup>569</sup>. Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, ay içerisinde 30 günden eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olabilirler. İsteğe bağlı sigortalılığın şartlarının düzenlendiği 5510 sayılı Kanun m. 50/2'de<sup>570</sup> “sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak” ibaresi ile belirtilen husus vurgulanmaktadır<sup>571</sup>.

Bu düzenlemenin temelinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlamalarının zorluğu yatmaktadır<sup>572</sup>. Gerçekten tüm çalışma hayatı boyunca kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli prim ödeme

<sup>567</sup> Ocak, **Kısmi Çalışma**, s. 98-99.

<sup>568</sup> İsteğe bağlı sigortalılık hakkında detaylı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 174 vd; Tuncay ve Ekmekçi, s. 356 vd; Korkusuz ve Uğur, s. 239 vd; Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 118-119; Arıcı, 263 vd; Levent Akın, “**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler**”, Çalışma ve Toplum, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı, 2006/1, s. 40 vd.

<sup>569</sup> İsteğe bağlı sigortalı olarak eksik günleri tamamlama imkanı aslında sadece kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara tanınmamıştır, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ile birlikte 30 günden az çalışan işçileri de kapsamaktadır. Şöyle ki kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için emsal işçinin çalışma süresinden önemli ölçüde daha az çalışmanın olması gerekmektedir. İsteğe bağlı sigortalılık yoluyla eksik günleri tamamlama imkanından yararlanabilmek için ise ay içinde 30 günden daha az çalışmak veya tam gün çalışmamak yeterlidir, Caniklioğlu, **Atıpk İstihdam Biçimi**, s. 68.

<sup>570</sup> İsteğe bağlı sigortalılığın şartlarının kural altına alındığı 5510 sayılı Kanun m. 50/2 şu şekildedir: “İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye’de ikamet edenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından; a) Bu Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, b) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, c) 18 yaşını doldurmuş bulunmak, d) İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak, şartları aranır.”

<sup>571</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 178; Korkusuz ve Uğur, s. 240.

<sup>572</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 178.

gün sayısını tamamlaması neredeyse imkansızdır<sup>573</sup>. Tanınan bu imkanla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, 30 günden eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olarak aylık bağlanması için gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlayabilir.

Tez konumuz açısından da kısmi süreli iş sözleşmesiyle geçiş hakkını kullanan işçiler 30 günden eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olmak alternatifini kullanmak isteyebilirler. Zira işçi kısmi süreli iş sözleşmesiyle geçiş hakkını çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kullanma hakkına sahiptir. Yukarıda da ifade edildiği üzere çocuğun ilköğretim çağı, kural olarak 60 ayını tamamlamasıyla veya bazı koşulların varlığı halinde en geç 72. ayını tamamlamasıyla gelmiş olmaktadır. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, özellikle İş Kanunu m. 74'deki doğum sonrası yarım çalışma ve altı aya kadar ücretsiz izinleri de kullanmaz ise, yaklaşık beş ya da altı sene kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmış olacaktır. Belirtilen süreler kısa olmayıp prim ödeme gün sayısı bakımından önem arz edeceği için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler açısından isteğe bağlı sigortalılık önemli bir alternatif konumuna gelmektedir.

5510 sayılı Kanun m. 51/5 uyarınca isteğe bağlı sigortalılık süresi kural olarak 5510 sayılı Kanun m. 4/1-b bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler açısından buna istisna getirilmiştir<sup>574</sup>. 5510 sayılı Kanun m. 51/3'e göre "Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü

<sup>573</sup> Caniklioğlu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıp prim ödeme gün sayısı yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli gün sayısına ulaşmayan sigortalılara kısmi aylık hakkı tanınmalıdır. Ancak bağlanacak aylığın insan onuruna aykırı olacak şekilde çok düşük bir tutar olmaması için doldurulması gereken prim gün sayısı için bir de alt sınır öngörülmelidir, Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 71.

<sup>574</sup> 5510 sayılı Kanunda konuyla ilgili bir diğer istisna da yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun m. 5/1.g'ye göre "(Ek: 17/4/2008-5754/3 md.) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.(Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır."

geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir”. Söz konusu hükümle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin isteğe bağlı sigortalılık süresi 4/1a bendi kapsamında kabul edilerek; zorunlu sigortalı sayılan dönemin m. 4/1-a, isteğe bağlı sigortalılık süresinin ise m. 4/1-b bendi kapsamında geçmiş sayılmasının yaratabileceği sorunlar önlenmiş olmaktadır<sup>575</sup>.

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar (5510 s.lı K. m. 51/5). İsteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır (5510 s.lı K. m. 51/5). İsteğe bağlı sigortalı olanlar, bakmakla yükümlü olunan kişi olsa dahi, m. 60/1, b bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır ve genel sağlık sigortası primini de ödemekle yükümlü olmaktadırlar (5510 s.lı K. m. 52/2, c.1). Nitekim 5510 sayılı Kanun m. 61’de de genel sağlık sigortası açısından isteğe bağlı sigortalıların, isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılacağı ve ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılacakları tekrarlanmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler, 30 günden eksik kalan günleri için isteğe bağlı sigortalı olmaları durumunda, eksik kalan günleri için de genel sağlık sigortalı olacaklardır. Bu durumda bakmakla yükümlü olunan kişi olmalarının bir önemi bulunmadığı gibi m. 60/1, c,1 veya m. 60/1, g bendi kapsamında genel sağlık sigortalı olmalarına da gerek kalmamaktadır. İsteğe bağlı sigorta kapsamında genel sağlık sigortalı olup genel sağlık sigortasına ilişkin primlerini ödemek zorunda olacaklardır.

İsteğe bağlı sigortalılığa ilişkin primlerin düzenlendiği 5510 sayılı Kanun m. 52/1’e göre<sup>576</sup> isteğe bağlı sigorta primi, 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın % 32’sidir. Bunun % 20’si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12’si

<sup>575</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 183; Caniklioğlu, **Atıpkı İstihdam Biçimi**, s. 69.

<sup>576</sup> İsteğe bağlı sigortalılığın primleri ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanun m. 52’nin 3. ve 4. fıkraları şu şekildedir: “Ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde 89 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte primi ödenmeyen süreler, sigortalılık süresinden sayılmaz. Bu 12 aylık süreden sonra ödenen primler 89 uncu maddenin üçüncü fıkrası hükümlerine göre iade edilir. İsteğe bağlı sigortalıların zorunlu sigortalılık nedeniyle prim borcunun bulunması halinde, isteğe bağlı sigortaya tâbi ödenen primler öncelikle zorunlu sigortalılık nedeniyle Kuruma olan borçlarına mahsup edilir.”

genel sağlık sigortası primidir. Öte yandan aynı hükmün ikinci cümlesinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan isteğe bağlı sigortalılar için 82. maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak kaydıyla belirlenen günlük kazanç ve gün sayısı üzerinden malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi alınacağı kural altına alınmıştır. Bir başka deyişle, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin isteğe bağlı sigortalılıktaki prim ödeme gün sayısı, zorunlu sigortalı olarak Kuruma bildirilen süreyi 30 güne tamamlayan süre kadar olacaktır<sup>577</sup>.

İsteğe bağlı sigortalılığın sona ermesinin düzenlendiği 5510 sayılı Kanun m. 51/4'e göre isteğe bağlı sigortalılık; isteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden; aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden; ölen sigortalının ölüm tarihinden, itibaren sona erecektir.

Belirtilen hüküm kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı açısından irdelendiğinde ilk olarak belirtmek gerekir ki kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi tam süreli çalışmaya geri dönmeye karar verdiği zaman, isteğe bağlı sigortalılığına ilişkin SGK'ye sona erdirme talebinde bulunmalıdır. İşçi talebini, tam süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile isteğe bağlı sigortalılığın sona erme tarihini denk getirecek şekilde Kuruma iletmelidir. Zira talep ile isteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi durumunda isteğe bağlı sigortalılık primi ödenmiş son günü takip eden günden itibaren sona ermektedir. Öte yandan işçinin tam süreli iş sözleşmesine geri dönmesiyle birlikte, zorunlu sigortalılığı tam olarak başlayacağı için isteğe bağlı sigortalılık her halükarda sona erecektir. Nitekim 5510 sayılı Kanun m. 53/3'e göre "İsteğe bağlı sigortalı olanların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, bu Kanununun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer". Tam süreli çalışmaya geri dönen işçi, anılan hükümde belirtilen istisna halinden, bir başka deyişle kısmi süreli çalışma biçiminden ayrılmış olacağı için tam olarak zorunlu sigortalı olmuş olacak ve isteğe bağlı sigortalılık hali de sona ermiş olacaktır.

---

<sup>577</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 181.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmış ve aynı zamanda isteğe bağlı sigortalı olan işçinin ölümü veya aylığa hak kazanması durumunda da isteğe bağlı sigortalılığı sona erecektir.

Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca isteğe bağlı sigortalılık, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanamama tehlikesini önlemek bakımından oldukça yerindedir<sup>578</sup>. Ancak konumuz bakımından da irdelendiğinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmasıyla gelirinde azalma yaşayan işçinin bir de prim ödeme külfeti altına girmesi işçi açısından kolay olmayacaktır<sup>579</sup>. Bu noktada kanaatimizce eksik kalan günler için isteğe bağlı sigortalılık yoluyla prim ödenmesi yolu, özellikle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçiler tarafından çok fazla tercih edilmeyecektir.

#### 4. Hizmet Borçlanması

Kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkını kullanan işçilerin ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerini tamamlayabilmelerinin bir diğer yolu hizmet borçlanmasıdır<sup>580</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin eksik kalan günlerini borçlanabilme hakkı 6111 sayılı Kanunun<sup>581</sup>, 5510 sayılı Kanunun 41. maddesine (i) bendini eklemesiyle sağlanmıştır. Anılan hükme göre “Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların<sup>582</sup>, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak

<sup>578</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 69.

<sup>579</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 69.

<sup>580</sup> Hizmet borçlanması hakkında detaylı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 510 vd; Tunçay ve Ekmekçi, s. 700 vd; Korkusuz ve Uğur, s. 374 vd; Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 325 vd; Arıcı, s. 467 vd.

<sup>581</sup> Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 25.2.2011, 27857 M.

<sup>582</sup> Hükümde sadece 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılardan bahsedildiği için hizmet borçlanması hakkından sadece, İş Kanunu kapsamına giren kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yararlanabileceği sonucuna varılmaktadır. Doktrinde katıldığımız görüş uyarınca hükmü bu şekilde yorumlamak eşitliğe aykırı bir durum oluşturacaktır. Bu sebeple belirtilen ibarenin, hizmet borçlanması hakkından sadece İş Kanunu kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yararlanabilmesi amacıyla değil, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı tanımlamak amacıyla kullanıldığını kabul etmek çok daha isabetli bir yorum olacaktır. SGK'nin 6111 sayılı Kanun uyarınca yapılacak sigortalama ve borçlanmaya ilişkin işlemler konulu 2011/36 sayılı Genelgesinde ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanların ve puantaj nedeniyle 30 günden eksik günü olan sigortalıların da hizmet borçlanması hakkı olduğu ifade edilmiş olduğu için SGK'nin bu hükmü sadece İş Kanunu kapsamında çalışanlarla sınırlı olarak kabul etmediği anlaşılmaktadır. Ancak Genelge, puantaj nedeniyle 30 günden eksik günü olan sigortalılara da borçlanma imkanı tanıyarak 5510 sayılı Kanunun kapsam ve sınırlarını aşmış olduğu için Genelge'nin Kanuna uygun olduğundan söz edilemeyecektir, Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 70.

üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır. (i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelere ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı % 20 oranı üzerinden hesaplanır”.

Öncelikle belirtmek gerekir ki doktrinde haklı olarak ifade edildiği üzere kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere eksik kalan günlerin primlerini tamamlamaları için hizmet borçlanması hakkının da tanınması oldukça isabetli olmuştur<sup>583</sup>. Gerçekten bu sayede kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışır iken isteğe bağlı sigortalı olamayan kişiler daha sonra hizmet borçlanması yolu ile eksik kalan günlerinin primlerini tamamlayabilecekler ya da isteğe bağlı sigortalılığı elverişli bulmayan kişiler doğrudan bu yola başvurabileceklerdir<sup>584</sup>.

Primi ödenmeden geçirilmiş çalışma süresinin sonradan borçlanılarak ödenmesi ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları açısından sigortalılık süresine eklenmesine hizmet borçlanması denmektedir<sup>585</sup>. Hizmet borçlanması yoluna başvurabilmek için mutlaka buna cevaz veren bir kanun hükmünün bulunması gerekmekte olup, 5510 sayılı Kanunda hangi süreler için hizmet borçlanması yapılabileceği m. 41, m. 46 ve geç. m. 4’de kural altına alınmıştır<sup>586</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hizmet borçlanması yoluna başvurabilmesi ancak, 5510 sayılı Kanun m. 41/1, i bendinin yürürlüğe girdiği tarih olan 25.2.2011 tarihinden sonraki sürelere ilişkin olabilmektedir<sup>587</sup>.

5510 sayılı Kanun m. 41/4, b bendinde ifade edildiği üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların borçlandıkları süre, m. 4/1, a bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Hizmet borçlanması yoluna başvuracak sigortalının veya hak sahibinin, talep tarihinde, 5510 sayılı Kanun m. 82’ye göre belirlenen prime esas

<sup>583</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 69.

<sup>584</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam Biçimi**, s. 69.

<sup>585</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 510; Korkusuz ve Uğur, s. 375.

<sup>586</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 510-511; Tuncay ve Ekmekçi, s. 700-701; Korkusuz ve Uğur, s. 375.

<sup>587</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 520; Tuncay ve Ekmekçi, s. 711; Korkusuz ve Uğur, s. 376; Arıcı, s. 473.

günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri gerekmektedir. Ancak yukarıda ifade edildiği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinin son fıkrasındaki olanaktan yararlanmayarak, kısmi süreli çalışma esnasında 30 günden eksik kalan günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesinde bulunması ve daha sonra aynı dönem için hizmet borçlanmasına başvurması durumunda, bir başka deyişle borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı %32 oranı üzerinden değil, % 20 oranı üzerinden hesaplanacaktır<sup>588</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan kadın işçilerin ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerini tamamlamak için başvurabilecekleri bir diğer yol da doğum borçlanmasıdır<sup>589</sup>. Nitekim 5510 sayılı Kanun m. 41/1-a bendine göre “Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların; Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır”. Bu düzenleme uyarınca doğum borçlanması yapılabilecek süreler, kanuni ücretsiz doğum ve analık izni

<sup>588</sup> 5510 sayılı Kanun m. 41/2'ye göre “Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru şartı aranır. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmaz. Borçlanma sürelerinin ne şekilde belgeleneceğini belirlemeye Kurum yetkilidir.” 5510 sayılı Kanun m. 41/5'e göre “Bu Kanunun yürürlük tarihinden sonraki sürelerle ait borçlanmalarda; borçlanılan prime esas gün sayısı borçlanılan ilgili aylara mal edilir. Seçilen prime esas kazanç, borcun ödendiği tarihteki prime esas asgarî kazanca oranlanarak, söz konusu oran ilgili ayın prime esas asgarî kazancı ile çarpılır. Bulunan tutar, ilgili ayın prime esas kazancı kabul edilir. Ancak hesaplanan prime esas kazanç hiçbir suretle o ayın prime esas azamî kazancını geçemez.”

<sup>589</sup> Doğum borçlanması konusunda geniş bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 511 vd; Korkusuz ve Uğur, s. 374 vd; Canbolat ve Özkan, s. 107 vd; A. Can Tuncay, “Doğum İzni Borçlanması - Karar İncelemesi”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2010, C. 7, S. 27, s. 1017 vd; Ercüment Özkaraca, “Doğum Borçlanması - Karar İncelemesi”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2010, C. 7, S. 26, s. 502 vd; Saim Ocak, “Hizmet Borçlanmalarında Talep Tarihindeki Statünün Borçlanılan Sürelerle Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 5, S. 20, Aralık 2010, s. 155 vd;



süreleri ile doğum tarihinden sonraki iki yıllık süredir. Doktrinde isabetle ifade edildiği üzere, kadın sigortalılara doğum tarihinden sonraki iki yıllık süre için borçlanma imkânı tanıyan düzenleme, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması sebebiyle eksik ödenen uzun vadeli sigorta primi süreleri bakımından da uygulanabilir niteliktedir. Ancak 5510 sayılı Kanun m. 41/1-i bendi yerine 5510 sayılı Kanun m. 41/1-a bendi doğrultusunda borçlanma yoluna başvurulması durumunda borçlanma yapılabilecek süreler, doğum tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olacaktır. Şüphesiz işçinin, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından önce doğum sonrası yarım çalışma izni kullanması durumunda iki yıllık süre daha da kısalmış olacaktır<sup>590</sup>. Bu nedenle kanaatimizce işçinin doğrudan 5510 sayılı Kanun m. 41/1-i bendi doğrultusunda borçlanma yoluna başvurması daha yerinde olacaktır.

## **5. İşsizlik Sigortası Hükümlerinden Yararlanma Açısından Kısmi Süreli Çalışma**

İşsizlik sigortası 4447 sayılı Kanun m. 47/1, c’de bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta olarak tanımlanmıştır<sup>591</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işsizlik ödeneğinden yararlanabilme haklarının olup olmadığı üzerinde durulması gereken bir sorundur. Zira işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları<sup>592</sup> oldukça ağır olduğu<sup>593</sup> için işçinin, kısmi

<sup>590</sup> Canbolat ve Özkan, s. 132-133.

<sup>591</sup> İşsizlik sigortası hakkında geniş bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 667 vd.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 641 vd.; Korkusuz ve Uğur, s. 393 vd.; Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 280 vd.; Arıcı, s. 398 vd.; Tankut Centel, **Sosyal Güvenlik Kapsamında İşsizlik Sigortasına Topluca Bakış**, Çimento İşveren Dergisi, C. 31, S. 6, Kasım 2017, s. 10 vd.

<sup>592</sup> İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için dört şartın gerçekleşmiş olması gerekir. İlk olarak belli bir süre çalışma ve prim ödeme şartı yerine getirilmiş olmalıdır. Kanunun 50. maddesine göre hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olma şartlarını sağlayanlar belli bir süre çalışma ve prim ödeme şartını ifa etmiş olurlar. İkinci şart olarak hizmet akdi Kanunda gösterilen sebeplerle sona ermelidir. Kanunun 51. maddesi hangi durumlarda sona eren hizmet akdinin işsizlik ödeneğine hak kazandıracağını hüküm altına almıştır. Buna göre, “Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar. a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi veya 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16 ncı maddesi yada 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar

sürelî çalışma esnasında da işsizlik sigortası kapsamında olmaya devam etmesi işçi açısından daha uygun gözükmektedir.

4447 sayılı Kanunun kapsamının belirtildiği m. 46/2'ye göre “Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar<sup>594</sup>”. Belirtilen hükümde 5510

---

Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak, b) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 1475 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7 nci maddesi ile 11 inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmak, c) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 1475 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12 inci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak, d) Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7 nci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak, e) İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (IV) numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmak, f) 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesi kapsamında işsiz kalmak, g) (Ek : 24/8/2000-KHK- 617/38 md.; İptal: Ana.Mah.nin 31/10/2000 tarih ve E.:2000/63, K.:2000/36 sayılı Kararı ile.; Ek: 25/6/2003 – 2904/28 md.) Yukarıdaki bentlerde belirtilen iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalılardan hizmet akitleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş olmak. (Değişik ikinci fıkra: 25/6/2003 – 4904/28 md.)” İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için üçüncü ve dördüncü şart olarak hizmet akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması ve sigortalının Türkiye İş Kurumu’na başvurup talepte bulunması gerekir; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 680 vd; Şakar, **Sosyal Sigorta**, s. 286 vd; Caniklioğlu’na göre 50. maddedeki son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödeme koşulu daha kolay yerine getirilebilir bir miktara indirilmeli ve son 120 günün kesintisiz çalışarak geçirilmesi koşulu da yürürlükten kaldırılmalıdır, Nurşen Caniklioğlu, “**6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler**”, Toprak İşveren Dergisi, S. 89, Y. 2011, s. 4.

<sup>593</sup> İşsizlik ödeneğinin koşullarının ağır olduğu yönünde bkz. Caniklioğlu, **Atipik İstihdam**, s. 72 vd; Belli bir süre çalışma ve prim ödeme şartının çok ağır olduğu ve nimet-külfet dengesine uygun olmadığı yönündeki görüş için bkz. Caniklioğlu, **İşsizlik Sigortası**, s. 3-4.

<sup>594</sup> 4447 sayılı Kanunun kapsamında olmayanların kural altına alındığını m. 46/3'e göre, “5510 sayılı Kanunun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5 inci, 6ncı ve geçici 13 üncü maddeleri kapsamında olanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükümünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel

sayılı Kanun m. 4/1, a bendi kapsamında sigortalı olanlar ile 506 sayılı SSK Geç. m. 20 hükmü<sup>595</sup> kapsamındaki sigortalıların, yine 5510 sayılı Kanun Ek m. 6 hükmü<sup>596</sup> kapsamında çalışan sigortalılar ile 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden 5510 sayılı Kanun m. 50 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olup işsizlik primi ödeyen sigortalıların 4447 sayılı Kanun kapsamında olduğu ifade edilmiştir<sup>597</sup>. Görüldüğü gibi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de işsizlik sigortası kapsamındadır.

Esasında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı oldukları için doğal olarak işsizlik sigortası kapsamında da olmaları gerekir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların işsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli olan prim ödeme koşulunu gerçekleştirmeleri zor olacağı için 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile bu işçilere özel bazı hükümler getirilmiştir<sup>598</sup>.

6111 sayılı Kanunla maddeye eklenen ibare detaylı bir biçimde incelendiğinde eleştiriye açık hususlar bulunduğu görülmektedir. Şöyle ki hükümde sadece 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yer verildiği için diğer kanunlar uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler belirtilen haktan yararlanamayacakları gibi bir sonuç çıkmaktadır. Öncelikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için isteğe bağlı sigortalı olarak işsizlik sigortası primi ödemeleri mümkündür. Böylece işsizlik sigortası içeriğindeki yardımlar kural olarak, isteğe bağlı sigorta kapsamında yapılan yardımlar arasında yer almamakla birlikte, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin isteğe

---

statüsünde çalışanlar (18/5/1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dâhil) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar bu Kanun kapsamına dahil değildir.”

<sup>595</sup> 506 sayılı SSK Geç. m. 20 hükmü halen yürürlükte olup, belirtilen hüküm kapsamında bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler kapsamında olanlar da işsizlik sigortasına tabi olmaktadır.

<sup>596</sup> 5510 sayılı Kanun Ek m. 6 hükmü kapsamında sigortalı olanlar; ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile m. 4/2-b bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardan kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerdir.

<sup>597</sup> Caniklioğlu, **İşsizlik Sigortası**, s. 1-2; Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 671 vd; Tuncay ve Ekmekçi, s. 650 vd; Korkusuz ve Uğur, s. 397 vd; 4447 sayılı Kanununun 48. maddesinin son fıkrasına göre “İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder. Ülkeye dönmeleri ve 51 inci maddede belirtilen koşulları yerine getirmeleri halinde kendilerine işsizlik sigortasından hak ettikleri ödemeler yapılır ve hizmetlerden yararlanmaları sağlanır.”

<sup>598</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam**, s. 73.

bağlı sigortalı olmaları durumu için bir istisnaya yer verilmiştir. Bir başka deyişle isteğe bağlı sigortalı olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler isterlerse, işsizlik sigortası kapsamına dahil olabileceklerdir. Fakat bunun için işçilerin kendilerinin işsizlik sigortası primlerini ödemeleri gerekmekte olup, 4447 sayılı Kanun m. 49/1, c.3’de de ifade edildiği üzere, işsizlik sigortası için %1’lik işçi payına ek olarak, %2’lik işveren payını da kendileri üstlenmek zorundadırlar<sup>599</sup>.

Sonuç olarak doktrinde isabetle belirtildiği ve bizim de katıldığımız görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işsizlik sigortasından yararlanmaları kanun ayrımı yapılmadan isteğe bağlı sigortalı olan ve işsizlik sigortası primini ödeyen kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçilerin tamamının işsizlik ödeneğinden yararlanmaları çok daha uygun bir çözüm olacaktır. İsteğe bağlı sigortalı olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, işsizlik sigortası için kendi payına ek olarak işverene ait prim payını ödemesi gerektiği gibi, işsizlik sigortasının en önemli yardımı olan işsizlik ödeneğinden faydalanabilmek için de işsizlik ödeneğinin ağır koşullarını sağlaması gerekmektedir. Doktrinde Caniklioğlu tarafından da ifade edildiği üzere, her ne kadar söz konusu düzenlemeyle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere bir olanak sağlanmış olsa da işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarını kolaylaştırmak çok daha isabetli olurdu<sup>600</sup>.

Öte yandan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ’in (Tebliğ No: 3)<sup>601</sup> 2. maddesinde<sup>602</sup> kısmi süreli iş sözleşmesi çalışma halinde, 120 günün hesabında prim yatırılmayan sürelerin kesinti sayılmayacağı belirtilmektedir. Böylece kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve işsizlik sigortasına tabi olan işçilerin son 120 gün kesintisiz prim ödeme koşulunda eksik gün sayılarının bulunmasına rağmen diğer koşulları sağlamaları durumunda, işsizlik ödeneğinden yararlanacakları kural altına alınmıştır<sup>603</sup>. Ancak belirtilen düzenlemeye rağmen kanaatimizce, kısmi

<sup>599</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam**, s. 74; Aynı yönde bkz. Caniklioğlu, **İşsizlik Sigortası**, s. 3-4.

<sup>600</sup> Caniklioğlu, **Atipik İstihdam**, s. 74; Aynı yönde bkz. Caniklioğlu, **İşsizlik Sigortası**, s. 3-4.

<sup>601</sup> RG. 30.1.2002, 24656.

<sup>602</sup> Belirtilen düzenlemeye göre “Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz.”

<sup>603</sup> Mustafa Şentürk, **İş Hayatındaki Kısmi süreli (Part-Time Çalışma)**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 121.

sürelî iş sözleşmesi ile çalışanların işsizlik ödeneğinden faydalanabilmeleri oldukça güç görünmektedir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

#### Ş6. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİ

##### I. GENEL OLARAK

Önceki bölümlerde de değindiğimiz gibi kadınların istihdamda daha fazla yer almalarını sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmak hemen hemen her devletin amacı haline gelmiş bulunmaktadır. Aynı şekilde devletlerin bir diğer amacı da ilerde nüfuslarındaki yaşlı oranının artmasını önlemek, genç-yaşlı nüfus dengesini sağlamak için toplumlarındaki doğum oranının artmasını sağlamaktır. Bununla bağlantılı olarak, sağlıklı nesillere ulaşılabilmesi için çocukların ebeveynleri tarafından bakıp yetiştirilmelerinin çok önemli olduğu da bilinen bir gerçektir. Söz konusu amaçların tamamına ulaşılabilmesi için iş ve aile dengesini sağlayan uygulamalara yer verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yine daha önce de vurgulandığı gibi birçok ülke mevzuatında esnek çalışma, ebeveyn izni gibi düzenlemelere yer vermişlerdir. Ülkemizde de bu doğrultuda 6663 sayılı Kanun ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, doğum sonrası yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneği kural altına alınmıştır.

6663 sayılı Kanun ile İş Kanununun 74. maddesine, analık izninin sona ermesinden sonra haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izne çıkma hakkına ilişkin düzenleme eklenmiştir. Bununla bağlantılı olarak yine 6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna, doğum sonrası yarım çalışma izni kullananlara belirli şartların varlığı halinde yarım çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin bir madde (Ek m. 5) ilave edilmiştir. Bu bölümde 6663 sayılı Kanunla mevzuatımıza getirilen doğum sonrası yarım çalışma izni (İş K. m. 74/2) ve yarım çalışma ödeneği (4447 sayılı Kanun Ek m. 5) detaylı bir şekilde incelenecektir.

Ücretsiz izin, yarım zamanlı çalışma, kısmi izin, kısmi çalışma gibi farklı kavramlar doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenlemelerde ve çalışmalarda

kullanılmaktadır<sup>604</sup>. Biz tezimizde doğum sonrası yarım çalışma izni kavramını kullanacağız.

6663 sayılı Kanun ile İş Kanununa eklenen haklar bütün işçilere uygulanacaktır (m. 74/son). Buna göre “Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır”. Belirtilen hüküm ile İş Kanunu m. 74’de yer alan düzenlemelerin, dolayısıyla çalışma konumuzu oluşturan doğum sonrası yarım çalışma izninin de Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilere ayrımsız olarak uygulanması sağlanmıştır. Ancak doktrinde isabetle ifade edildiği üzere kanun yapma tekniği açısından söz konusu Kanunlarda değişiklik yapılması daha isabetli olurdu<sup>605</sup>. Buna karşılık doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenleme iş sözleşmesi ile çalışanlar için geçerli olduğu için diğer bağımlı çalışanlar ile bağımsız çalışanlar söz konusu haktan faydalanamayacaklardır<sup>606</sup>.

Tezimizin diğer bölümlerinde yeri geldikçe değindiğimiz Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgili hükümler bulunmakla birlikte söz konusu hükümler İş Kanunu m. 74/2’deki düzenlemelerin tekrarı niteliğinde olduğu için konumuz açısından ikincil mevzuatta eksiklik bulunmaktadır. Kanun hükümlerinin daha anlaşılır kılınması ve uygulamada yaşanabilecek tereddütlü durumların giderilmesi bakımından bir an önce ikincil mevzuatın çıkarılması gerekmektedir<sup>607</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenleme, 6663 sayılı Kanun ile 657 sayılı DMK’ye eklenerek söz konusu hak kamu görevlilerine de tanınmıştır. 657 sayılı DMK m. 104/F’ye göre “Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan

---

<sup>604</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 177.

<sup>605</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 20; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 747; Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 177, 212; Centel, **Analık Hali**, s. 10.

<sup>606</sup> Canbolat ve Özkan, s. 118.

<sup>607</sup> Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 176-177.

sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir”. Bu hüküm kamu görevlilerine ilişkin olduğu için konumuz dışında kalmakla birlikte İş Kanunu m. 74/2 ile neredeyse aynı içerikte olduğu için yeri geldikçe söz konusu düzenlemelere atıfla bir karşılaştırma yapılmaya da çalışılacaktır.

Tezimizde ayrıntılı bir biçimde incelediğimiz İsveç, Almanya ve Avusturya Hukuklarının ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerine yer ver verilmesine rağmen bu ülkelerde ve diğer ülkelerin hukuk sistemlerinde, inceleyebildiğimiz kadarıyla, doğum sonrası yarım çalışma iznine benzer bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Diğer ülkelerde ebeveyn izni kapsamında genellikle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmaktadır. Doğum sonrası yarım çalışma izninin ve bu izinle bağlantılı olarak yarım çalışma ödeneğinin daha çok Türk Hukukuna özgü olduğunu söylemek kanaatimizce yanlış olmayacaktır.

Yarım çalışma ödeneği bakımından diğer ülkeler ile kıyas yapacak olur isek bazı ülkelerde Devlet tarafından ebeveynlere ödenek ödenmektedir. Ancak bu ödenekler genellikle ebeveyn izninden arı olarak çocuk sahibi olan ebeveynlere belirli şartların varlığı halinde ödenmekte olup ebeveyn izni kullananlar da ödenekten yararlanma hakkına sahip olmaktadırlar. Yarım çalışma ödeneği ise sadece doğum sonrası yarım çalışma izni kullananlar için getirilmiş bir hak olup, ödenekten yararlanabilmek için belirli süre prim ödeme şartı aranmaktadır. Bu vesileyle belirtmek gerekir ki ödenekten faydalanabilmek için prim ödeme şartının getirilmiş olması kanaatimizce oldukça isabetsizdir. Zira yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneği çocuklarını bizzat bakıp yetiştirmek isteyen işçilere destek amacıyla kural altına alınan haklar olup olabildiğince herkesin bu haklardan yararlanabilmesi gerekmektedir. Öte yandan çocuklarına bakıp ve yetiştirme amacıyla izin alan işçileri Devletin olabildiğince desteklemesi gerekirken ödenek hakkının sadece yarım çalışma izni kullanan işçilere tanınması da bir başka



eleştirisi konusudur. Bunun yanında 6663 sayılı Kanun ile yarım çalışma izni dışında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı da mevzuatımıza getirilmiş olup söz konusu hak için de ödenek hakkının tanınmış olması gerekirdi kanaatindeyiz. Nitekim Almanya’da BEEG’nin 1. maddesine göre ikametgahı Almanya’da olanlar, çocuğuyla aynı evde yaşayanlar, çocuğuna bizzat bakanlar ve hiç çalışmayan ya da haftada 30 saatten fazla çalışmayanların kural olarak ebeveyn ödeneği hakkı bulunmaktadır. Ayrıca ebeveyn ödeneğinin şartları ebeveyn izninden bağımsız olarak kural altına alınmış olup, kapsamı ebeveyn izninden daha geniştir.

Alman Hukukunda bağımsız çalışanlar ve işsizler de gerekli şartları haiz olmaları durumunda ebeveyn ödeneği hakkına sahip olmaktadır<sup>608</sup>. Kanaatimizce kanun koyucunun bir an önce yasal düzenleme değişikliğine giderek yarım çalışma ödeneğinin prim ödeme şartını kaldırması ve ödeneğin kapsamını genişletmesi isabetli olacaktır.

## **II. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ**

Çalışmamızın bu bölümünde doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılması ile ilgili detayları irdelemeden önce doğum sonrası yarım çalışma izninin hukuki niteliği hakkında bilgi verilecektir. Doğum sonrası yarım çalışma izni, kanundan doğan değiştirici yenilik doğuran hak niteliğini haizdir<sup>609</sup>. Şöyle ki doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgili hükümler, hak sahibi işçiye, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, yarım çalışma iznini, işverenin onayı aranmaksızın, kullandırmayı sağlamaktadır. Böylece işçi, Kanunda öngörülen süre boyunca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı elde etmektedir<sup>610</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma iznini kullanabilmek için hak sahibi işçinin, işverene talepte bulunması gerekmektedir. Belirtilen husus da kanundan doğan yenilik

<sup>608</sup> Rancke, s. 462; [https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018).

<sup>609</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40-41; Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 202.

<sup>610</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40-41; Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 202.

doğuran hakkın hukuki sonuçlarını doğurabilmesi için elzem olup, yarım çalışma izninin hukuki niteliğine uygun düşmektedir<sup>611</sup>.

### **III. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİN KULLANILMASI**

Doğum sonrası yarım çalışma izninin düzenlendiği İş Kanunu m. 74/2'ye göre doğum sonrası analık hâli 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 hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecek olup, çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır. Ayrıca doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmayacaktır. Belirtilen düzenlemede doğum sonrası yarım çalışma izninin, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacını haiz olduğu vurgulanmaktadır.

#### **A. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNDEN YARARLANABİLECEK KİŞİLER**

##### **1. Doğum Yapan Kadın İşçiler**

İş Kanunu m. 74/2'de doğum sonrası yarım çalışma izni hakkı, ilk olarak kadın işçilere tanınmaktadır. Aşağıda değinileceği üzere, bu haktan erkek işçilerin yararlanabilmesi sadece evlat edinme durumuna özgülenmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından farklı olarak, doğum yolu ile ebeveyn olunması durumunda, doğum sonrası yarım çalışma izni hakkı sadece kadın işçilere tanınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bağlamında "ebeveyn" kavramı başlığı altında vasilik, koruyucu ailelik gibi statüye sahip kişilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına sahip olup olamayacaklarını tartışmış idik. Aynı soruyu doğum sonrası yarım çalışma izni için soracak olur isek; ilk bakışta, çocuğun menfaati esas alınarak, belirtilen vasfa sahip kişilerin de doğum sonrası yarım çalışma

<sup>611</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 40-41; Aynı yönde Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 202.

iznine başvurabilmesi gerektiği şeklinde bir yorum yapılabilir. Ancak ilgili hükümler incelendiğinde, doğum sonrası yarım çalışma izninin analık izninin bitiminden itibaren kullanılmasına yönelik bir sistem getirilmeye çalışılması durumu ve Kanunun lafzından analık izni kullananların doğum sonrası yarım çalışma izni kullanabilecekleri yönünde bir sonuca ulaşılması doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanabilecek kişileri geniş yorumlamamak gerektiği kanaatindeyiz. Sonuç olarak doğum sonrası yarım çalışma iznini kullanabilecek ilk kişi grubu doğum yapan ve analık iznini kullanan kadın işçilerdir.

## 2. Çocuğu Evlat Edinen Kadın veya Erkek İşçiler

İş Kanunu m. 74/2’de doğum sonrası yarım çalışma izni kullanabilecek bir diğer kişi grubunun, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu hükümde evlat edinmeye ilişkin bir ayrıma gidilmediği ve aynı zamanda “kadın veya erkek işçiler” ibaresi kullanıldığı için tek başına evlat edinmede de birlikte evlat edinmede de doğum sonrası yarım çalışma izni hakkının mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda belirtilen ibareden, eşlerin birlikte evlat edinme yoluna başvurması durumunda eşlerden her ikisinin değil sadece birinin doğum sonrası yarım çalışma iznine başvurabileceği kanaatine varılmaktadır. Sonuç olarak, tek başına evlat edinme durumunda, evlat edinen kadın ya da erkek işçinin; birlikte evlat edinme yoluna başvurulması durumunda ise eşlerden birinin doğum sonrası yarım çalışma izni hakkı mevcuttur<sup>612</sup>.

Bu noktada evlat edinme yolu ile baba olduklarında erkek işçilerin, doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanabilmeleri mümkün iken doğum yolu ile baba olduklarında doğum sonrası yarım çalışma izninden neden faydalanamadıkları sorusu

---

<sup>612</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 178; Canbolat ve Özkan, s. 119; Ekonomi, Kanunda “çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler” ibaresinin evlilik ilişkisinde birlikte evlat edinilmesi durumunda eşlerden birinin ücretsiz izin hakkından yararlanmasına olanak tanınmadığı şeklinde yoruma katılmamaktadır. Ekonomi’ye göre “... analık izninin bitiminde hak sahiplerine ücretsiz izinden yararlanmada bir seçim hakkı verilmiştir: Bu izinlerden biri kısmi süreli ücretsiz izin (İşK. m. 74/2), diğeri ise altı aya kadar ücretsiz izin (İşK. m. 74/5). Her iki izinden yararlanacak olanlar arasında ilk bakışta bir ayırım yapılmış gibi gözükmektedir. Kısmi süreli ücretsiz izin hakkı İşK. m. 74/2’de evlat edinen kadın veya erkek işçiye verilmişken, m. 74/5’te altı aya kadar ücretsiz izinden yararlanma ise, “üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir” şeklinde hükme bağlanmıştır. Görüşümüze göre, açıklanan farklı düzenlemenin bilinçli bir ayırımı gerektiren dayanağı bulunmamaktadır ve İşK. m. 74/5 hükmünün kıyasen kısmi süreli ücretsiz izinde de uygulanması gerektiğini eşlerin birlikte evlat edinmeleri halinde bunlardan birinin de kısmi süreli izin hakkını seçme imkanı bulunduğunu, hatta bu doğrultuda bir sonuca gidilmesinin İşK. m. 13/5’de de yer almasından da destek aldığımızı düşünmekteyiz...”, Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 28-29.

akla gelmektedir. Burada doğum sonrası yarım çalışma izninin kural altına alındığı İş Kanunu m. 74/2 ile analık izninin kural altına alındığı İş Kanunu m. 74/1 arasında bağlantı kurulduğu, bir başka deyişle doğum sonrası yarım çalışma izninin, analık izni hakkı olanların analık iznini kullanımlarının arkasından doğum sonrası yarım çalışma iznine başvurmaları yönünde bir sistematik kurulduğu dolayısıyla İş Kanunu m. 74/1'e göre analık izni hakkı olanların doğum sonrası yarım çalışma izninden faydalanabilmeleri yönünde hüküm kurulduğu cevabı verilebilir. Ancak İş Kanunu m. 74/1'e doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan analık izni sürelerinin babaya kullandırılması hakkı getirilmiştir. Söz konusu hak ile doğum yolu ile baba olan işçilerin, annenin ölümü halinde, analık izni kullanabilmeleri mümkün hale gelmiştir. Ayrıca anılan tüm hükümlerde çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacının esas alınması durumunu da göz önüne alır isek kanaatimizce doğum yolu ile baba olanların da –annenin ölüm halinin yaşanmasına gerek kalmadan- doğum sonrası yarım çalışma izni hakkından yararlanabilmeleri gerekmektedir.

İş Kanunu m. 74/2'de ifade edildiği üzere, kadın veya erkek işçilerin evlat edinme yoluna başvurmaları durumunda, doğum sonrası yarım çalışma izninden faydalanabilmeleri için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmiş olmaları gerekmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için de mevcut olan bu şartı daha önce eleştirdiğimiz için burada tekrara düşmeyip, ilgili bölüme atıf yapıyoruz.

## **B. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI**

### **1. Doğum Sonrası Analık İzin Sürelerinin Geçmiş Olması**

İş Kanunu m. 74/2'de yer alan "...doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren..." ifadesi ile doğum sonrası yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için öncelikle analık izin sürelerinin<sup>613</sup> geçmiş olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır<sup>614</sup>. Dolayısıyla işçi analık hali izninin bitiminden itibaren her zaman bu yönde talepte bulunabilir. Buna karşılık evlat edinme halinde bu talebin ne zaman kullanılacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır

<sup>613</sup> Analık izni hakkında bkz. Bölüm 1, §2, III, A.

<sup>614</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 179.

## 2. Evlat Edinme Halinde Çocuğun Üç Yaşından Küçük Olması

Yukarıda ifade edildiği üzere İş Kanunu m. 74/2 uyarınca, evlat edinme durumunda doğum sonrası yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için evlat edinilen çocuğun üç yaşından küçük olması gerekmektedir.

Bu konu ile ilgili olarak doktrinde, çocuğun evlat edinme esnasında üç yaşını doldurmamış olup yarım çalışma izni talebi anında veya izin sırasında üç yaşını doldurmuş olması durumunda nasıl bir yol izleneceği şeklinde önemli bir soru sorulmaktadır<sup>615</sup>. Ocak'a göre Kanun hükmündeki üç yaş sınırı sadece evlat edinme bakımından değil izin uygulamasına ilişkin talep için de geçerlidir. Zira aksi yönde yorum, üç yaşından küçük çocuk evlat edinildikten sonra izin hakkının kullanılması bakımından ne zamana kadar talepte bulunacağı belirsizliğini doğurmaktadır<sup>616</sup>. Üç yaş sınırı ile ilgili olarak daha önce de eleştiride bulunmuş idik, hükmün getiriliş sebebini tam olarak anlayamamakla birlikte bu konuda Kanundaki yasal boşluk, kanaatimizce hak sahipleri lehine doldurulmalıdır. Bu sebeple doktrindeki, evlat edinme sırasında çocuğun üç yaşından küçük olmasının yeterli olacağı, yarım çalışma iznine talep esnasında üç yaşını tamamlamış olmanın önem taşımadığı görüşüne katılmaktayız<sup>617</sup>.

## 3. Çocuğun Hayatta Olması

Doğum sonrası yarım çalışma izninden faydalanabilmek için gerekli olan bir diğer şart çocuğun yaşıyor olmasıdır. Nitekim bu husus İş Kanunu m. 74/2 c. 1'de de ifade edilmiştir<sup>618</sup>. Doğum sonrası yarım çalışma izni analık izninin kullanımının ardından başvurulabilecek bir hak olması sebebiyle örneğin çocuk, analık izni esnasında ya da yarım çalışma iznine başvurulmadan önce ölmüşse hak sahipleri, yarım çalışma iznine başvuramayacaklardır<sup>619</sup>.

<sup>615</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 747; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 143; Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 180.

<sup>616</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 181; Aynı yönde görüş sahibi olan Canbolat ve Özkan, yarım çalışma izni uygulaması başladıktan sonra çocuğun üç yaşını doldurmasının, yarım çalışma iznini kullanmaya engel teşkil etmeyeceğini de ifade etmektedirler, Canbolat ve Özkan, s. 119-120.

<sup>617</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 747; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 143.

<sup>618</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 747; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 143.

<sup>619</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 25-26; Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 180.

Ekleyelim ki yarım çalışma izninin kullanımı esnasında çocuğun ölmesi durumunda da izne son verilmesi gerekmektedir. Yarım çalışma izninin çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla yönelik olması bu sonuca varmayı gerekli kılmaktadır<sup>620</sup>.

#### **4. Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi**

İş Kanunu m. 74/2, c. 1’de doğum sonrası yarım çalışma izninin, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla taşıdığı ifade edilmektedir. Bir başka deyişle yarım çalışma iznini talep edebilmek için izin esnasında, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi ile ilgileniyor olmak gerekmektedir. Nitekim çocuğun velayetinin diğer ebeveynde olduğu ya da çocuğun Devlet tarafından koruma altına alındığı gibi durumlarda çocuğun bakımını ve yetiştirilmesini gerçekleştiremeyecek olan işçinin, doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanması da mümkün olmayacaktır<sup>621</sup>.

#### **5. Talep**

Doğum sonrası yarım çalışma izni her doğum yapan işçinin kendiliğinden hak ettiği bir izin türü değildir. Bu izinden yararlanabilmek için işçinin talepte bulunması gerekmektedir. Nitekim İş Kanunu m. 74/2, c. 1’de “istekleri hâlinde” ibaresi ile söz konusu husus vurgulanmaktadır<sup>622</sup>. İşçinin yarım çalışma iznine ilişkin talebi ile ilgili doktrinde tartışmalı hususlar bulunduğu için ayrı başlık açma gereği hasıl olmuş olup, tartışmalar o başlık altında irdelenecektir.

#### **6. Yarım Çalışma Esnasında İş Sözleşmesinin Kısmi Süreli Sayılması Gerekip Gerekmediği Sorunu**

Doğum sonrası yarım çalışma izninden faydalanabilmenin bir diğer koşulu katıldığımız görüş uyarınca tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktır<sup>623</sup>. Söz konusu husus her ne kadar yasal düzenlemeden tam olarak anlaşılabilir olsa da amaçsal yorum yöntemine başvurduğumuz zaman bu sonuca varılmaktadır. Gerçekten doğum sonrası yarım çalışma izni İş Kanunu m. 74/2’de de ifade edildiği üzere çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla mevzuatımıza getirilmiş bulunmaktadır. Bu doğrultudaki izinler aynı zamanda iş ve aile dengesinin kurulması ve kadınların istihdamda kalmalarını

<sup>620</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 180.

<sup>621</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 181.

<sup>622</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 747; Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 143.

<sup>623</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 26.

sağlamayı da amaçlamaktadır. Belirtilen hususlar göz önüne alındığında ve ek olarak, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin çalışmadığı zaman içerisinde evde kalıp çocuğuyla ilgilenilme olanağının bulunmasından yola çıkılarak yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak gerektiği kanaatine varılmaktadır. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftada on beş saat çalışan bir işçinin yarım çalışma iznine başvurması durumunda yarım çalışma izni süresince haftalık çalışma süresi yedi buçuk saate düşecektir. Böyle bir durum ise özellikle işverenin iş gücü ihtiyacının karşılanmasında ve iş organizasyonu konusunda sıkıntı yaratabilecek niteliktedir<sup>624</sup>.

Öte yandan doğum sonrası yarım çalışma izni ile doğrudan bağlantılı olan yarım çalışma ödeneğinin kural altına alındığı 4447 sayılı Kanun ek madde 5’de ödenek süresinin, “4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar” olduğu belirtilmektedir. Bu ifadeden de yarım çalışma izninin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için getirilmiş bir olanak olduğu anlaşılmaktadır. Zira tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanların normal haftalık çalışma sürelerinin tespitinde İş Kanunu m. 63 esas alınmakta ve söz konusu hükümde de İş Kanunu m. 63’e atıfta bulunmaktadır<sup>625</sup>.

Bu noktada birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışarak haftalık çalışma süreleri kırk beş saat olan işçilerin yarım çalışma izin haklarının olup olmayacağı sorusunu sormak uygun düşmektedir. Belirtilen husus ile ilgili olarak doktrinde Ekonomi, bu durumun haftalık çalışmanın yarısı kadar bir zamanı çocuğun bakımına ve yetiştirilmesine ayrılmasını daha da güçleştirdiği kanısındadır<sup>626</sup>. Doktrinde Ocak ise böyle bir durumda hangi işyeri bakımından izin kullanılacağına ayrı bir tartışma konusu yarattığını ifade etmektedir<sup>627</sup>. Kanaatimizce kanun koyucunun iş sözleşmesinin türü ile ilgili açık bir görüş beyan etmemesi oldukça eleştiriye açık bir durumdur. Bunun Kanunda düzenlenmesi isabetli olur.

<sup>624</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 26-28.

<sup>625</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 26-28; Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 204-205; Uğur ve Yiğit, s. 86-87.

<sup>626</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 28.

<sup>627</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 205.

Yarım çalışma izni ile ilgili şu anki yasal düzenlemenin, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yarım çalışma iznine başvuramayacağı sonucuna vardığı görüşünü benimsediğimiz için haftalık çalışma süreleri kırk beş saat olsa da iş sözleşmelerinin türü kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu için birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yarım çalışma iznine hak kazanmayacakları kanaatindeyiz. Kanun koyucunun düzenleme değişikliğine giderek kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların da yarım çalışma izni hakkı olduğu yönünde irade ortaya koyması durumunda ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile birden fazla işyerinde çalışan işçilerin, yarım çalışma iznini nasıl kullanacakları yönünde düzenleme getirmesi kanaatimizce önem arz etmektedir.

### **C. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİ İÇİN TALEPTE BULUNMA**

İş Kanunu m. 74/1, c. 1’de doğum sonrası yarım çalışma izni için işçinin talepte bulunması gereğine yer verilmiş; ancak işçinin talebi ile ilgili olarak bunun dışında bilgiye yer verilmemiştir. Söz konusu düzenleme eksikliği tartışılması gereken bazı hususların doğmasına sebep olmuştur. Aşağıda bunlar üzerinde durulacaktır.

#### **1. Talepte Bulunabilecek Zaman Aralığı**

Kanunda süreye ilişkin tespit yapılmamış olması hak sahibinin talebini sınırsız bir şekilde kullanabileceği sonucunu doğurmaz<sup>628</sup>. İşçinin yarım çalışma iznine ilişkin talepte bulunabileceği zaman aralığının belirli bir süre ile de sınırlandırılması gerekmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre menfaatler dengesinde ve olayların unsurları arasında benzerlik olması hasebiyle İş Kanunu m. 13/5’de kural altına alınan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin “en az bir ay önce yazılı bildirim” kuralını kıyasen yarım çalışma izni için de uygulanabilecektir. Bu görüşe göre işçi, analık izninin bitiminden bir ay önce işverene talebini iletmelidir<sup>629</sup>. Doktrindeki katıldığımız görüşe göre ise yarım çalışma izninin yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı dikkate

<sup>628</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 747; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 144.

<sup>629</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 32, 34; Doktrinde İnciroğlu’na göre de İş Kanunu m. 13/5’deki bir aylık süre gözetilerek işverene bildirimde bulunulmalıdır. Bu süre işverenin tedbir alması bakımından önemli görülebilir, İnciroğlu, s. 169, dn. 14; Ocak’a göre, İş Kanunu m. 13/V hükmünde belirtilen bir aylık süre dikkate alındığında, işçi bir ay önceden haber vermemiş olursa yarım çalışma izni hakkını kullanamayacaktır. Bu sebeple Ocak belirtilen görüşü desteklememektedir, Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 197.



alınarak 4447 sayılı Kanun Ek m. 5'deki düzenlemeler esas alınmalıdır. Anılan hükümde yarım çalışma ödeneği için doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren otuz gün içinde Kuruma başvuru şartı getirilmiştir. Bu görüş uyarınca söz konusu düzenleme göz önüne alındığında, yarım çalışma izni için de analık izninin bitiminden itibaren otuz gün içinde, üç yaşından küçük çocuk evlat edinilmesi durumunda ise evlat edinme tarihinden itibaren otuz gün içinde işverene başvurulması gerektiği sonucuna varılmaktadır<sup>630</sup>.

Yine 4447 sayılı Kanun Ek m. 5'de düzenlenen "Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır". kuralının yarım çalışma izni için de uygulanması gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre yarım çalışma ödeneğine hak kazanılan sürenin sonlanmasına kadar işverenden yarım çalışma izni talebinde bulunulabilecek olup; bununla birlikte başvurunun geciktiği her gün için iznin de gecikme süresi kadar azaltılarak kullanılacağı kanaatine varılmaktadır<sup>631</sup>.

Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise "... otuz günlük sürenin hak düşürücü süre olarak öngörülmediği, sürenin mücbir bir sebep olmaksızın geçirilmesi halinde kalan süre kadar ödeme yapılabileceği öngörülmüştür. O halde, işverene geç başvuru halinde de bu izin kullanılabilir ve gecikme yarım çalışma hakkının süresinin azalması anlamına gelecektir<sup>632</sup>".

Öncelikle belirtmek gerekir ki, doğum sonrası yarım çalışma izninin yarım çalışma ödeneği ile doğrudan bağlantısının bulunması ve doktrinde Caniklioğlu tarafından ileri sürülen görüşün de yarım çalışma ödeneğine ilişkin hükmü esas alması nedeniyle bu görüşün, muhakkak dikkate alınması gerekmektedir. Ancak Kanunda şu anda talepte bulunabilecek zaman aralığına ilişkin düzenleme eksikliğinin de bir an önce giderilmesi gerekmektedir. Zira işyerindeki çalışma düzeninin bozulmaması adına aşağıda da değineceğimiz üzere, önceden bildirimde bulunma kuralının da kısmi süreli

---

<sup>630</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 144; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 198.

<sup>631</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 144; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 198.

<sup>632</sup> Köseoğlu, s. 106.

çalışmaya geçiş hakkında olduğu gibi getirilecek düzenlemede yer alması uygun düşmektedir.

## 2. İşverene Önceden Bildirimde Bulunma

Aşağıda değinileceği üzere, işçinin talepte bulunması ile birlikte söz konusu izin için işverenin onay verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Yarım çalışma iznini kullanacak işçisi bulunan işverenin, çalışma koşullarında gerçekleşecek değişiklik nedeniyle önceden tedbir alması gereken durumlar olabilir. Nitekim bazı durumlarda yarım çalışma izninin süresi 360 güne kadar uzayabilmektedir. İzin hakkını kullanan işçi sebebiyle işyerinde ortaya çıkacak olan işgücü eksikliği için işverenin hazırlık yapması gerekebilir. Bu sebeple yarım çalışma izni hakkını kullanacak işçinin belirli bir süre önceden işverene bildirimde bulunması gerekmektedir<sup>633</sup>. Önceden bildirim zorunluluğu kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için İş Kanunu m. 13/5, c. 5’de kural altına alınmıştır.

Katıldığımız görüş doğrultusunda talepte bulunabilecek zaman aralığını tespit etmemiz ile birlikte işçinin önceden bildirimde bulunmaması durumunda nasıl bir yol izlenmesinin icap ettiği sorusu akla gelmektedir. Örneğin analık izninden sonra bir süre çalışan bir işçi, ertesi gün yarım çalışma iznine başlamayı talep ettiğinde, somut olayın özelliklerine göre, işverenin mağduriyeti yaşanabilir. Böyle bir durumun önüne geçilmesi adına, bir an önce belirtilen hususu ve talepte bulunabilecek zaman aralığı ile ilgili tartışmalı durumu çözüme kavuşturacak bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Bu noktada ifade etmeliyiz ki, uygulama birliği açısından kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu üzere, yarım çalışma izni için de bir ay önceden bildirim şartı getirilmelidir ve bu husus yarım çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeye de eklenmelidir<sup>634</sup>.

## 3. Talebin Şekli

İş Kanunu m. 74/2’de doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin talebin şekli ile ilgili olarak da bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bunun sonucu olarak işçi talebini

<sup>633</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 31-32; Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 196.

<sup>634</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 198-199; Ekonomi, talepte bulunulabilecek zaman aralığının başlangıcını, analık izninin sona ermesinden bir ay önce olarak tespit ettiği için işçinin önceden bildirimde bulunmaması haline ilişkin çözüm yollarını analık izninin bitiminden önceki bir ayı esas alarak belirlemiştir. Bunlar hakkında bkz. Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 33-34.

sözlü veya yazılı olarak gerçekleştirilebilecektir. Ancak işçinin sözlü bildirimde bulunması durumunda ilerde işverenin, işçinin bildirimde bulunmadığını, geç bildirimde bulunduğunu iddia etmesi ya da işçinin sözlü bildirimine karşı işverenin cevap vermemesi ya da sözlü olarak olumsuz cevap vermesi gibi olasılıkların yaşanması durumunda uygulamada mağduriyetler yaşanacaktır. Bunun önüne geçilmesi adına her iki tarafında bildirimlerini yazılı şekilde gerçekleştirmesi yerinde bir davranış olacaktır. Aynı şekilde doktrinde isabetle ifade edildiği üzere, bildirimlerin yazılı olması ile ilgili olarak düzenleme değişikliğinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>635</sup>.

## **D. İŞVERENİN TALEBİ KABUL ETME ZORUNLULUĞU VE YAPTIRIM**

### **1. Kabul Zorunluluğu**

Doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanımını işverenin takdirine bağlı değildir. Bu sonuç İş Kanunu m. 74/2, c.1'deki "... ücretsiz izin verilir." ibaresinden, aynı hükmün ikinci cümlesindeki "... eklenir." ibaresinden ve yine aynı hükmün üçüncü cümlesindeki "... uygulanır" ibarelerinden anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle işçi izin talebinde bulunduğu anda işveren, bu talebi kabul etmek zorundadır. Şüphesiz söz konusu hususun düzenlemede açıkça belirtilmemiş olması eleştiriye açık bir durum olup, bu yönde düzenleme değişikliğine gidilmesi gerekmektedir<sup>636</sup>.

Yukarıda ifade ettiğimiz yazılı bildirim ile ilgili bağlantılı olarak yeni yasal düzenlemede ek olarak, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu üzere, işverenin belirlenecek sürede yazılı cevap vermemesi halinde, işçinin talebini kabul etmiş sayılacağına ilişkin bir düzenlemenin mevzuatımıza eklenmesi de yerinde bir davranış olacaktır<sup>637</sup>. Böylelikle hem yazılı bildirim önemi hem de işverenin takdir hakkının bulunmadığı vurgulanmış olacaktır.

### **2. Yaptırım**

İşçinin doğum sonrası yarım çalışma iznini kullanmasına engel olan işveren ile ilgili olarak mevzuatta herhangi bir düzenlemeye yer verilmemektedir. Nitekim bu husustaki yaptırımın gerekliliği doktrinde vurgulanmış ve konu ile ilgili çözüm önerisi sunulmuştur. Buna göre öncelikle, idari para cezalarının kural altına alındığı İş Kanunu

<sup>635</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 197, 199; Yazılı talebin önemi hakkında bkz. İnciroğlu, s. 170.

<sup>636</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 182.

<sup>637</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 197.

m. 104'e değinmek gerekmektedir. Söz konusu hükümde "... 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen... işveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir." ibaresi ile işveren tarafından kullanılmasına engel olunan İş Kanunu m. 74'deki analık izni ve ücretsiz izin süreleri için idari para cezası öngörülmektedir. Doktrinde ifade edildiği üzere söz konusu düzenleme; İş Kanunu m. 74'e doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hükümler eklenmeden önce kural altına alınmıştır, bir başka deyişle sadece "altı aya kadar ücretsiz izin" düzenlemesi var iken getirilen bir hükümdür. Bununla birlikte İş Kanunu m. 104'de soyut olarak "ücretsiz izin"den bahsedilmektedir, aynı zamanda doğum sonrası yarım çalışma izni, altı aya kadar ücretsiz izin ile aynı amacı haiz olan ve ücretsiz izin niteliğini taşıyan bir izindir –ki nitekim söz konusu izin esnasında belirli şartları haiz olan işçiler yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmekte ancak bu izni kullanan işçilere işveren tarafından herhangi bir ödeme yapılmamaktadır-. Tüm bu sebepler bir arada düşünüldüğünde katıldığımız görüş uyarınca işçisine yarım çalışma izni kullandırtmayan işverenin İş Kanunu m. 104'deki idari para cezasına tabi tutulması mümkündür<sup>638</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hükümler mevzuatımıza eklenmeden önce altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara bu noktada değinmek gerekmektedir. Bahsedilen karara konu olan olayda işçi, altı aya kadar ücretsiz izin talebinde bulunmuş, işveren tarafından söz konusu izin verilmemiştir. Bunun üzerine izin hakkını kullanan işçi hakkında, işe devamsızlık sebebiyle haklı nedenle fesih işlemi uygulanmıştır. Yargıtay da feshin geçersizliğine karar vermiştir<sup>639</sup>. Kararın<sup>640</sup> gerekçesine bakacak olursak "... 4857 sayılı İş Kanunu'nun, "analık halinde çalışma ve süt izni" başlığını taşıyan 74. maddesi, hamile olan ve doğum yapan kadın işçilerin, doğum öncesi ve sonrasında kullanacakları doğum iznini, hamilelikleri sırasında yapılan doktor kontrollerine ilişkin izinleri ve bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için süt iznini açık ve ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Aynı yasanın, feshin geçerli sebebe dayandırılması başlığını taşıyan 18. maddesinin e

<sup>638</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 41-42; Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 213; Uğur ve Yiğit, s. 90.

<sup>639</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 42.

<sup>640</sup> Yarg. 9. HD. 13.7.2009, 36349/20734, **Kazanıcı İçtihat Bankası**.

bendinde ise, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemenin, özellikle geçerli feshe gerekçe olamayacağı düzenlenmiş ve 74. maddedeki değinilen hususlara atıf yapılmıştır. Kanun koyucu, bu şekilde, kadın işçiler için belirlediği bir takım hakları güvence altına almıştır. İş Kanunu'nun 74. maddesinde, yukarıda değinilen hususlara ek olarak, ücretli doğum izninin ardından, istekleri halinde kadın işçilere 6 aya kadar ücretsiz doğum izin verileceği belirtilmiş ve kanun koyucu, yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin takdirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir. Buna karşın, İş Kanunu sistematigi açısından, ilgili hususu, yaptırım ile güvence altına alan açık bir düzenleme yapılmamakla birlikte, tamamen korumasız bırakıldığı da düşünülemez. Bir başka anlatımla, doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Somut olayda, davacı işçi doğum yapmış, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra, ücretsiz doğum izni talep etmiş ancak işverence buna izin verilmemiştir. Kaldı ki, davacının iş sözleşmesinin feshinin ardından, kendisine yıllık izin ücretinin de ödendiği, bu suretle davacıya yıllık ücretli izninin kalan kısımlarının dahi kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, değinilen hususlar gereğince, iş sözleşmesinin davacı tarafından değil, davalı işveren tarafından geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Kararın altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili olan” işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir” kısmı, katıldığımız görüş uyarınca, doğum sonrası yarım çalışma izni için de geçerli olabilecek niteliktedir. Zira altı aya kadar ücretsiz izinde olduğu üzere doğum sonrası yarım çalışma izni de gerekli şartların taşınması durumunda işverenin onayına ihtiyaç duyulmayan bir hak türüdür<sup>641</sup>.

#### **E. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN SÜRESİ**

İş Kanunu m. 74/2, c. 1’de yarım çalışma izninin süresi, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün olarak

<sup>641</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 43-44.

tespit edilmiştir. Düzenlemenin ikinci cümlesinde, çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleneceği, üçüncü cümlesinde ise çocuğun engelli doğması hâlinde bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı belirtilmiştir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, talepte bulunabilecek zaman aralığı ile ilgili Kanunda düzenleme eksikliği bulunmaktadır. Katıldığımız görüş uyarınca yarım çalışma ödeneğine hak kazanılan sürenin sonlanmasına kadar işverenden yarım çalışma izni talebinde bulunulabilecek olup; bununla birlikte başvurunun geciktiği her gün için iznin de gecikme süresi kadar azaltılarak kullanılacağı sonucuna varmaktayız<sup>642</sup>. Bu görüşün bir sonucu olarak işçinin, analık izninden sonra talepte bulunmakta geciktiği süre kadar izin süresi de azalacaktır. Bu sebeple uygulamada, izin süresinin azalmaması için tedbirli olmak isteyen işçilerin, analık izninin sonuna kadar yarım çalışma iznine başvurmaları gerekmektedir. Aynı şekilde ilk olarak altı aya kadar ücretsiz izin hakkını daha sonra yarım çalışma iznini kullanmak isteyen işçilerin, iki iznin süresinin hesaplanmasında başlangıç noktasının analık izninden itibaren olduğu hususunu unutmamaları icap etmektedir<sup>643</sup>.

İş Kanunu m. 74/2, c. 2'deki çoğul doğum hâlinde izin sürelerine otuzar gün ekleneceğine ilişkin kuralın uygulanabilmesi için doğumun çoğul doğum olması yeterli olup, bunun ikiz ya da üçüz olmasının herhangi bir farkı bulunmamaktadır<sup>644</sup>.

İş Kanunu m. 74/2, c.3'de çocuğun engelli doğması halinde izin süresi üç yüz altmış gün olarak belirlenmektedir. Ayrıca Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 6/3'de, söz konusu hususun doktor raporu ile belgelendirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Buna göre “Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.” Doktrinde bu konu ile ilgili olarak, çocuğun engelli olduğunun doğum anında anlaşılabilmesi ancak doğumdan itibaren bir yıllık süre içerisinde tespit edilmesi halinde, bir yıllık sürenin geçmemesi koşuluyla, izin hakkının kullanılabilmesi gerekliliği ile engelli doğmamakla birlikte herhangi bir nedenle doğumdan itibaren bir yıllık süre içinde engelli hale gelen

<sup>642</sup> Detaylı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 144; Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 198.

<sup>643</sup> Doğum sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izin arasındaki ilişki hakkında bkz. Bölüm 3, §9, III, A.

<sup>644</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748.

çocuk için de izin hakkından yararlanılabilmesi gerekliliği haklı olarak vurgulanmaktadır<sup>645</sup>. Nitekim kamu görevlilerin yarım çalışma izni ile ilgili olarak 657 sayılı DMK m. 104/F, c. 3’de bu yönde düzenleme bulunmaktadır. Söz konusu hükme göre “Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır.” Söz konusu düzenlemenin 657 sayılı DMK’de bulunup İş Kanununda bulunmaması eleştiriye açık olup, kanun koyucunun bu yönde değişiklik yapması isabetli olacaktır<sup>646</sup>.

Çoğul doğum halinde izin süresinin otuzar gün artırılmasına ilişkin hüküm ile çocuğun engelli doğması halinde izin süresinin üç yüz altmış gün olacağına ilişkin hüküm birlikte düşünülerek doktrinde, otuzar günlük artırım hükmünün engelli doğumda uygulanıp uygulanmayacağı sorusu sorulmaktadır. Hükmün sistematigi irdelendiğinde, yukarıda da ifade edildiği üzere, ilk olarak yarım çalışma izin süreleri, daha sonra çoğul doğum halindeki artırım düzenlemesi, en son olarak da engelli doğumdaki izin süresi kural altına alınmaktadır. Söz konusu silsileden, otuz günlük artırım hükmünün engelli çocuklara uygulanmayacağı bir başka deyişle, engelli çocuklar için özel ve daha uzun bir sürenin kural altına alındığı dolayısıyla diğer izin sürelerinden ari olarak engelli çocuklara, sadece hükümdeki izin süresinin - üç yüz altmış günün- uygulanacağı sonucuna varılmaktadır. Nitekim bu durumun unutkanlık mı yoksa bilinçli tercih mi olduğu net olmamakla birlikte hükmün düzenleniş şeklinden, katıldığımız görüşün haklı olarak ifade ettiği gibi, kanun koyucunun daha uzun bir izin süresi öngördüğü engellik hali için ayrıca artırım olasılığını tercih etmediği kanaatine varılmaktadır<sup>647</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin belirtilen düzenleme irdelendiğinde, evlat edinen işçilerin izin süresinin ne kadar olacağı sorusu akla gelmektedir. Zira hükümde, üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen erkek veya kadın işçilerin de hak sahibi olduğu belirtildiği halde iznin süresi ile ilgili sadece doğum hali esas alınarak düzenleme yapılmıştır. Söz konusu hususa doktrinde, evlat edinme durumunda izin süresinin aynı şekilde tespit edilmesi gerektiği cevabı verilmektedir.

---

<sup>645</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 183-184.

<sup>646</sup> Aynı yönde Canbolat ve Özkan, s. 121.

<sup>647</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748-749; Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 183.

Şöyle ki işçinin ilk defa evlat edinmesinde altmış gün, ikinci defa evlat edinmesinde yüz yirmi gün, sonraki evlat edinmelerinde yüz seksen gün ücretsiz izin hakkı olacaktır<sup>648</sup>. Yine katıldığımız görüşe göre evlat edinenin daha önce kendi çocuğunun bulunması halinde de izin süresinin tespit edilir iken evlat edinmeden önceki doğumlar dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır<sup>649</sup>. Aynı şekilde engelli bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda da izin süresi, üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır<sup>650</sup>.

Burada tartışılması gereken bir diğer husus, çocuğun doğduktan kısa bir süre sonra ölmesi halinde daha sonraki doğum için izin süresi hesaplanır iken bir önceki doğumun dikkate alınıp alınmayacağıdır. Örneğin ilk doğumundaki bebeği, doğumdan kısa bir süre sonra ölen işçinin, daha sonraki doğumunda (bebeğin yaşaması durumunda) izin süresi ne kadar olacaktır sorusunu, katıldığımız görüş doğrultusunda, yüz yirmi gün (çoğul doğum ise yüz elli gün) olarak cevaplandırmak gerekmektedir. Zira yasal düzenlemeden, doğumun gerçekleşmesinin önemli olduğu anlaşılmaktadır<sup>651</sup>. Bu noktada bebeğin ölü doğması durumunda bu doğumun, daha sonraki doğumlar bakımından hesaba katılıp katılmayacağını da irdelemek uygun düşmektedir. Yarım çalışma izni hakkı, 6663 sayılı Kanun ile 657 sayılı DMK'nin 104. maddesine eklenen (F) bendi ile kamu görevlilerine de tanınmıştır. Bunun ile ilgili olarak çıkarılan "Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 6)"nde "Yarım gün izin süresinin tespitinde memurun doğum yapması esas alınacak olup, bu süre memurun yaşayan çocuğunun sayısına göre belirlenmeyecektir." düzenlemesi mevcuttur. Katıldığımız görüş uyarınca, söz konusu düzenleme, uygulama ve mevzuat birliği açısından dikkate alınmalı ve ölü doğumların sonraki doğumlar yönünden hesaba katılması gerekmektedir. Nitekim bu düzenleme, doğumdan kısa bir süre bebeğin öldüğü doğumlar için ulaştığımız sonucu da destekler niteliktedir<sup>652</sup>.

6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 74'de düzenleme değişikliğine gidilmeden önce İş Kanunu m. 74/1'de analık izni düzenlemesi, İş Kanunu m. 74/2'de ise analık

---

<sup>648</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Aynı yönde Köseoğlu, s. 106, dn. 35.

<sup>649</sup> Köseoğlu, s. 106, dn. 35.

<sup>650</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 183.

<sup>651</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 184.

<sup>652</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 184-185; Canbolat ve Özkan, s. 121-122; Bu hususla ilgili olarak Tebliğ'de örnek de verilmektedir: "Örnek: Memurun ölü doğum yapmasını müteakip bir çocuğunun doğması ve yarım gün izin talep tarihinde çocuğunun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izin süresi dört aydır."



izni süreleri ile ilgili olarak “Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.” düzenlemesi mevcuttu. Ancak 6663 sayılı Kanun ile doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hüküm, birinci fıkradan sonra gelmek üzere İş Kanunu m. 74’e eklenmiş, daha önceki ikinci fıkra da üçüncü fıkra olarak teselsül ettirilmiştir. Bu durumun sonucu olarak İş Kanunu m. 74’ün son hali bütün olarak irdelendiğinde, üçüncü fıkradaki düzenleme sebebiyle, yarım çalışma izin sürelerinin, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre gerekirse artırılacağı ve bu sürelerin hekim raporu ile belirtileceği sonucuna varılabilmektedir. Zira İş Kanunu m. 74/3 “Yukarıda öngörülen süreler” ibaresi ile başlamakta ve anılan hüküm birinci ve ikinci fıkradaki süreleri kapsar gibi gözükmektedir. Ancak doktrinde katıldığımız görüş uyarınca, İş Kanunu m. 74/3’deki düzenleme, yarım çalışma iznini kapsamamaktadır. Zira hekim raporu ile belirtilen istirahat sürelerinde işçi çalışamaz oysa yarım çalışma izninde işçinin, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışması icap etmektedir<sup>653</sup>. Ayrıca analık izni, anne ve çocuğun sağlığı açısından elzem olan bir süreyi içermekle birlikte yarım çalışma izni daha çok, çocuğun ebeveyn tarafından bakıp ve yetiştirilmesi amacı ile aynı zamanda kadınların istihdamda kalmalarına yardımcı olmayı amaçlayan bir izin türüdür. Bir başka deyişle yarım çalışma izninin sağlık ile doğrudan bağlantısı bulunmamaktadır. Bu sebeple yarım çalışma izni ile izin sürelerinin hekim raporu ile artırılması hususu tam örtüşmemektedir. Katıldığımız görüş uyarınca, İş Kanunu m. 74/2’nin yerinde bir değişiklik yapılmadan, İş Kanunu m. 74/3’ün kaldırılıp, İş Kanunu m. 74/1’e cümle olarak eklenmesi gerekmektedir. Böylece hem yoruma açık olan bu husus düzeltilmiş hem de İş Kanunu m. 74/2’ye yapılan atıflar ile ilgili sorun yaşanma ihtimali önlenmiş olacaktır<sup>654</sup>.

## **F. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÇALIŞILMASI**

İş Kanunu m. 74/2, c. 1’de, doğum yapan kadın işçiye ve evlat edinen işçiye talepleri halinde, Kanunda belirtilen sürelerde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar

<sup>653</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 185.

<sup>654</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 185-186.

ücretsiz izin verileceği kural altına alınmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkında bilgi verilecektir.

### 1. Haftalık Çalışma Süresi

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılması hususunu irdeleyebilmek için öncelikle haftalık çalışma süresi konusuna değinmek gerekmektedir. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 4/1, c’de haftalık çalışma süresinin “Genel bakımdan haftalık en çok kırk beş saat, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için ise haftalık en çok otuz yedi buçuk saat olan süreyi” ifade ettiği belirtilmektedir.

İş Kanununun haftalık çalışma süresine ilişkin hükümlerine değinecek olur isek İş Kanunu m. 63/1’de “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir” denilmektedir. Yine İş Kanunu m. 64/2’ye göre de, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir”. Belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere İş Kanunu sistematüğinde, haftalık çalışma süresi – denkleştirme dönemleri hariç olmak üzere- en çok kırk beş saat olmak ile birlikte -ki bu süre, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için haftada en çok otuz yedi buçuk saattir- tüm işyeri için veya işyerindeki farklı departmanlar için yahut işyerindeki bir tek işçi için, haftalık kırk beş ve günlük on bir saati aşmamak koşulu ile, farklı olarak belirlenebilir. Yine haftalık çalışma süresinin tespitinde İş Kanunu m. 66’da<sup>655</sup> kural

---

<sup>655</sup> İş Kanunu m. 66’ya göre “Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

altına alınan çalışma süresinden sayılan haller ile İş Kanunu m. 46'da<sup>656</sup> kural altına alınan hafta tatili bakımından çalışılmış gibi sayılan süreler dikkat etmek gerek gerekmektedir<sup>657</sup>. Ayrıca İş Kanunu m. 74/son gereğince doğum sonrası yarım çalışma izni, diğer Kanunların kapsamındaki işçilere de uygulanacağı için bu işçiler bakımından kendi mevzuatlarındaki çalışma süresine ilişkin hükümlerin dikkate alınması icap etmektedir<sup>658</sup>.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılması ile ilgili olarak İş Kanunu m. 74/2,c. 1'in lafzından yasal haftalık çalışma süresinin yarısı kadar mı yoksa işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin yarısı kadar mı çalışılacağı tam olarak anlaşılmamaktadır. Ancak konuya ilişkin hükümler değerlendirildiğinde ve doğum sonrası yarım çalışma izninin amacı göz önüne alındığında işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin yarısının esas alınacağı sonucuna varılmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere yasal çalışma süresi kural olarak kırk beş saat olmakla birlikte işyerinde, örneğin 40 saat gibi, farklı çalışma süresi belirlenebilir<sup>659</sup>.

## 2. Haftalık Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Çalışmanın Uygulanması

Doğum sonrası yarım çalışma izninin uygulanacağı işyerinde yukarıda belirttiğimiz esaslar doğrultusunda öncelikle haftalık çalışma süresi tespit edilmelidir. Söz konusu izne ilişkin şartları haiz işçinin izne çıkmak için talepte bulunması halinde işverenin kabul etme zorunluluğu bulunmaktadır. İşçi ile işverenin işçinin izin hakkını kullanması konusunda anlaşmalarından sonra iznin nasıl uygulanacağı hususunda anlaşmaları gerekmektedir. Ancak Kanunda ve Yönetmelikte tarafların iznin uygulanması konusunda anlaşma süreçleri ile ilgili hiçbir hükme yer verilmemiştir. Örneğin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile ilgili olarak Kısmi Süreli Çalışma

---

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz."

<sup>656</sup> İş Kanunu m. 46/2'ye göre "Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Şu kadar ki; a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, b) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri, c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, Çalışılmış günler gibi hesaba katılır."

<sup>657</sup> Konu hakkında bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 671 vd; Süzek, s. 779 vd; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 393 vd; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s. 419 vd; Sümer, s. 133 vd.

<sup>658</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 187-188.

<sup>659</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 188; Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 34-35.

Yönetmeliği m. 14/1’de “Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.” düzenlemesi –eleştirilen hususlar olmakla birlikte- kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının uygulanmaya konuş süreci ile ilgili yol gösterici nitelik taşımaktadır. Doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgili olarak bu yönde bir hükme neden yer verilmediği tam olarak anlaşılammakla birlikte bir an önce doğum sonrası yarım çalışma izninin nasıl uygulanacağını tespititi ile ilgili bir düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Zira söz konusu düzenlemenin eksikliği uygulamada tartışmalı durumların doğmasına neden olacaktır<sup>660</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izninin uygulanması ile ilgili mevcut düzenleme uyarınca değerlendirme yapmak gerekir ise öncelikle İş Kanunu m. 74/2, c. 1’deki “... istekleri hâlinde... haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.” ibaresinden ilk bakışta, doğum sonrası yarım çalışma izni uygulamasına ve iznin haftanın hangi gün ve saatlerinde kullanılacağına işçinin karar vereceği ve işverenin takdir hakkının bulunmadığı yönünde bir sonuca ulaşılmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi dürüstlük kuralı gereğince, iznin kullanılması ile ilgili olarak işçinin önceden işverene bildirimde bulunması gerekmektedir. İşçinin izin hakkını kullanacağına ilişkin bildirimini ile birlikte iznin nasıl kullanılacağına ilişkin konuda işçi ile işverenin anlaşmaları durumunda uygulama açısından bir sorun oluşmayacaktır. Ancak uygulamada işçi ile işverenin anlaşamayacağı hallerin oluşması da muhtemeldir. Örneğin günde yedi buçuk saat, haftada altı gün, toplamda 45 saat çalışılan bir işyerinde işçi, doğum sonrası yarım çalışma iznini kullanacağı zaman hafta da 22.5 saat çalışma hakkı elde etmiş olacaktır. İşçi iznini haftada üç tam gün çalışmak şeklinde kullanabileceği gibi haftada beş gün dörder saat haftanın altıncı günü iki buçuk saat çalışma şeklinde de kullanılabilir. İşçi ile işveren arasında söz konusu ihtimaller üzerinde anlaşmazlık doğabileceği gibi haftada üç tam gün çalışma şeklinde anlaşılıp çalışılacak günlerin tespiti konusunda anlaşmazlık doğabilir. Bunun gibi işçi ile işveren arasındaki muhtemel anlaşmazlıklara pek çok örnek verilebilecektir. Mevzuatımızda henüz yol gösterici bir düzenleme bulunmadığı için bu yönde bir düzenleme kural altına alınana

<sup>660</sup> Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 190.

kadar, olması gereken bakımından, yarım çalışma izninin nasıl uygulanacağını işçi ile işverenin birlikte belirlemesi gerekmektedir. Bu süreçte her iki tarafın da dürüstlük kuralı doğrultusunda hareket etmesi, işverenin işçinin isteğini dikkate alması, işçinin de işyerinin ve işin durumunu, özelliklerini göz önüne alması gerekmektedir. Tarafların izin uygulamasında anlaşamamaları durumunda yargı organına başvurmaları, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında göre daha kısa izin süresinin olması bakımından çok da mantıklı gözükmemektedir. Bunun yerine taraflar sözleşmenin feshi yoluna başvurabilirler<sup>661</sup>. Ancak çalışmamızın ikinci bölümünde de ifade ettiğimiz üzere, izin hakkını kullanmak isteyen işçinin işveren bu hakkın kullanılmasına yanaşmadığı için sorun çıkarması ve sonunda işçinin sözleşmeyi feshetmek zorunda kalması, işçinin ve toplumun menfaati düşünülerek kural altına alınmış bir hakkın, işçinin işsiz kalması sonucunu doğurmasına neden olacaktır. Böyle bir sonucun yaşanma ihtimali de özellikle yeni çocuk sahibi olmuş bir işçinin hakkını kullanmaya cesaret edememesi durumunu doğuracaktır. Zaman içerisinde de doğum sonrası yarım çalışma izni yasal bir süse dönüşecektir. Bu durumun yaşanmaması için kanun koyucunun bir an önce yasal düzenleme değişikliğine giderek hakkın kullanılması adına işçiyi koruyucu düzenlemeler getirmesi gerekmektedir. Nitekim kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında söz konusu hakkın kullanımının geçerli fesih nedeni teşkil etmeyeceği vurgulanmış iken doğum sonrası yarım çalışma izni için bu yönde hiçbir düzenleme bulunmaması da

---

<sup>661</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 189-190; Yarım çalışma izni kullanacak işçi ile işverenin yarım çalışma süresini haftanın uygun günlerine dağıtacağı görüşü için bkz. Ulusoy, s. 752; Ekonomi'ye göre haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışmanın tespitinde; "bir işyerindeki ara dinlenmesinden önceki ve sonraki çalışma zaman dilimleri eşit değil ise bu halde taraf iradelerine göre oluşan izin kullanma süresinin, haftalık çalışma süresinin sayısal olarak tam yarısı olması aranmayacaktır. Görüşümüze göre İş Kanunu m. 74/2'deki "yarısı kadar" sözcükleri mutlak anlamda sayısal tam yarısı olarak değil, çalışılan işin düzenine göre haftalık çalışma süresinin "kadar" sözcüğü ile esnekleştirilmiş "yarısı kadar" sayılabilecek süre bölünmesinin esas alınması uygun olacaktır. Bu yorumun taraflar arasında ücretsiz iznin amacını da gözeten bir denge sağlayacağı da söylenebilir...Bu işyerinde ara dinlenmesinden sonraki haftalık çalışma süresi 24 saat, öğleden önceki haftalık çalışma süresi ise 21 saattir. Bu işyerinde kadın işçi analık iznini takiben ücretsiz izin için istekte bulunduğu, iznin ara dinlenmesinden önce veya sonraya rastgelecek şekilde kullanılmasında, mevcut uygulamada öngörülen 24 saat veya 21 saatin izni süresinin tespitinde de aynen kabul edilmesinin yukarıda açıkladığımız "yarısına kadar" sözcüklerine verilen anlam bakımından kanun hükmüne bir aykırılıktan söz edilmeyeceği görüşündeyiz..." Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 35-36 (naklen); Köseoğlu'na göre yarı zamanlı çalışmanın işçinin günlük çalışmasının yarısı olarak anlaşılması gerekir. Haftanın belli günleri tam olarak çalışarak bu izin kullanılamayacak olup, hükmün getiriliş amacından hareketle her gün yarım gün çalışma biçiminde izin uygulamasına gidilmesi gerekmektedir. Nitekim Köseoğlu'na göre Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 6/4'deki "Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiyi, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz." hükmü de Köseoğlu'nun bu görüşünü destekler niteliktedir, Köseoğlu, s. 107, dn. 39.

önemli bir eksiklidir. Kanaatimizce söz konusu hakkın kullanımı nedeniyle fesih işleminin gerçekleştirilemeyeceği özellikle vurgulanmalıdır.<sup>662</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgili olarak katıldığımız görüş uyarınca işçi, yarım çalışma iznini birleştirerek, toplu olarak kullanma yoluna başvuramaz. Bir başka deyişle örneğin altmış günlük izin süresinin ilk otuz günü izinli, kalan otuz günü de çalışarak geçirilemez. Zira Kanunda yarım çalışma izninin, haftalık çalışma süresinin yarısında izinli sayılmak suretiyle kullanılabileceği belirtilmektedir<sup>663</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışır iken dinlenme sürelerinde çalışamayacağı gibi bu işçinin çalışma süresinin başlangıcından önce veya sonra ya da hafta tatilinde çalışması da söz konusu olmayacaktır<sup>664</sup>.

### 3. Sözleşmenin Türü

Doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgili olarak sorulması gereken bir soru da haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacak olan işçinin, bu çalışma düzenine geçmesiyle birlikte iş sözleşmesinin türünün değişip değişmediğidir. Katıldığımız görüş uyarınca, çalışmamızın ikinci bölümünde incelediğimiz ve İş Kanunu m. 13/5’de kural altına kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından farklı olarak doğum sonrası yarım çalışma izninde izin hakkının kullanılmasıyla birlikte işçinin iş sözleşmesinin türü kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmemektedir. Zira değiştirici yenilik doğuran hak niteliğini haiz yarım çalışma izninin kullanılmasıyla birlikte hak sahibi işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar bir zaman için iş görme borcundan kurtulmakta ve aynı zamanda söz konusu izni, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kullanma sorumluluğunu yüklenmektedir. Yarım çalışma izni süresince hak sahibi işçinin iş sözleşmesi tam süreli iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürmektedir. Nitekim bu doğrultuda katıldığımız görüş

---

<sup>662</sup> Ekonomi’ye göre, İş Kanunu m. 13/5’deki işçinin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçme isteğinin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih sebebi sayılmayacağına ilişkin kuralın, doğum sonrası yarım çalışma iznine geçmede de aynen geçerli olduğuna kuşku bulunmamaktadır, Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40.

<sup>663</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 749; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 144; Aynı yönde, Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 191; Köseoğlu, s. 107.

<sup>664</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 189.

tarafından ifade edildiği gibi izin süresince çalışılmayan dönemde sözleşmenin askıda kaldığı görüşünün de ileri sürülmemesi gerekmektedir<sup>665</sup>.

#### 4. Ücret

Doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılmasıyla birlikte haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan bir işçinin iş sözleşmesinin türünde değişiklik olup olmadığını bir önceki bölümde değerlendirmiş idik. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere yarım çalışma izninin kullanılması ile birlikte, iş sözleşmesinin türü kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmemekle birlikte, işçinin çalışma süreleri azalacağı için işçinin ücret ile ilgili çalışma koşullarını irdeler iken kısmi süreli iş sözleşmesine ait hükümlerden yararlanmamız gerekebilir. Şöyle ki ilk olarak, yarım çalışma izni ile birlikte belirli bir süre, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacak olan işçi, çalışmadığı süreler için doğal olarak ücrete de hak kazanamayacaktır. Bir başka deyişle yarım çalışma izninin kullanıldığı dönemde işçinin iş görme borcu işverenin de ücret ödeme borcu sınırlanacaktır<sup>666</sup>. Ancak aşağıda detaylı olarak irdeleneceğimiz üzere bu işçi, 4447 sayılı Kanun ek m. 5'deki koşulları haiz olması durumunda izinli olduğu dönem için yarım çalışma ödeneğine hak kazanacaktır. Çalışmamızın bu bölümünde, işçinin çalıştığı saatlerdeki ücret vb. çalışma koşulları irdelenecek olup, çalışmadığı saatler için yarım çalışma ödeneğine hak kazanıp kazanmaması hususuna aşağıda yer verilecektir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki işçinin izinli olduğu süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü doğmamaktadır. Ancak doğum sonrası yarım çalışma izninde, çalışma süresi azalmakla birlikte, işçi çalışmaya devam etmektedir. Bu durumda, yarım çalışma izniyle birlikte çalışma süresi azalan işçi, kısmi süreli iş sözleşmesinde olduğu üzere, izinden önceki çalışmasında aldığı paraya ilişkin menfaatlerden, yarım çalıştığı sürede, yarım çalıştığı süreyle orantılı olarak faydalanabilecektir, bir başka deyişle çalıştığı sürenin ücretine hak kazanacaktır (İş K m. 13/2). Öte yandan işçilere sağlanan prim, ikramiye gibi ödemeler ile evlenme ve doğum yardımları, çocuk zammı gibi sosyal yardımlardan yarım çalışma izni kullanan işçiler de yararlanacaklardır. Katıldığımız görüş uyarınca işçilere sağlanan “sosyal yardım” niteliğindeki ek

<sup>665</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40-41; Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 201; Sümer'e göre işçinin haftalık çalışma süresinin yarısında çalıştığı, diğer yarısında ise ücretsiz izinli olduğu bir çalışma yöntemi esas itibarıyla kısmi süreli bir çalışmadır, Sümer, s. 154.

<sup>666</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 36.

menfaatlerde, yarım çalışma iznini kullanan işçilere orantılı olarak değil, tam karşılığın verilmesi şeklinde uygulamaya gidilmesi gerekmektedir. Şüphesiz bunun için, yarım çalışma iznindeki işçinin çalışma düzeni, söz konusu ek menfaatlerden yararlanmaya imkan vermelidir. Nitekim ek menfaatlerden yarım çalışma izni kullanan işçilerin yararlanmasında, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin durumu kıyas alınabilir. Örneğin bir işyerinde ikramiye ödemesi yapılmakta ancak bu ödeme çalışmaya bağlı olarak verilmekte ise bir başka deyişle, ücretli ve ücretsiz izinler ya da işin görülmediği sürelerde ikramiyeden orantılı olarak kesinti yapılmakta ise yarım çalışma izni kullanan işçiye de ikramiye döneminde çalıştığı süreye orantılı olarak ikramiye ödenecektir. Aynı şekilde yarım çalışma izni döneminde öğleden sonraları çalışan işçi de tam süreli çalışanların faydalandığı sabah servisinden veya öğle yemeğinden yararlanamayacaktır<sup>667</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izni kullanan işçi, çalıştığı güne veya (öğleden önce ya da öğleden sonra çalışmada olduğu gibi) çalıştığı süreye denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretli izin hakkına sahip olacaktır. Şayet bu işçi tatil gününde çalışır ise çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücrete de hak kazanacaklardır<sup>668</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izni kullanan işçilerin, haftalık çalışma süreleri kırk beş saatin altında olacağı için hafta tatili ile ilgili kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında verilen görüşlerin burada da geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim doktrinde farklı görüşler olmakla birlikte, katıldığımız görüşe göre, haftanın birkaç günü işyerine gelerek çalışan işçinin hafta tatili hakkı bulunmamakta; ancak haftanın her günü birkaç saat çalışan, bir başka deyişle her gün işyerine giden (kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin) yarım çalışma iznindeki işçinin hafta tatiline hak kazanması gerekmektedir<sup>669</sup>. Ancak uygulamada Yargıtay hafta tatiline hak kazanmak için kırk beş saatlik çalışma süresinin doldurulması gerektiği yönünde karar

---

<sup>667</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 37; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 197.

<sup>668</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 37-38.

<sup>669</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 200-201; Aynı yönde Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 38; Doktrindeki diğer görüşler için bkz. Bölüm 2, §6.



vermektedir<sup>670</sup>. Yargıtayın bu görüşü nedeniyle, haftalık çalışma süresi kırk beş saatin altında olacak olan yarım çalışma izni kullanan işçi de uygulamada, ücretli hafta tatiline kanaatimizce hak kazanamayacaktır.

Doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılmasıyla birlikte izin süresince, hak sahibi işçinin iş görme borcunda bununla bağlantılı olarak da işverenin ücret ödeme borcunda farklılıklar gerçekleşecek olsa da iş sözleşmesi varlığını sürdürdüğü için işçinin ve işverenin diğer borçlarında herhangi bir değişiklik olmayacaktır. Buna göre işçi yine sadakat, itaat borcu gibi borçlarına işveren de gözetme, eşit davranma gibi borçlarına uygun davranmaya devam edecektir.

Doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılmasıyla birlikte çalışma süresi azalan işçi çalıştığı saat kadar ücrete hak kazanacak, aynı şekilde sosyal sigorta primleri de çalıştığı süre kadar işveren tarafından SGK'ye ödenecektir.

## 5. Süt İzni

İş Kanunu m. 74/2, c. 4'e göre "Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz". Belirtilen hüküm gereği haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıldığı dönemde kadın işçi, süt izni hakkını kullanamayacaktır. Süt izninin kural altına alındığı İş Kanunu m. 74/7'ye göre "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." Süt izni kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saatlik izin olarak tanınmaktadır. Süt izninin uygulanmaması sadece doğum sonrası yarım çalışma izninde olunan dönem için geçerlidir. Yarım çalışma izni bittikten ve işçi yarım çalışma izninden önceki düzeninde çalışmaya başladıktan sonra çocuk bir yaşını tamamlayana

<sup>670</sup> "...475 Sayılı Kanununun 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 Sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 Sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz ( Yargıtay 9.HD. 8.12.2009 gün, 2009/44744 E, 2009/33940 K ). Somut olayda davalının zamanaşımı defii sebebiyle hafta tatili ücreti hesabı 16.10.2004 tarihi sonrası için yapılmış olup, hesaplamaya konu dönemde 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüktedir. Yapılan açıklamalara göre kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan davacı işçinin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağını kabulü gerekir...", Yarg. 9. HD. 15.1.2013, 35184/596, **Kazancı İçtihat Bankası**.

kadar, işveren işçiye süt iznini kullandırtmak zorundadır<sup>671</sup>. Eğer doğum sonrası yarım çalışma izni bittikten sonra (engelli çocuklar için kullanılan yarım çalışma izninde gerçekleştirilebileceği gibi) çocuk bir yaşını tamamlamış ise kadın işçinin de süt izni hakkı olmayacaktır.

#### IV. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN DİĞER İZİNLER İLE İLİŞKİSİ

##### A. ALTI AYA KADAR ÜCRETSİZ İZİN İLE İLİŞKİSİ

Doğum sonrası yarım çalışma izni, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, analık izin süresinin bitiminden itibaren başlamaktadır. Ancak İş Kanunu m. 74/6'da kural altına alına altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili düzenleme irdelendiğinde doğum sonrası yarım çalışma izninin altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili ilişkisi hakkında bazı soru işaretleri oluşmaktadır. Şöyle ki altı aya kadar ücretsiz izin ile ilgili olarak İş Kanunu m. 74/6, c. 1'de "İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir." denilmektedir. Yine 6663 Sayılı Kanunun gerekçesinde de "Çalışan kadınlara doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, evlat edinme halinde ise eşlerden biri veya evlat edinene altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı verilmektedir." şeklinde ibareye yer verilmektedir. Belirtilen hususlar birlikte değerlendirildiğinde Kanunun, analık izni sonrasında doğum sonrası yarım çalışma izninden veya altı aya kadar ücretsiz izinden birinin kullanılması doğrultusunda sistematik getirmeye çalıştığı sonucuna varılabilmektedir<sup>672</sup>. Ancak çalışmamızın ikinci bölümünde de ifade ettiğimiz üzere söz konusu görüşe katılmamaktayız. Kanaatimizce Kanun gerekçesinin bağlayıcı olmaması hususu ve doğum sonrası yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz iznin getirilmesinde işçinin çocuğuyla olabildiğince zaman geçirme amacı birlikte değerlendirildiğinde işçinin her iki izni de kullanma hakkının olduğu şeklinde yorum yapılması çok daha isabetli olacaktır. Nitekim doktrinde Ocak da aynı görüştedir.

---

<sup>671</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 749; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 144-145; Katıldığımız görüşe göre kanun koyucu, doğum sonrası yarım çalışma izni esnasında çocuğa günlük olarak süt verilebileceği düşüncesiyle söz konusu dönemde süt izni verilemeyeceği hususunu kural altına almıştır. Ancak yarım çalışma izninin, tam gün çalışma şeklinde kullanıldığı dönemde belirtilen düşüncenin geçerli olmadığı durum yaşanmış olacaktır, Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 196.

<sup>672</sup> Söz konusu görüş için bkz. Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 29-30; Aynı yönde Canbolat ve Özkan, s. 120-121; Sümer, s. 155; Aydın, Demirkaya, s. 90-91; İnciroğlu, s. 169-170; Centel, **Analık Hali**, s. 11-12.

Ocak'a göre işçi isterse, analık izin hakkını kullandıktan sonra doğrudan altı aylık ücretsiz izin hakkını ya da yarım çalışma izni hakkını kullanabileceği gibi, altı aylık ücretsiz izin uygulamasına başladıktan kısa süre sonra bundan vazgeçerek yarım çalışma iznini kullanmaya başlayabilecektir. Öte yandan işçi, analık izin hakkını kullandıktan sonra yarım çalışma iznini kullanmaya başladıktan kısa süre sonra bundan vazgeçerek altı aylık ücretsiz izin hakkını da kullanabilecektir<sup>673</sup> ve fakat doktrinde Köseoğlu'nun da işaret ettiği üzere Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 8/2'de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına altı aya kadar ücretsiz izin yarıda kesilmesi suretiyle başvurulabileceği ifade edilmektedir. Çalışmamızın ikinci bölümünde de belirttiğimiz üzere, söz konusu hükmün mefhumu muallifinden doğum sonrası yarım çalışma izni için işçinin yarıda kesme hakkının bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu yönde bir düzenlemenin Yönetmelik ile getirilmesi oldukça eleştiriye açık olmak ile birlikte konumuz açıdan yürürlükte olan tek Yönetmelikte yer alması hasebiyle kanaatimizce söz konusu hükmün dikkate alınması gerekmektedir. Sonuç olarak Ocak'ın bütün ifadeleri yerinde olmakla birlikte doğum sonrası yarım çalışma izninin yarıda kesilebileceğine ilişkin görüşüne katılmamaktayız<sup>674</sup>.

Bu noktada altı aya kadar ücretsiz izin ve yarım çalışma izninin başlangıcının analık izninin bitiminden itibaren hesaplanacağı hususu da göz ardı edilmemelidir. Buna göre işçi önce yarım çalışma iznini kullanır ise bu izinden sonra, analık izninden itibaren hesaplanacak altı aylık süreden arda kalan sürenin bulunması durumunda, kalan süre kadar altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilecektir. Aynı şekilde örneğin üçüncü doğumunu yapan bir işçinin, analık izninden sonra üç ay ücretsiz izin kullandıktan sonra, analık izninden itibaren hesaplanacak yüz seksen günden düşürülecek üç aylık süre kadar yarım çalışma izni kullanma hakkı olacaktır. Yine bu doğrultuda örnek verecek olur isek, analık izninden sonra engelli çocuğu için önce

---

<sup>673</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 211.

<sup>674</sup> Köseoğlu, s. 116; Doktrinde Ulusoy'a göre, "İş Kanunu md.74'te "analık izni sonrası 6 aya kadar ücretsiz izin" olarak ifade edilmekle birlikte, izin sıralamasında yeni doğum yapmış kadın çalışan analık izninden sonra yarım çalışma yaparsa 6 aya kadar ücretsiz izin yarım çalışmadan sonra alınabilecektir. Analık izni bittiğinde yarım çalışma yapılacak ise yarım çalışmadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanılabilir ya da yarım çalışma yapılmayacaksa analık izninden hemen sonra 6 aya kadar ücretsiz izin başlayabilir. Ancak çalışan eğer 6 aya kadar ücretsiz izin kullanmak istiyorsa yarım çalışma yapıp yapmadığına bağlı olarak, yapmıyorsa analık izni bitmeden, yapıyorsa yarım çalışma bitmeden, işverene 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanmak istediğine dair dilekçesini vermesi ve 6 aya kadar ücretsiz izin süresinden ne kadar kullanmak istediğini belirtmesi gerekmektedir. Bu sürede çalışanın iş sözleşmesi askıda kalır ve 6 aya kadar ücretsiz izin süresi, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılmaz.", Ulusoy, s. 753 (naklen).

yarım çalışma izni hakkını tam olarak kullanacak işçinin, yarım çalışma izninin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin hakkı olmayacaktır. Çünkü engelli çocuğu olanlar için yarım çalışma izninin süresi üç yüz altmış gündür ve analık izninden itibaren hesaplanacak altı aylık süre, bu durumda dolmuş olacaktır. Ama aynı durumdaki işçi analık izninden sonra, ilk olarak altı aylık ücretsiz izin hakkını tam olarak kullanır ise altı aylık ücretsiz izin hakkından sonra, üç yüz altmış günlük yarım çalışma izin süresinden düşürülecek altı aylık süre kadar yarım çalışma izni hakkı olacaktır<sup>675</sup>. Söz konusu işçi gerekli koşulları taşıyor ise yarım çalışma izni süresince yarım çalışma ödeneğine de hak kazanacaktır. Söz konusu işçi, önce altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullandığı için 4447 sayılı Kanun ek m. 5'deki, analık izninin bittiği tarihten itibaren otuz gün içinde Kuruma başvuru şartını ifa etmeyecek olsa da aynı hükümdeki "Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır." düzenlemesinden yararlanarak kullanacağı yarım çalışma izni süresince yarım çalışma ödeneğine de hak kazanacaktır.

## **B. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI İLE İLİŞKİSİ**

Çalışmamızın bu bölümünde daha önce irdelediğimiz kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile doğum sonrası yarım çalışma izni arasındaki ilişkiye ve söz konusu izinler arasındaki farklılıklara yer verilecektir. Nitekim her iki izinde mevzuatımıza 6663 sayılı Kanun ile getirilmiş olup, her iki iznin de amacı çocuğun ebeveyni tarafından bakıp yetiştirilmesidir.

Bu doğrultuda öncelikle doktrinde Ocak'ın haklı görüşüne yer vermek gerekmektedir. Şöyle ki her iki izne ilişkin hükümler irdelendiğinde eleştiriye açık pek çok husus göze çarpmaktadır. Hatta bu doğrultuda inceleme yapıldığında, doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin düzenlemelerin, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin hükümlere kıyasla, çok da eksik olduğu sonucuna varılmaktadır<sup>676</sup>.

<sup>675</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 211-212; Aynı yönde Koç, s. 205-206; Altı aya kadar ücretsiz izin; kadın işçinin talep ettiği takdirde, analık izni sonrasında ya da analık izninden sonra yarım çalışma talebi varsa yarım çalışma süresinden sonra altı aya kadar kullandığı ücretsiz izin olduğu görüşü için bkz. Ulusoy, s. 762.

<sup>676</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 205.

Doğum sonrası yarım çalışma izni ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı arasındaki farklılıklara yer verecek olur isek; İş Kanunu m. 13/5’de kural altına alınan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, İş Kanunu. m. 74’de kural altına alınan izinlerin bitiminden sonra kullanılabilir iken (ki kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmak isteyen işçinin analık izni dışında İş Kanunu m. 74’de yer alan diğer izinleri kullanma zorunluluğu bulunmamaktadır) doğum sonrası yarım çalışma izni analık izninin bitiminden itibaren kullanılabilir. Her iki izin hakkının hak sahipleri irdelendiğinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının hak sahipleri ebeveynlerdir. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını, şartları sağladıkları takdirde, anne de baba da kullanabilir. Nitekim söz konusu düzenleme iş ve aile dengesinin kurulabilmesi için çok gerekli olduğu hemen hemen her AB üyesi ülke tarafından kabul edilmiş ebeveyn izninin ülkemizdeki şu an görünüm biçimi olması hasebiyle özel önem arz etmektedir. Doğum sonrası yarım çalışma izninde ise doğum yoluyla çocuk sahibi olunması durumunda sadece kadın işçiler iken evlat edinme durumunda kadın ve erkek işçilerdir. Doğum yoluyla çocuk sahibi olunması durumunda yarım çalışma izni hakkının sadece kadın işçilere tanınmış olması eleştiriye açık bir husustur. Kanaatimizce yarım çalışma izninin her halükarda kadın ve erkek işçilere tanınması gerekmektedir. Doğum sonrası yarım çalışma izninde de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında da evlat edinme suretiyle hak sahibi olabilmek için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmek gerekmektedir. Nitekim ilgili bölümlerde söz konusu durumu oldukça eleştirmiş olup, burada ilgili bölümlere atıf yapmaktayız. İş Kanunu m. 13/5’de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ebeveynlerden birinin başvurabileceği ve ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağı kural altına alınmaktadır. Doğum sonrası yarım çalışma izninde, doğum yoluyla çocuk sahibi olma durumunda kadın işçi hak sahibi olduğu için sadece birlikte evlat edinme durumunda ebeveynlerin her ikisinin de doğum sonrası yarım çalışma izni hakkı olacaktır ve bu izinde de, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu üzere, ebeveynlerden biri yarım çalışma iznine başvurabilecektir. Ancak doğum sonrası yarım çalışma izninde, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu üzere,

ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eşin hak sahibi olamayacağına yönelik kural bulunmamaktadır<sup>677</sup>.

Hak kazanma koşulları bakımından her iki izin irdelendiğinde, ortak koşulların yer aldığı fark edilmektedir. Şöyle ki her iki izin de çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla getirilmiş olup her iki izni de kullanabilmek için çocuğun hayatta olması gerekmektedir. Yine her iki izin hakkını kullanabilmek için işverene talepte bulunmak icap etmektedir<sup>678</sup>. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, doğum sonrası yarım çalışma izninde talep ile ilgili olarak önemli düzenleme eksikliği bulunmaktadır. İş Kanunu m. 13/5’de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerektiği kural altına alınmış iken İş Kanunu m. 74/2’de sadece, analık hâli izninin bitiminden itibaren hak sahibi işçilere istekleri halinde ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Bu durumun sonucu olarak yarım çalışma izni kullanmak isteyen işçilerin, işverene önceden bildirimde bulunmaları ya da bildirim şekli gibi hususlarda soru işaretleri doğmaktadır. Katıldığımız görüş uyarınca, doğum sonrası yarım çalışma izni hükümlerine bu yönde bir düzenleme getirilmesi gerekmektedir<sup>679</sup>. Aynı şekilde İş Kanunu m. 13/5’de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebin işveren tarafından karşılanacağı ve bu durumun geçerli fesih nedeni sayılamayacağı açıkça ifade edilmektedir. Doğum sonrası yarım çalışma izni talebine ilişkin işverenin kabul zorunluluğu ise İş Kanunu m. 74/2’nin lafzından anlaşılmaktadır, bir başka deyişle bu zorunluluk açıkça belirtilememiştir. Yine yarım çalışma izninin geçerli fesih nedeni teşkil etmeyeceğinin de açıkça kural altına alınmamış olması önem arz eden eksiklikler arasında yer almaktadır. Ayrıca daha önce de ifade ettiğimiz gibi, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile ilgili olarak en azından Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde hakkın kullanılması ile birlikte çalışma zamanının nasıl belirleneceği ile ilgili hüküm bulunmakla birlikte doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin söz konusu hususta hiçbir düzenleme yar almaması da önem arz eden bir eksikliktir.

---

<sup>677</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 206, 208.

<sup>678</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 206.

<sup>679</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 206.

Doğum sonrası yarım çalışma izninin ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının süresi karşılaştırıldığında, bu konuda önemli farklılık bulunduğu göze çarpmaktadır. Şöyle ki doğum sonrası yarım çalışma izni birinci doğumda (evlat edinmede) altmış gün, ikinci doğumda (evlat edinmede) yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda (evlat edinmede) ise yüz seksen gün sürebilecektir ki bu süreler çoğul doğum hâlinde otuzar gün eklenecek ve çocuğun engelli doğması hâlinde izin süresi üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ise yarım çalışma iznine nazaran işçinin talebi doğrultusunda oldukça uzun bir süreyi kapsayabilmektedir. Nitekim İş Kanunu m. 13/5 uyarınca kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar devam edebilecektir. Söz konusu süre aynı zamanda, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ne zamana kadar talep edilebileceği sorusunu da cevaplamaktadır.

Doğum sonrası yarım çalışma izni ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı arasındaki önem arz eden bir diğer farklılık, iznin kullanılmasıyla birlikte iş sözleşmesinin türünün değişip değişmemesiyle ilintilidir. Şöyle ki kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasıyla birlikte tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin türü kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. İzin sona erdiği zaman da, taraflarca aksi kararlaştırılmamış ise, iş sözleşmesinin türü tekrar tam süreli iş sözleşmesi olmaktadır. Doğum sonrası yarım çalışma izninde ise, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında olduğu üzere, izin süresince çalışma saatleri önemli ölçüde azaldığı halde hak sahibi işçinin, iş sözleşmesinin türü kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmemektedir. Doğum sonrası yarım çalışma izninde işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izinli olma hakkını elde etmektedir<sup>680</sup>.

Yine bir diğer farklılık olarak ücret konusuna yer verilebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması ile birlikte işçi kural olarak sadece kısmi süreli çalıştığı süreye ilişkin ücretini alabilecek, çalışmadığı sürenin ücretini talep edemeyecektir. Aynı durum doğum sonrası yarım çalışma izni için de geçerli olmakla

---

<sup>680</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 205-206.

birlikte 4447 sayılı Kanun ek m. 5'deki koşulları haiz olan işçiler çalışmadıkları süreler için yarım çalışma ödeneğine hak kazanabileceklerdir<sup>681</sup>.

## V. DOĞUM SONRASI YARIM ÇALIŞMA İZİNİN SONA ERMESİ

İş Kanunu m. 74/2, c. 1'de doğum sonrası yarım çalışma izni ile ilgili olarak "...doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren..." ibaresinin kullanılması sebebiyle yarım çalışma izninin en erken, analık izin süresinin bitiminden itibaren başlayacağı sonucuna varılmaktadır<sup>682</sup>. Analık izin süresinin bitiminden itibaren başlayabilecek olan doğum sonrası yarım çalışma izninin sona erme hallerini incelemek gerekirse; ilk olarak, Kanunda öngörülen izin sürelerinin sona ermesiyle birlikte yarım çalışma izninin sona ereceği söylenebilecektir. Eğer yarım çalışma iznine ilişkin Kanunda öngörülen süreler, tarafların anlaşması suretiyle veya farklı bir şekilde uzatılmış ise yine söz konusu sürenin sonunda ücretsiz izin sona erecektir<sup>683</sup>.

İş Kanunu m. 74/2 uyarınca doğum sonrası yarım çalışma izninden faydalanabilmek için çocuğun hayatta olması gerekmektedir. Eğer yarım çalışma izni sırasında çocuğun ölmesi durumu gerçekleşirse izin sona erecektir. Aynı sonuç, çocuğu doğuran kadın işçinin ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin ölmesi durumunda da gerçekleşecektir. Hak sahibinin ölmesi durumunda iznin kalan süresinin, ölenin eşinin tarafından kullanılması imkanı söz konusu değildir. Çünkü analık izninde bu yönde getirilen hak, doğum sonrası yarım çalışma izni için öngörülmemiştir<sup>684</sup>. Öte yandan çocuğun farklı nedenlerle koruma altına alınmış, evlat edinilmiş ya da velayetinin bir başkasına verilmiş olması hallerinde de doğum sonrası yarım çalışma izni sona erecektir<sup>685</sup>.

Hak sahibi işçinin izin esnasında iş sözleşmesinin sona ermesi durumu, doğum sonrası yarım çalışma izninin bir diğer sona erme hali olarak ifade edilebilir. Öte yandan hak sahibi işçinin iş sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi olabilir. Hak sahibi işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olması ve izin esnasında belirli sürenin dolması durumunda sözleşme kendiliğinden sona ereceği için yarım

<sup>681</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 207.

<sup>682</sup> Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 191, 207-208.

<sup>683</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 39.

<sup>684</sup> Ekonomi, *Kısmi Süreli Çalışma*, s. 39; Ocak, *Yarım Çalışma*, s. 195.

<sup>685</sup> Canbolat ve Özkan, s. 119.



çalışma izni de sona erecektir. Doğum sonrası yarım çalışma izninin belirli süreli iş sözleşmesinin süresini uzatma gibi bir etkisi bulunmamaktadır. Aynı sonuç, belirli süreli iş sözleşmesinin süresi tamamlanmadan önce ve yarım çalışma izninin kullanıldığı dönemde, taraflardan birinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi durumu için de geçerli olacaktır<sup>686</sup>.

İş sözleşmesini sona erdirecek haklı sebeplere, yarım çalışma izni kullanan işçinin, izne ayrılmış bulunan sürede başka bir işverenin işyerinde çalışması örneği verilebilir. Zira yarım çalışma izni, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla mevzuatımıza getirilmiş olup, işçinin bu sürede başka bir işyerinde çalışması sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek ve işveren İş Kanunu m. 25/II uyarınca haklı nedenle fesih yoluna gidebilecektir<sup>687</sup>.

Bu noktada, yarım çalışma iznini de sona erdiren iş sözleşmesinin sona ermesi durumları arasında işçinin yarım çalışma iznini kullanmak istemesinin yer alamayacağını vurgulamak gerekmektedir. Bir başka deyişle işçi yarım çalışma iznine ilişkin talepte bulunduğu veya bu hakkını kullandığı için işveren iş sözleşmesini fesih yoluna gidemez. İş güvencesi kapsamında olmayan işyerleri için bu durum kötüniyetli fesih niteliği taşır. İş güvencesi kapsamındaki işyerleri için bu yönde fesih sebebi, geçerli fesih sebebi sayılmayacaktır<sup>688</sup>.

## **§7. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

### **I. GENEL OLARAK**

6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna bir madde eklenmiş ve doğum sonrası yarım çalışma izni ile bağlantılı olarak çalışanlara, yarım çalışma ödeneği adı altında yeni bir hak tanınmıştır<sup>689</sup>. Nitekim 4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 1'e göre "İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir."

<sup>686</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40.

<sup>687</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40.

<sup>688</sup> Ekonomi, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 40.

<sup>689</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 145.

Yarım çalışma ödeneğini detaylı olarak irdelemeye başlamadan önce burada, doktrinde yarım çalışma ödeneğinin terminolojisi ile ilgili olarak ileri sürülen bir görüşe yer vermek gerekmektedir. Şöyle ki ek m. 5 incelendiğinde, hükümden işçiden söz edildiği görülmektedir. Halbuki 4447 sayılı Kanunda hak süjesi “işçi” değil “sigortalı”dır. Nitekim Kanundaki terimlerin tanımına yer verilen 47. maddede “işçi” kavramının değil “sigortalı” kavramının tanımına yer verilmektedir. Belirtilen bu husus terminolojik açıdan isabetli bir düzenleme yapılmadığı sonucuna varılmasına neden olmaktadır<sup>690</sup>. Bununla birlikte isabetsiz terminolojik kullanım, yarım çalışma ödeneğinin kapsamı açısından bir farklılık oluşturmamaktadır. Zira 4447 sayılı Kanunun kapsamının ifade edildiği 46. madde uyarınca, 4447 sayılı Kanun, iş sözleşmesi ile çalışan herkesi kapsamı altına almaktadır. Aynı şekilde yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için kullanılması gereken yarım çalışma iznine ilişkin düzenleme de –Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanununa göre çalışma fark etmeksizin- iş sözleşmesi ile çalışan herkesi kapsamına aldığı için kanun gözetmeksizin iş sözleşmesi ile çalışan herkes, diğer şartların da varlığı halinde, yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilecektir. Çalışmamızın bu bölümünde Caniklioğlu’nun katıldığımız görüşü doğrultusunda, yarım çalışma ödeneğinin kapsamındaki kişilerden bahsederken “sigortalı” terimini kullanmayı doğru bulmaktayız<sup>691</sup>.

4447 sayılı Kanun ek m. 5/1’in son cümlesinde, bu madde hükümlerinin 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanacağı ifade edilmektedir. Söz konusu hükümden zaten tüm işçilerin yarım çalışma ödeneğinden faydalanacağı anlaşılmakta iken iş sözleşmesine tabi olarak çalışan 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için ayrıca hüküm getirilmesi katıldığımız görüş uyarınca gereksiz bir düzenleme olmuştur<sup>692</sup>. Ayrıca 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personelin 4447 sayılı Kanunun kapsamında olduğu m. 46/2’de de belirtilmiş olduğu ifade edilerek, ek m. 5/1’in son cümlesindeki düzenlemenin gereksiz olduğu görüşü desteklenebilir.

---

<sup>690</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 145.

<sup>691</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 145.

<sup>692</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 146.

Çalışmamızın bu bölümünde ele alacağımız yarım çalışma ödeneğine ilişkin hükümde “Kurum” ve “Fon” ibareleri kullanılmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki Kurum ile kast edilen Türkiye İş Kurumu’dur. Ayrıca 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun<sup>693</sup> 1. maddesinde ifade edildiği üzere Kurumun kısa adı İŞKUR’dur. Fon ise 4447 sayılı Kanun m. 47’de tanımlanmıştır. Buna göre Fon “ İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonunu” ifade etmektedir.

4447 sayılı Kanun ek m. 5/3 uyarınca, ek m. 5’in uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenecektir.

## **II. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI**

Yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli olan koşullar ek m. 5/1, c. 5’de düzenlenmektedir. Anılan hükme göre “Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.” Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması, 30 gün içinde Kuruma başvuruda bulunulması olarak sıralayabileceğimiz yarım çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarının tamamının gerçekleşmesi gereklidir<sup>694</sup>.

### **A. 600 GÜN İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ BİLDİRİLMİŞ OLMASI**

4447 sayılı Kanun ek. 5/1, c. 5 uyarınca yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç

<sup>693</sup> RG. 5.7.2003, 25159.

<sup>694</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 146.

yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Söz konusu koşul, aynı zamanda işsizlik sigortası yardımlarına başvurabilmek için gerekli olan koşullardan birisidir<sup>695</sup>. Bir başka deyişle kanun koyucu yarım çalışma ödeneği için de –işsizlik ödeneğinde olduğu üzere- oldukça uzun bir süre prim ödenmesini gerekli kılmaktadır. Ancak en azından işsizlik ödeneği için gerekli olan son 120 gün kesintisiz prim ödenmesi şartı yarım çalışma ödeneği için aranmamaktadır<sup>696</sup>. Doktrinde isabetli olarak ifade edildiği üzere, 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması şartı, yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmeyi oldukça zorlaştırmaktadır. Söz konusu koşulun kural altına alınmasının sebebi, ödeneğin İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesi ve Fonun gelir-gider dengesinin kanun koyucu tarafından gözetilmesi ihtimali kuvvetle muhtemeldir. Bununla birlikte yarım çalışma ödeneğinin, çocuğunu bizzat bakıp yetiştirmek isteyen işçilere destek vermek adına getirilmiş bir hak olması ve Devletin iş ve aile dengesini kurmak adına çalışanlara yardım etmesi gerekliliği göz önüne alındığında söz konusu koşulun, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, mevzuatta yer alması isabetli olmamıştır<sup>697</sup>. Sosyal devlet ilkesi gereği diğer şartları sağlayan her çalışanın yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi gerekirdi<sup>698</sup>. Nitekim daha önce verdiğimiz Alman Hukuku örneğini burada da tekrarlayabiliriz. Almanya’da prim ödeme şartı bulunmamakta olup, BEEG’nin 1. maddesine göre ikametgahı Almanya’da olanlar, çocuğuyla aynı evde yaşayanlar, çocuğuna bizzat bakanlar ve hiç çalışmayan ya da haftada 30 saatten fazla çalışmayanların kural olarak ebeveyn ödeneği hakkı bulunmaktadır.

Burada eleştiriye açık olan bir diğer durum da ödeneğin İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesidir. İşsizlik Sigortası Fonu, işsizlik sigortası primlerinden elde edilen gelir ve kazançlardan oluşmaktadır. Yarım çalışma ödeneği ise çocuğunu bizzat bakıp yetiştirmek isteyen işçilere destek vermek adına getirilmiş bir haktır. Bir başka deyişle bu ödenek ile ailenin korunması ve iş-aile dengesinin kurulması amaçlanmaktadır. İşte bu noktada ailenin korunması ve iş-aile dengesinin kurulması

---

<sup>695</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 215.

<sup>696</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 146.

<sup>697</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 146-147.

<sup>698</sup> Caniklioğlu’na göre prim ödeme gün sayısının daha az belirlenmesi, örneğin doğum ya da evlat edinme tarihinden önceki bir yıl içinde 120 gün (ya da son üç yıl içinde 360 gün) prim ödenmiş olmasının öngörülmesi daha isabetli olurdu, Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 147.

amacı ile işsizlik sigortası arasında doğrudan bir ilginin bulunmaması dikkat çekmektedir. Söz konusu amaçların gerçekleştirilmesinde mali yükün İşsizlik Sigortası Fonuna yüklenmemesi ve ödeneğin Devlet tarafından ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

4447 sayılı Kanun m. 49/1, c. 2 uyarınca işsizlik sigortası primi, 5510 sayılı Kanununun 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır<sup>699</sup>.

## **B. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR FİİLEN ÇALIŞILMASI**

4447 sayılı Kanun ek. m. 5/1, c. 5 uyarınca yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için İş Kanunu m. 63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması gerekmektedir. Doğum sonrası yarım çalışma iznine başvuracak işçiler, izin süresi boyunca haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışacakları ve dolayısıyla izinli oldukları sürede ücrete hak kazanamayacakları için izinli oldukları dönemdeki gelir kaybını telafi edebilmek adına yarım çalışma ödeneği düzenlenmiştir. Söz konusu durumun sonucu olarak da yarım çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma koşulu yer almıştır<sup>700</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izninin düzenlendiği İş Kanunu m. 74/2'de haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılması ile ilgili "fiilen" ibaresine yer

<sup>699</sup> İşsizlik sigortası primine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 4447 sayılı Kanun m. 49'a göre "İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanununun 46 ncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/70 md.) İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır. (Ek cümle: 6/2/2014-6518/42 md.) Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır. İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez. İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir. İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanununun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100 üncü madde hükümleri uygulanır. İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil ettiği ayı izleyen ayın onbeşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir. Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen onbeş gün içinde Fona aktarır".

<sup>700</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 215.

verilmez iken 4447 sayılı Kanun ek m. 5’de söz konusu ibareye yer verilmiş olması ile ilgili doktrinde soru işareti oluşturan durum ifade edilmiştir. Şöyle ki çalışma süresi ile ilgili olarak, İş Kanunu m. 66’da günlük çalışma süresinden sayılan haller sıralanmaktadır. Aynı şekilde diğer mevzuat hükümlerinde de benzer yönde düzenlemeler bulunmaktadır. 4447 sayılı Kanunda “fiilen” çalışmaya yer verildiği için haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıldığı dönemde, fiilen çalışılmayan ancak günlük çalışma süresinden sayılan hallerin yarım çalışma ödeneği bakımından dikkate alınıp alınmayacağı sorusu akla gelmektedir. Daha açık deyişle günlük çalışma süresinden sayılan hallerde fiilen çalışma olmadığı için haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışma koşulunun tamamlanmadığı kanaatine varılıp, sigortalının yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayacağı şeklinde yorum yapılabilme ihtimali mevcuttur<sup>701</sup>. Kanaatimizce söz konusu hükümde gün içerisinde fiilen çalışılmayan ancak çalışılmış sayılan haller kast edilmemektedir. Nitekim bu hallerden Kurumun haberinin olmasının imkanı da yoktur. Burada esasen maktu ücret verilen işyerinde uzun süreli raporlu olma ya da yıllık izin süresi gibi durumlar tartışılmalıdır. Belirtilen durumlarda işçinin fiilen çalışması olmadığı ve Kanun hükmü açık olduğu için işçinin yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayacağı sonucuna varmanın uygun olduğu kanaatindeyiz.

Aynı şekilde söz konusu hükümde haftalık çalışma süresi ile ilgili olarak İş Kanunu m. 63’e atf yapılması da uygulamada tereddüt yaratabilecektir. Şöyle ki İş Kanunu m. 63’de yasal haftalık çalışma süresi düzenlenmektedir. Doğum sonrası yarım çalışma izninin kural altına alındığı İş Kanunu m. 74/2’de ise yasal haftalık çalışma süresine atf yapılmamış sadece “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar” ücretsiz izin verileceği belirtilmiştir. Bu durum sayesinde işyerinde yasal çalışma süresinden farklı sürelerde, örneğin kırk saat, çalışma süresinin belirlendiği işyerlerinde de o sürenin esas alınarak izin süresinin tespit edileceği sonucuna varabilmiş idik<sup>702</sup>. Yarım çalışma ödeneği ile ilgili olarak ise ek m. 5/1’de, İş Kanunu m. 63’e atf yapılması, yasal çalışma süresinden daha az süre ile çalışılan işyerlerindeki işçilere yarım çalışma ödenmeyecek mi sorusunu akla getirmektedir. Yarım çalışma ödeneği ve doğum sonrası yarım çalışma izni doğrudan bağlantılı olduğu için kanaatimizce, yarım çalışma izninde

---

<sup>701</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 216.

<sup>702</sup> Bkz. § 6. III. F. 1.

ulaştığımız sonuç yarım çalışma ödeneği için de geçerli olmalıdır. Daha açık deyişle yasal çalışma süresinin daha altında çalışma süresi belirlenen işyerlerinde de hak sahipleri, o sürenin yarısı kadar çalışarak yarım çalışma izni kullanmalı ve diğer koşulların da varlığı halinde, çalışmadıkları süreler için yarım çalışma ödeneğine hak kazanmalıdırlar. Ancak yukarıda da ifade ettiğimiz gibi kanun koyucunun bir an önce bu yönde soruların önüne geçmek adına yasal düzenlemede değişiklik yapma yoluna başvurmalıdır.

### C. BAŞVURU

4447 sayılı Kanun ek. 5/1, c. 5 uyarınca yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren otuz gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Belirtilen hükümde ifade edildiği üzere yarım çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için Kuruma başvuruda bulunmak gerekmektedir. Kanunda başvurunun doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile gerçekleştirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Başvuru süresi otuz gün olup, bu süre analık izninin bitiminden itibaren başlamaktadır<sup>703</sup>.

4447 sayılı Kanun ek. 5/1, c. 6 uyarınca “Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.” Belirtilen hüküm gereği, sigortalı yarım çalışma ödeneğine başvuruda, mücbir sebepler dışında, gecikme yaşar ise kendisine, yarım çalışma ödeneği almaya hak kazandığı süreden geciktiği sürenin düşürülmesi suretiyle ödeme yapılacaktır<sup>704</sup>.

İşçinin yarım çalışma ödeneğine başvuru aşamasında kullanması için “YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ TALEP DİLEKÇESİ” ve “DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA BELGESİ” adı altında Kurum tarafından matbu form hazırlanmıştır. Kurumun anılan belgeler ile başvuru yapılmadan yarım çalışma ödeneğine hak tanımayacağı anlaşılmaktadır. Şüphesiz Kurumun kişiye ödeme yapabilmesi için doğru bilgilere ulaşabilmesi gerekmektedir ancak bunun için doktrinde isabetle ifade edildiği üzere, söz konusu matbu formlarda belirtilen hususların

<sup>703</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 147.

<sup>704</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 147.

Yönetmelikte düzenlenmesi ve formların da Yönetmelik ekinde yer alması daha uygun olurdu. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde veya çıkarılacak başka bir Yönetmelikte bu yönde düzenleme yapılması isabetli olacaktır<sup>705</sup>.

### III. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN SÜRESİ

4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 1 ve 2'ye göre “İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.”

Öncelikle ifade etmek gerekir ki belirtilen düzenlemeler ilk bakışta tam olarak anlaşılammamaktadır. Kanaatimizce kanun koyucunun söz konusu düzenlemeyi bir an önce daha anlaşılır hale getirmesi gerekmektedir<sup>706</sup>. Söz konusu hükmü irdeleyecek olur isek hükümde önce yarım çalışma ödeneğinin süresinin, İş Kanunu m. 74/2'de düzenlenen alınan doğum sonrası yarım çalışma izni süresince olduğu daha sonra da İş Kanunu m. 63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olduğu belirtilmektedir. Doktrinde bu durum ile ilgili olarak fıkranın ilk cümlesinin ödenek verilme süresinin, ikinci cümlesinin ise ödeneğin hesaplanmasında haftanın tamamının değil yarısının esas alınacağına vurgulandığı ifade edilmektedir<sup>707</sup>. Bu doğrultuda yarım çalışma ödeneği, İş Kanunu m. 74/2'ye yapılan atıf ile bağlantılı olarak yarım çalışma izni süresince, daha açık deyişle birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle verilecektir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenecek olup, çocuğun engelli doğması hâlinde

<sup>705</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 216-217. Doktrinde Ocak belirtilen formların içerine yer vermektedir. Buna göre “yarım çalışma ödeneği talep dilekçesinde yer alması gereken bilgiler, formun ilk kısmında yer almaktadır. Ayrıca formun sonunda, başvuru sahibinin kimlik fotokopisi, çocuğun kimlik belge fotokopisi ve doğum sonrası rapor fotokopisinin eklenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Formun ortasında “Bilgilendirme ve Talep”, sonunda da diğer hususlara yer verildiği görülmektedir... Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesinde işyerine ve işçiye ilişkin bazı bilgilerin yanı sıra, çocuk, doğum, izin, yarım çalışma vb. hususlarda bilgi girişlerinin yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Belgenin devamında ise, işverenin/işveren vekilinin taahhütte bulunması ve işçinin de talepte bulunmasına ilişkin hususlara yer verildiği ve son olarak da işveren/işveren vekili ile işçinin imzasına ilişkin kısma yer verildiği görülmektedir. Belgenin altında ise, “NOT: Bu belge 2 nüsha doldurulacaktır. Bir nüshası işyerinde saklı kalacak ikinci nüshası işçiye İŞKUR'a başvuru yapması için verilecektir” denilmektedir. Formun arka yüzünde, bilgilerin belgeye nasıl doldurulacağına ilişkin açıklayıcı hususlara yer verilmiştir...”, Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 217 (naklen).

<sup>706</sup> Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 214.

<sup>707</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 148.



ödenek süresi üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır. Belirtilen süreler üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kişiler için de geçerli olacaktır<sup>708</sup>.

İş Kanunu m. 74/2, c. 2'deki çoğul doğum hâlinde izin sürelerine otuzar gün ekleneceğine ilişkin kuralın uygulanabilmesi için doğumun çoğul doğum olması yeterli olup, bunun ikiz ya da üçüz olmasının herhangi bir farkı bulunmamaktadır<sup>709</sup>.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi çoğul doğum halinde izin süresinin otuzar gün artırılmasına ilişkin hüküm ile çocuğun engelli doğması halinde izin süresinin üç yüz altmış gün olacağına ilişkin hüküm birlikte düşünüldüğünde, otuzar günlük artırım hükmünün engelli doğumda uygulanıp uygulanmayacağı sorusu akla gelmektedir. İş Kanunu m. 74/2'nin sistematüğinde, otuz günlük artırım hükmünün engelli çocuklara uygulanmayacağı bir başka deyişle, engelli çocuklar için özel ve daha uzun bir sürenin kural altına alındığı dolayısıyla diğer izin sürelerinden ari olarak engelli çocuklara, sadece hükümdeki izin süresinin - üç yüz altmış günün- uygulanacağı sonucuna varılmaktadır<sup>710</sup>.

Yarım çalışma ödeneğinin süresinin haftalık olarak nasıl hesaplanacağı hususunun vurgulandığı ek m. 5/1, c. 2'ye göre ödenek süresi, İş Kanunu m. 63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yukarıda da ifade edildiği üzere anılan hükmü, ödeneğin hesaplanmasında haftanın tamamının değil yarısının esas alınacağı şeklinde anlamak uygun düşmektedir. Daha açık deyişle yukarıda belirtilen süreler kadar yarım çalışma izni kullanan işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacak izinli olduğu haftanın diğer yarısında Kurum tarafından kendisine yarım çalışma ödeneği ödenecektir<sup>711</sup>.

Daha önce yukarıda da ifade ettiğimiz gibi ek m. 5/1'de İş Kanunu m. 63'e atıf yapılması bazı soru işaretleri doğurmaktadır. Şöyle ki doğum sonrası yarım çalışma izninin düzenlendiği İş Kanunu m. 74/2'de yasal haftalık çalışma süresine atıf yapılmamış sadece "haftalık çalışma süresinin yarısı kadar" ücretsiz izin verileceği

<sup>708</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 148

<sup>709</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 149.

<sup>710</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 748; Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 149; Aynı yönde Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 183.

<sup>711</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 149.

belirtilmiştir. Haftalık çalışma süresi yasal olarak en fazla 45 saat olduğu, tarafların yani ve işçi ile işverenin bunun altında bir süreyi haftalık çalışma süresi olarak kararlaştırma imkanı da dikkate alındığında, işyerinde yasal çalışma süresinden farklı sürelerde, örneğin kırk saat, çalışma süresinin belirlendiği işyerlerinde de o sürenin esas alınarak izin süresinin tespit edileceği sonucuna varabilmiş idik<sup>712</sup>. Ek m. 5/1’de ise yasal çalışma süresinin düzenlendiği İş Kanunu m. 63’e atıf yapılması, yasal çalışma süresinin altında çalışma süresi belirlenen işyerlerinde yarım çalışma ödeneğinin, o işyerindeki çalışma süresinin yarısı kadar süreyle değil de yasal çalışma süresinin yarısı kadar süreyle ödeneceği yorumu akla gelebilmektedir<sup>713</sup>. Kanaatimizce yarım çalışma ödeneğinin doğum sonrası yarım çalışma izni ile doğrudan bağlantısının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu yüzden yasal haftalık çalışma süresinin altında çalışma süresinin tespit edildiği işyerlerinde o süre doğrultusunda hareket edilmelidir. Bir başka deyişle yarım çalışma izni kullanan işçi, o sürenin yarısı kadar süreyle çalışmalı ve çalışmadığı süre kadar yarım çalışma ödeneğine hak kazanmalıdır. Burada kanun koyucunun bir an önce, söz konusu yoruma açık durumu yasal düzenleme değişikliğine giderek düzeltmesinin uygun düştüğünü tekrarlamakta fayda görmekteyiz.

Yarım çalışma ödeneği ile tam olarak uyumlu olmasa da diğer ülkelerin ödenek sistemleri ile yarım çalışma ödeneğini süre bakımından kıyasladığımızda yarım çalışma ödeneğinin süresi –engelli çocuklar için ödenek süresi hariç olmak üzere- oldukça kısa kalmaktadır. Ödeneğin sadece yarım çalışma izni ile bağlantılı olarak ödenmesi de bu duruma neden olmaktadır. Nitekim ödenek hakkı kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kullanan işçilere belli bir süreliğine de tanınabilir, kanaatimizce bu yönde bir düzenleme yapılması durumunda ödenek süresinin bir yıldan az olmaması gerekir. Zira ebeveyn izni sistemleri başarılı olan ülkelerin düzenlemelerinde ödenek süresinin bir yıldan az olmadığı fark edilmektedir. Örneğin Almanya’da ebeveyn ödeneğinin süresi kural olarak 12 aydır ancak her iki ebeveyn de ebeveyn ödeneği kullanır ise ebeveyn ödeneği iki ay (partner months) daha ödenir ve ödenek süresi 14 ay olur. Sadece bir ebeveyn, ebeveyn ödeneğinden yararlanmak isterse, ödeme en az iki ay ve en fazla 12 ay sürer.

---

<sup>712</sup> Bkz. Bkz. § 6. III. E.

<sup>713</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 214.

Ancak çocuğun ebeveyni tek ise ebeveynin, ödenekten yararlanma süresi 14 aydır<sup>714</sup>. Yine İsveç Hukukunda ebeveynlerin Devletten ödenek alabilme hakları 480 gündür. 90 gün ebeveynlerin her biri için saklıdır, bu 90 gün diğer ebeveyne devredilemez. Kalan 300 günün yarısı her bir ebeveyn için ayrılmıştır ve bugünler ise bir ebeveyninden diğerine devredilebilir<sup>715</sup>. Ebeveyn izni sistemleri başarılı olan İsveç ve Alman Hukukunda olduğu üzere, ülkemizde de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını da kapsayacak şekilde Devlet tarafından en az bir yıl hak sahibi işçilere ödenek ödenmesi sisteminin getirilmesi kanaatimizce isabetli olacaktır.

#### IV. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN MİKTARI VE ÖDENMESİ

4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 4 ve c. 7'ye göre “Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.” Belirtilen hükümden sigortalının günlük kazancı dikkate alınmaksızın ödeneğin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı olarak tespit edilmiştir<sup>716</sup>. Oysa çalışmamızın birinci bölümünde de ifade ettiğimiz üzere, diğer ülkelerin hukuk sistemlerinde ebeveyn izni esnasında devlet tarafından ödenen ödeneklerin miktarı genellikle, hak sahibi kişinin günlük kazancı esas alınarak belirlenmektedir. Örneğin Almanya’da ebeveyn ödeneğinin miktarı BEEG’nin 2. maddesi uyarınca başvuru sahibinin doğumdan önceki kazancının %67’sidir. Ebeveyn ödeneğinin aylık azami miktarı 1800 Avro iken asgari miktarı 300 Avrodur ki asgari miktar işsizler bir başka deyişle doğumdan önce geliri olmayan hak sahibi kişiler için geçerlidir. Yine ebeveyn izni sistemiyle örnek alınan İsveç Hukukunda ödeneğin miktarı, 480 günlük ödenek süresinin, 390 günü için, hak sahibinin gelirinin yaklaşık yüzde 80’i olarak tespit edilmiştir. 480 günlük ödenek süresinin kalan 90 günü için de günlük 180 SEK tutarında sabit miktarda ödeme yapılır. Bir ebeveynin geliri yoksa veya gelire ilgili diğer koşulları karşılamıyorsa ödenek, günde 250 SEK tutarında ödenir<sup>717</sup>.

<sup>714</sup> [https://www.howtogermaany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermaany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018); Elterngeld Plus, <https://www.howtogermaany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>, (15.5.2018), s. 10.

<sup>715</sup> Duvander, Haas ve Hwang, s. 2; Almqvist, Sandberg, Dahlgren, s. 191; Elina Pylkkänen, Nina Smith, s. 9-10.

<sup>716</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 150; Kanununun madde gerekçesinde de “... ödenecek ücret, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olacaktır. Bu oran evli, eşi çalışan ve üç çocuklu işçi için tespit edilen günlük asgari net ücret tutarına denk gelmekte olup işveren tarafından ödenen ücrete ilave olarak ücretine bakılmaksızın herkese bu ödenek ödenecektir...” ifadelerine yer verilmiştir, İnciroğlu, s. 171; <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0517.pdf>, (10.7.2018).

<sup>717</sup> Social Insurance in Sweden, s. 4.

Kanaatimizce yarım çalışma izninin işçiler tarafından kullanılmasının önünü açmak adına yarım çalışma ödeneğinin miktarının sigortalının izinden önceki kazancının esas alınarak belirlenmesi gerekmektedir.

Doğum sonrası yarım çalışma izni kullanan işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacak ve çalıştığı süre için işverenden ücretini alacaktır. Bu işçi yarım çalışma ödeneğine ilişkin koşulları haiz olması durumunda da çalışmadığı süre olan haftalık çalışma süresinin diğer yarısının her günü için günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar Kurumdan ödenek alacaktır<sup>718</sup>.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 6 uyarınca, sigortalının mücbir sebepler dışında Kuruma geç başvuruda bulunması durumunda, başvuruda gecikilen süre yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılacaktır. Geç başvurusunun nedeni olarak mücbir sebep/sebepler ileri sürecek olan işçi, mücbir sebebi/sebepleri ispat hukuku açısından belgelendirmekle yükümlüdür. Şüphesiz işçinin geç başvuruda bulunmasına neden olan mücbir sebebin/sebeplerin başvuru süresi içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir<sup>719</sup>.

4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 3 uyarınca “Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir”. Söz konusu hüküm gereği yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ödenecektir. Bu durumun sebebi ise sigortalının yarım çalışma izninde olduğu ayda, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıp çalışmadığının kontrolünün, Kurum tarafından aylık prim ve hizmet belgesi aracılığıyla yapılmasından sonra, hak sahibine ödemenin yapılmasıdır. Böylece işçinin normal çalışma süresine dönerek çalışması da daha önce öğrenilmiş olacak ve yersiz ödeme yapılmasının önüne geçilecektir<sup>720</sup>.

4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 8’e göre, “Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez”. Belirtilen hüküm doğrultusunda sigortalı geçici

---

<sup>718</sup>Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 218.

<sup>719</sup> İnciroğlu, s. 172.

<sup>720</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 217.

işgöremezlik ödeneği aldığı süre boyunca yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayacaktır. Doktrinde Caniklioğlu'na göre “Herhalde bu hüküm sigortalının ödeneğe hak kazanması için fiilen çalışmış olması gerekliliğinin bir sonucudur. Kanaatimize göre hükmü sigortalının bu sırada Kurumdan zaten ödenek alıyor olması ile ilişkilendirmemek gerekir. Zira sigortalı bu sürede haftanın yarısında çalıştığı için alacağı geçici işgöremezlik ödeneği de azalacaktır. Dolayısıyla yarım çalışma ödeneği ödenmemesi sigortalı için gelir kaybı anlamına gelecektir<sup>721</sup>”.

Ekleyelim ki 4447 sayılı Kanun ek m. 5/1, c. 9'a göre, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler, kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir (ek m. 5/1, c. 9).

## **V. SİGORTALI ADINA PRİM ÖDENMESİ**

4447 sayılı Kanun ek m. 5/2, c. 1 uyarınca “Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir.” Belirtilen hükme göre yarım çalışma ödeneği alan hak sahiplerinin sigorta primlerinin işçi ve işveren payları, ödenek aldıkları süre boyunca, İşsizlik Sigortası Fonundan SGK'ye ödenecektir. Dolayısıyla hükmün açıklığa kavuşturulması için öncelikle anılan hükümde 5510 sayılı Kanuna atıf yapılan hükümlerin incelenmesi yararlı olacaktır.

5510 Kanununun atıfta bulunulan 82. maddesinde prime esas kazancın alt sınırı düzenlenmekte, bir başka deyişle işverenlerce en az asgari ücret üzerinden prim ödemesinin gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. Atıf yapılan diğer maddelerden, 5510 sayılı Kanun m. 81/1, a bendine ise prim oranlarını düzenlemektedir. Buna göre “Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir.” ve 5510 sayılı Kanun m. 81/1-f bendine göre ise “Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için 82 nci maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas

<sup>721</sup> Caniklioğlu, *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş*, s. 150. (naklen)

kazancın % 12,5’idir. Bu primin % 5’i sigortalı, % 7,5’i ise işveren hissesidir...”. Belirtilen hükümler birlikte değerlendirildiğinde sigortalı adına prime esas kazancın alt sınırından %12,5 oranında genel sağlık sigortası priminin ve %20 oranında malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin işçi ve işveren paylarının tamamının Fon tarafından SGK’ye ödeneceği anlaşılmaktadır<sup>722</sup>.

Doğum sonrası yarım çalışma izni esnasında işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacağı için çalıştığı süreye göre ücrete hak kazanacak ve yine çalıştığı süre kadar işveren tarafından SGK’ye işçi adına prim ödemesi gerçekleştirilecektir. Söz konusu işçinin yarım çalışma ödeneğine hak kazanması durumunda işçi, izinli olduğu süreler için Kanunda belirlenen miktarda ödenek alacağı gibi Kurum tarafından o sürenin prim ödemesi de gerçekleştirilecektir. Böylece sigortalının hem genel sağlık sigortasından yararlanması sağlanacak hem de uzun vadeli sigorta kolları bakımından hak kaybı yaşanmasının önüne geçilecektir. Her ne kadar Kurum, sigortalının gerçek prime esas kazancı üzerinden değil de asgari ücret üzerinden prim ödemesi gerçekleştirecek ve dolayısıyla sigortalının aylığa esas kazancında bir miktar düşüklük olabilecek olsa da en azından sigortalının prim gün sayısında eksiklik yaşanmayacaktır<sup>723</sup>.

4447 sayılı Kanun ek m. 5/2, c. 2 uyarınca 5510 sayılı Kanun kapsamında Kurum, prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimini yapılmaz. Şüphesiz hüküm isabetlidir. Zira bu dönemde Kurumun sigortalı adına prim ödemesi onu işveren halinde getirmez. Kanunda bu

<sup>722</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 219-220; Canbolat ve Özkan, s. 124; Nitekim söz konusu husus SGK’nin “2013/11 sayılı Genelgede değişiklik” konulu 2016/20 sayılı Genelgesinde de ifade edilmektedir, Ulusoy, s. 751; 2016/20 sayılı Genelge ile 2013/11 sayılı Genelgeye eklenen “1.22-Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alanlar” başlıklı düzenlemeye göre “6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna 10/2/2016 tarihinden itibaren eklenen ek 5 inci madde ile 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi kapsamında doğum sonrası analık hali sona eren ve işe başlayan kadın sigortalıya ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek sigortalılara istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin alan işçiye doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR’a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması halinde yarım çalışma ödeneği verilmesi uygulaması getirilmiştir. Yarım çalışma ödeneği İŞKUR’ca verilecek olup yarım çalışma ödeneği alan sigortalılar için İŞKUR % 32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”, Genelge metni için bkz. [http://uye.yaklasim.com/filezone/yaklasim/tummevzuat/sgk\\_genelgeleri/2016\\_20.htm](http://uye.yaklasim.com/filezone/yaklasim/tummevzuat/sgk_genelgeleri/2016_20.htm), (Erişim Tarihi:10.7.2018).

<sup>723</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 150-151.

hususun düzenlenmiş olması gereksiz olsa da Kurumun bu kişiler adına işe giriş bildirgesi ya da işten ayrılış bildirgesi verilmeyeceğinin belirtilmesi Kurum uygulaması açısından yerinde olmuştur.

Yarım çalışma ödeneğinin miktarı konusunda ifade ettiğimiz gibi doğum sonrası yarım çalışma izninde ve yarım çalışma ödeneğinde haftalık sistem esas alınmaktadır. Bu durumu sosyal sigorta primleri açısından inceleyecek olur isek bilindiği üzere ayda otuz gün üzerinden ödenmektedir. Yarım çalışma ödeneği alan sigortalı bakımından da uygulamanın, primlerin on beş gün işveren on beş gün Kurum tarafından yatırılması şeklinde olması gerekmektedir. Ancak haftalık sistem esas alındığı için ay içerisindeki dört haftanın yarısında izin kullanılıp yarısında çalışıldıktan sonra kalan hafta bakımından sorun yaşanması mümkün görünmektedir. Nitekim ayın 28, 29, 30 ve 31 gün olması olasılıklarına ya da işyerindeki hafta tatili uygulamasına göre farklı durumlarla karşılaşılması kuvvetle muhtemeldir. Belirtilen hususların önlenmesi adına katıldığımız görüş uyarınca, konuya ilişkin olarak bir an önce Kanunda ve ikincil mevzuatta açık ve anlaşılır yeni düzenleme yapılması yerinde olacaktır<sup>724</sup>.

Daha önce ifade edildiği üzere, doğum sonrası yarım çalışma izni kullanan her işçi yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayacaktır. Bunun sonucu olarak yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayan işçilerin sigorta primleri de ödenemeyecektir. Bu durum, örneğin engelli çocuğu için üç yüz altmış gün yarım çalışma izni kullanan ve yarım çalışma ödeneği alamayan bir işçi için ilerde uzun vadeli sigorta kolları bakımından sıkıntı yaratabilecektir. Söz konusu husus yarım çalışma ödeneğine hak kazanmayan işçilerin yarım çalışma izni haklarını da kullanmaktan imtina etmeleri sonucunu doğurabilecek niteliktedir. Nitekim bu sonuç ödeneğin İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmesinin tutarsızlığını da ortaya koymaktadır. Ailenin korunması, aile yaşamı ile iş yaşamının uyumlaştırılması İşsizlik Sigortası Fonunun görevi olmadığı, Devletin bu konudaki yükü üstlenmesi gerektiği bu gibi durumlarda daha belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yarım çalışma ödeneği için fazladan koşul getirilmesi kanaatimizce isabetli olmayıp kanun koyucunun yarım çalışma ödeneğine ilişkin koşulları kaldırması gerekmektedir. Fonun mali dengesinin korunması açısından

---

<sup>724</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 221; Aynı yönde Canbolat ve Özkan, s. 125.

da ödeneğin kamu kaynaklarından yani Devlet tarafından ödenmesi gerekir kanaatindeyiz.

Bu noktada, yarım çalışma izni süresince yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayan kadın işçilerin bu dönemde doğum borçlanması yoluna başvurup başvuramayacakları hususunu değerlendirmek yerinde olacaktır. Doktrinde isabetle belirtildiği üzere, 5510 sayılı Kanununun 41. maddesindeki ücretsiz izin sürelerinin borçlanılabileceğine ilişkin mevcut hükmün, bir ücretsiz izin türü olan doğum sonrası yarım çalışma iznini de kapsadığını kabul etmek ve bu süreler için borçlanma yapılabileceği sonucuna varmak gerekmektedir. Bu doğrultuda kadın sigortalılar, birinci doğum için altmış gün, ikinci doğum için yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen günlük süreyi, bu sürelerde yarım çalışma ödeneği almamaları kaydıyla borçlanabileceklerdir. 5510 sayılı Kanunda, ücretsiz izin sürelerinin borçlanılabilmesine ilişkin olarak, çocuk sayısı bakımından bir sınırlama mevcut olmaması sebebiyle, sadece üç doğum ile sınırlı olmayacak şekilde, izinden faydalanmış olmak kaydıyla kadın sigortalı tüm doğumları için borçlanma yapabilecektir<sup>725</sup>.

## **VI. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN SONA ERMESİ**

Yarım çalışma ödeneğinin sona ermesi ile ilgili olarak mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Yarım çalışma ödeneği doğum sonrası yarım çalışma izni ile bağlantılı olarak belirli süre ödenecek bir ödenek türüdür. Dolayısıyla yarım çalışma izninin bitimi ile birlikte ödeneğin ödenmesi de sona erecektir. Daha açık deyişle yarım çalışma izni uygulamasının tamamlanması halinde yarım çalışma ödeneğinin ödenmesine de son verilecektir<sup>726</sup>.

Geçici iş göremezlik ödeneği alan işçiler, bu dönemde yarım çalışma ödeneğinden faydalanamayacaklardır. Ayrıca çocuğun ya da sigortalının ölmesi durumunda yahut sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda hak sahibine yarım çalışma ödeneği ödenmeyecektir. Bununla birlikte iş sözleşmesi sona eren

---

<sup>725</sup> Canbolat ve Özkan, s. 126.

<sup>726</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 218.



sigortalının tekrar çalışmaya başlayarak yarım çalışma iznine devam etmesi durumunda kalan süre için ödeneğini almaya devam edebilecektir<sup>727</sup>.

Çocuğun hayatta olması da Kanunda izin verilmesi için bir şart olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla çocuğun vefatı halinde de bu ödenek verilmeyecektir. Bunun gibi, sigortalı eğer bu izinden vazgeçmiş ve işverenle anlaşarak tam süreli çalışmaya geri dönmüşse bu durumda da ödeneğin kesilmesi gerekecektir.

Mevzuatta açıkça yer verilmese de sigortalının yarım çalışma ödeneği aldığı süre boyunca başka bir işyerinde çalışmaması gerekmektedir. Zira söz konusu ödenek, çocuğuyla ilgilenebilme fırsatı elde edebilmesi için getirilmiş bir hak olan yarım çalışma izni süresince hak sahibi işçiye, maddi destek sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu amacı göz ardı ederek ödenek aldığı süre boyunca başka işyerinde çalıştığı tespit edilen sigortalıya yarım çalışma ödeneğinin verilmemesi gerekecektir. Öte yandan yersiz olarak ödenmiş ödenekler de sigortalıdan geri alınacaktır<sup>728</sup>.

---

<sup>727</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 218; Aynı yönde Ulusoy, s. 761-762.

<sup>728</sup> Ocak, **Yarım Çalışma**, s. 218-219; Aynı yönde Ulusoy, s. 761; İnciroğlu, s. 173.

## SONUÇ

Rekabet hızının artması gibi nedenlerle çalışma hayatının insanların yaşamlarında en fazla zaman ayırdıkları alan olması, günümüz dünyasının önem arz eden problemlerinden biridir. Zira bu durum insanların aile hayatlarına ayırabildikleri zamanın giderek azalmasına neden olmakta ve bununla bağlantılı olarak toplumu ilgilendiren önemli sonuçlar doğmaktadır. Söz konusu sonuçlardan konumuz açısından önem arz eden ise insanların çocuk sahibi olma hususunda azalan istekleri olmuştur. Günümüz dünyasında pek çok toplum nüfus artışında ve genç nüfus oranında azalma veya bu konudaki tehlike ile karşı karşıyadır. Bu durum çalışma hayatı ile doğrudan bağlantılı olan iş hukukunda yeni bir kavramın doğmasına sebep olmuştur: İş-aile dengesi. Ülkeler bu dengeyi kurabilmek adına mevzuatında yeni kavramlara yer vermişlerdir. Zira belirtilen amacın gerçekleşmesi ile birlikte çalışma hayatında yer alan kadınlar ve erkekler hem çalışma hayatlarında başarılı olabilecek hem de aile hayatlarına zaman ayırabileceklerdir. Böylece kişiler hem aile hayatı için hem çalışma hayatı için kendilerini daha yeterli ve dolayısıyla mutlu hissedebileceklerdir.

İş ve aile dengesinin oluşturulması amacı doğrultusunda ortaya çıkan ebeveyn izni uygulamasıyla çalışanların çocuk sahibi olma konusundaki korkularının önüne geçilmek istenmektedir. Şöyle ki çocuk sahibi olmak, ebeveynlerin iş hayatındaki motivasyonlarının azalmasına sebep olabilecek bir durumdur. Ancak günümüz dünyasındaki çalışma hayatı, motivasyonun azalmasına izin verecek nitelikte değildir. Ebeveyn izni sayesinde çocuk sahibi olan ebeveynler, belirli bir süre işten izin alabilme fırsatı elde edebilmekte böylece hem işlerini kaybetme durumu ile karşı karşıya kalmamakta hem de çocuklarının kendilerine en ihtiyaç duyduğu dönemde çocuklarına bizzat bakabilmektedirler.

Ebeveyn izni düzenlemesinin önem arz ettiği bir diğer durum kadınların istihdamda yer almaları konusudur. Günümüz dünyasında kadınların çalışma hayatında yer alma oranı Avrupa Birliği üyesi ülkelerde dahi hala istenilen oranlara ulaşmış değildir. Buna, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları aleyhe ayrımcılıklar neden olduğu gibi kadınların aile hayatındaki yükümlülüklerden sorumlu olması anlayışı da neden olmaktadır. Çalışma hayatında yer alan bir kadın, çocuk sahibi olduğu zaman,

çocuğun bakıp yetiştirilmesinden sadece kadının sorumlu olduğuna dair bakış açısı nedeniyle, çocuğun ebeveynine ihtiyaç duyduğu ilk dönemlerinde işini bırakmak zorunda kalmaktadır. Zira ebeveyn olan babalar o dönemde çalışma hayatlarına aynı şekilde devam etmekte, çocuğun bakımını en azından çocuğun okul dönemi başlayana kadar tamamen anne üstlenmektedir. Ebeveyn izni aynı zamanda söz konusu durumun önüne geçmek adına da düzenlenmiş bir haktır. Öncelikle belirtmek gerekir ki ebeveyn izni hem anne hem de babanın kullanabileceği bir haktır. Ebeveyn olmanın sonuçlarından sadece anne sorumlu olmadığı için ebeveyn olan babaların da kullanabileceği bir izin ulusal ve uluslararası düzenlemelerde kural altına alınmıştır. Ebeveyn izni sayesinde ebeveyn olan anne ve babalar sorumluluklarını paylaşmak suretiyle ebeveyn izni haklarını kullanacak, böylece kadınların istihdamda yer alma oranlarındaki artışa katkı sağlanacaktır. Bir başka deyişle ebeveyn izni ile babalar da çocuğun bakıp ve yetiştirilmesinde sorumluluk üstlenecek ayrıca anneler de ebeveyn izinlerini kullanıp çocukları ile ilgilenebilecek ve işlerini bırakmak zorunda kalmayacaklardır. Ancak bunun için öncelikle toplumda çocuğun bakıp ve yetiştirilmesinin sorumluluğunun sadece kadına ait olmadığı anlayışının da yaygınlaşması elzemdir ki babaların da ebeveyn izni kullanarak ailevi yükümlülükleri paylaşması ve kadınların çalışma hayatında kalabilmelerine yardımcı olmaları gerekmektedir. Aynı şekilde kadınların çalışma hayatından kopma korkusuyla çocuk sahibi olma konusundaki çekinceleri azalarak doğum oranındaki azalma tehlikesine karşı da adım atılmış olacaktır. Çocuk sahibi olan ebeveynlerin belirli şartlar altında ve çocuğun belirli bir yaşına kadar izinli olma ya da kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı olarak kısaca tanımlayabileceğimiz ebeveyn izninin, iş ve aile dengesinin kurulması, kadınların istihdamda fırsat eşitliği elde etmeleri ve doğum oranındaki azalmanın önlenmesi bakımından önemi yadsınamaz niteliktedir. Öte yandan günümüzde çocukların ebeveynleri tarafından bakıp yetiştirilmelerinin çocuk sağlığı açısından çok önemli olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Ebeveyn izni sayesinde ebeveynler çocukları ile bizzat ilgilenebilme imkanı da elde etmiş olmaktadır.

Bu doğrultuda ülkemizde 2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Ülkemizdeki ebeveyn izni düzenlemesi tam izinli olma şeklinde değil kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Nitekim ebeveyn iznine ilişkin Çerçeve Anlaşma'nın yürürlüğe konulduğu 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Direktif'te ebeveyn izninin, kısmi süreli çalışmaya geçiş şeklinde tanınabileceği belirtilmektedir. Söz konusu hak, kısmi süreli çalışmanın kural altına alındığı İş Kanunu m. 13'e beşinci fıkranın eklenmesi suretiyle getirilmiştir. 6663 sayılı Kanun ile aynı zamanda analık izninin kural altına alındığı İş Kanunu m. 74'e doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hak getirilmiş ve söz konusu izin sırasında belirli şartları sağlayan işçilere İŞKUR tarafından yarım çalışma ödeneği ödenmesi için 4447 sayılı Kanuna bir madde eklenmiştir.

Tez konumuz için ilk olarak, ilgili mevzuatın ayrı bir kanun ile düzenlenmesi gereğini vurgulamak uygun düşmektedir. Diğer ülkelerin ebeveyn iznine ilişkin düzenlemeleri ayrı bir kanun ile ve daha detaylı şekilde oluşturulmuş iken bizim mevzuatımızdaki bu durum uygulama açısından sıkıntı doğurabilecek niteliktedir. Zira yasal düzenlemeler akılda pek çok soru işareti bırakmaktadır. Konumuz ile ilgili olarak çıkarılan Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği de bu açıdan yeterli nitelik taşımamaktadır. Ayrıca kanaatimizce ebeveyn iznine ilişkin esaslı düzenlemelerin Yönetmelikte değil ayrı bir kanunda kural altına alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışma konumuz ile ilgili ilk önerimiz kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının, doğum sonrası yarım çalışma izninin ve yarım çalışma ödeneğinin daha detaylı düzenlemeler içeren ayrı bir kanun ile düzenlenmesidir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından ebeveynler ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kişiler; doğum sonrası yarım çalışma izninden ise kadın işçiler yahut üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler yararlanabileceklerdir. Burada belirtmek gerekir ki evlat edinenlerin söz konusu haklardan faydalanabilmeleri için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmiş olmalarına ilişkin gereklilik oldukça eleştiriye açık bir durumdur. Zira bu haklar çocukların ebeveynleri tarafından bakıp ve yetiştirilmesi amacıyla kural altına alınmıştır. Kanaatimizce dört yaşında olan ve evlat edinilmiş olan bir çocuk da evlat edinen kişiler tarafından bakıp yetiştirilmeye ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca evlat edinilen çocukların ebeveynleri ile aralarındaki bağın kuvvetlendirilmesi bakımından daha fazla

özene ihtiyaç duyabilmeleri de olasılıklar arasındadır. Belirtilen sebepler doğrultusunda evlat edinmeye ilişkin üç yaş sınırının kaldırılması kanaatimizce isabetli olacaktır.

Avusturya Hukukunda kural olarak ebeveyn izni süresi çocuğun ikinci yaşını doldurmasına kadardır ve işçinin iki yaşını doldurmamış bir çocuğu tek başına veya eşiyile evlatlık edinmesi ve bu çocukla bir evde yaşaması durumunda çocuğun ikinci yaşını doldurmasına kadar ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır. İşçinin on sekizinci ayını doldurmuş ama iki yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi durumunda da çocuğun ikinci yaşından sonra altı aya kadar ebeveyn izni kullanma hakkı bulunmaktadır. Eğer iki yaşını doldurmuş bir çocuk evlatlık edinilirse ama çocuk daha yedinci yaşını doldurmamışsa bu durumda işçi altı aylık ebeveyn izni hakkına sahiptir. Ülkemizde evlat edinmedeki yaş sınırı ile ilgili düzenleme değişikliğine gidilmesi durumunda Avusturya Hukukundaki sistem örnek alınabilir ve üç yaşından daha büyük bir çocuğun evlat edinilmesi halinde daha kısa süreler için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ve doğum sonrası yarım çalışma iznine ilişkin hak tanınabilir.

Doğum sonrası yarım çalışma izninden, doğum yolu ile ebeveyn olunması durumunda sadece kadın işçilerin yararlanması da eleştiriye açık bir husustur. Kanaatimizce yasal düzenleme değişikliğine gidilerek erkek işçilerin de doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlandırılması gerekmektedir.

Yasal düzenleme değişikliği ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında kullanılan “ebeveyn” kavramının vasileri kapsayıp kapsamadığı sorusunun da cevaplandırılması icap etmektedir. Kanaatimizce kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacını haiz bir hak olması hasebiyle çocuğun menfaati esas alınarak ebeveyn kavramının somut olayın özelliğine göre geniş yorumlanabilmesine elverişli bir düzenlemenin getirilmesi yerinde olacaktır. Bu noktada Alman Hukukunda belirli şartların varlığı halinde, ergin olmayan veya genç olan mevcut ebeveyn yerine büyük anne ve babanın da torunları için ebeveyn iznine gidebilme hakkına sahip olması örnek olarak verilebilir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ve doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılabilmesi ile ilgili olarak, Yönetmelikteki istisnai hüküm hariç olmak üzere,

işyerine veya işçiye ilişkin herhangi bir koşul öngörülmemektedir. Türk Hukukunda işçinin kıdemine ve işyerinin büyüklüğüne ilişkin koşulların aranmaması isabetli olmamıştır. İş hukukundaki sosyal denge gözetilerek küçük işyerlerinin söz konusu hakkın kapsamından çıkarılması daha yerinde olacaktır<sup>729</sup>. Bu konuda Avusturya Hukuku örnek olabilecek niteliktedir. Avusturya Hukukunda işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilmesi için işçinin ve çalıştığı işyerinin hatta geçiş yapacağı kısmi süreli çalışmanın birtakım özellikleri haiz olması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren ile anlaşılabilirse kısmi süreli çalışmaya geçiş yapabilecektir. Buna göre kısmi süreli çalışmanın başlangıcında aralıksız üç yıllık kıdemi olan, çalıştığı işyerinde 20'den fazla işçi çalışan işçi, çocuğunun yedinci yaşının bitimine kadar ya da çocuğu okula başlayana kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ek olarak haftalık çalışma süresinin yüzde yirmi oranında azaltılması ve çalışma süresinin 12 saatten az olmaması gerekmektedir. Yasal düzenleme değişikliğine gidilerek bu yönde koşulların getirilmesi daha isabetli olacaktır.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı en fazla çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kullanılabilir. Nitekim bu hak, ilköğretim çağına gelen ama engelli olması nedeniyle ebeveyninin bakımına muhtaç çocuklar için kullanılamayacaktır<sup>730</sup>. İsveç hukukunda hasta çocuğu olan ebeveynlere özel izin hakkı tanınmıştır. Şöyle ki Sosyal Sigorta Kanununa göre 12 yaşın altında evde bakılması gereken hasta çocuğu olan ebeveynlerin geçici ebeveyn ödeneği alma hakları bulunmaktadır. Sosyal Sigorta Kanunu uyarınca geçici ebeveyn ödeneği almaya hak kazanan ebeveynler bu süre boyunca ebeveyn izni hakkına da sahip olmaktadır. İsveç'te hasta çocuğu olan ebeveynlerin özel izin hakkı olması kanaatimizce Türk Hukukuna da örnek teşkil edebilir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanmak isteyen işçinin talebinin, kural olarak, işveren tarafından karşılanma zorunluluğu mevcuttur. Ancak belirtilen hakka geçiş ile birlikte işçinin iş sözleşmesinin türü ve dolayısıyla çalışma koşulları değişmektedir. Kısmi süreli çalışma yapılacak günlerin ve çalışma saatlerinin belirlenmesi ile ilgili olarak Yönetmelikte bir düzenleme mevcuttur. Öncelikle

<sup>729</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 119.

<sup>730</sup> Caniklioğlu, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**, s. 119.

belirtmek gerekir ki bu yöndeki düzenlemenin Yönetmelikte değil Kanunda düzenlenmesi gerekmektedir. İlgili düzenlemelerden kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması ile birlikte oluşacak yeni çalışma düzeni ile ilgili karar verme yetkisinin işverene ait olduğu anlaşılmaktadır. Kanaatimizce çalışma düzeni ile ilgili tek karar merciinin işverenin olması eleştiriye açık bir husustur. Örneğin Avusturya Hukukunda, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için öncelikle çalışma düzeni ile ilgili olarak işçi ile işverenin anlaşması gerekmektedir. Kanunda anlaşma sürecinde hem işyerinin menfaatleri hem de işçinin menfaatlerinin dikkate alınacağı da kural altına alınmıştır. Ancak Türk Hukukundan farklı olarak Avusturya Hukukunda, kısmi süreli çalışmanın düzeninin belirlenmesinde son söz işverene ait değildir. Tarafların kısmi süreli çalışma ile ilgili hususlarda anlaşamamaları durumunda işverenin dava yoluna başvurması gerekmektedir. Aksi takdirde işçi kısmi süreli çalışmaya talebinde belirttiği düzende başlayacaktır. Kanaatimizce bu yönde bir düzenlemenin Türk Hukukuna da getirilmesi isabetli olacaktır. Zira işçisinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmasını istemeyen işveren, ona uymayacak bir çalışma düzeni tespit ederek işçinin hakkını kullanmasına engel olabilecektir. Bu durum da kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin işverenin kabul zorunluluğuna ilişkin düzenlemenin aşılmasına neden olacak ve kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının uygulamada uygulanamayan bir yasal hakka dönüşmesine sebep olacaktır. Öte yandan ebeveyn izni düzenlemesiyle örnek teşkil eden İsveç Hukukunda işçi lehine düzenlemede bir adım daha ileri gidilerek kısmi süreli çalışmanın düzeni ile ilgili olarak anlaşmaya varılamaması durumunda işverenin, işçinin talebi yönünde karar vermesi gerektiği düzenlenmiştir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebi İş Kanunu m. 13/5 uyarınca işverenin kabul etme zorunluluğu mevcuttur. Ayrıca söz konusu talebin geçerli fesih nedeni sayılmayacağı düzenlemesi getirilmiştir. Kanunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımının “geçerli fesih nedeni” oluşturmayacağı ifade edilmiş olmasına rağmen, işveren işçisine bu hakkı kullandırtmak istemezse ve işçi de hakkını kullanma konusunda ısrar ederse işçinin işsiz kalma ihtimali yüksektir. Bu nedenle diğer ülke düzenlemelerinde olduğu ve Ebeveyn İznine İlişkin Direktif’de belirtildiği üzere, kısmi

sürelî çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi için fesih yasağı olduğuna ilişkin kuralla Kanunda yer verilmelidir.

İş Kanunu m. 13/5’de kısmî sürelî çalışmaya geçiş hakkını kullanan bir işçisi olan işverenin, o işçinin çalışma saatlerinin azalmasından dolayı, kalan süreler için kısmî sürelî iş sözleşmesi ile çalışmak üzere yeni bir işçi daha istihdam edebileceği ve kısmî sürelî çalışmaya geçiş hakkı kullanan işçinin tam sürelî çalışmaya geri döndüğünde, ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifade edilmektedir. Söz konusu düzenleme nedeniyle, özellikle ikame işçinin iş sözleşmesinin türü ile ilgili olarak, doktrinde farklı görüşler oluşmuştur. İkame işçinin iş sözleşmesinin türü önemlidir. Zira kısmî sürelî çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin tam sürelî çalışmaya geri dönmesi durumunda, ikame işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Belirtilen hususun sonucu olarak, ikame işçinin iş güvencesi, yeni iş arama izni, ihbar süresi, işsizlik ödeneği, kıdem tazminatı gibi önem arz eden haklardan yararlanamama ihtimali ortaya çıkmaktadır<sup>731</sup>. Kanaatimizce yapılacak yasal düzenleme değişikliğinde ikame işçinin iş sözleşmesinin türü ile ilgili tartışmalı durumun giderilmesi ve ikame işçinin yasal haklarını koruyucu yönde düzenlemenin getirilmesi gerekmektedir.

Tezimizde özellikle vurguladığımız durumlardan biri de doğum sonrası yarım çalışma iznine başvurabilmek için tam sürelî iş sözleşmesi ile çalışıyor olma yönünde koşulun olup olmadığının Kanun metninden tam anlaşılabilmesidir. Zira doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılması ile izin süresi boyunca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılacaktır. Kısmî sürelî iş sözleşmesi ile çalışanların bu izni kullanmaları işveren açısından güç durumlar doğurabilecek niteliktedir. Ancak Kanundan lafzi olarak bu konuya ilişkin net bir sonuca ulaşılamamaktadır. Hak sahiplerinin kapsamının belirlenmesi açısından özel önem arz eden bu konuda tereddüt bulunması sakıncalı olup, bu tereddütün yasal düzenleme ile bir an önce giderilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu m. 74/2’de doğum sonrası yarım çalışma izninin analık izninden itibaren kullanılacağı belirtilmektedir. Ancak aynı yönde düzenleme altı aya kadar ücretsiz izin için de mevcuttur. Söz konusu durum doktrinde, analık izninden sonra

<sup>731</sup> Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 207; Köseoğlu, s. 119.



doğum sonrası yarım çalışma izninin ve altı aya kadar ücretsiz izin ikisinin de kullanılıp kullanılmayacağı hususunda farklı görüşlerin doğmasına neden olmuştur. Öte yandan İş Kanunu m. 13/5’de, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının İş Kanunu m. 74’deki izinlerin bitiminden sonra kullanılacağı ifade edilmektedir. Doğum sonrası yarım çalışma izninin ve altı aya kadar ücretsiz izin arka arkaya kullanılıp kullanılmayacağı hususu kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının başlangıcı açısından da önem arz etmektedir. Kanaatimizce yapılacak yasal düzenleme değişikliği ile farklı görüşlerin doğmasına neden olan bu durumun düzeltilmesi gerekmektedir.

Tezimizde incelediğimiz diğer ülkelerin ebeveyn izin sistemlerinde izin belli bir süresi boyunca hak sahiplerine Devlet tarafından ödenek ödenmektedir. Böylece gelir kaybı tehlikesi bertaraf edilerek çalışanların ebeveyn izni kullanma oranlarının artırılması sağlanmaya çalışılmaktadır. Yarım çalışma ödeneği, doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olan ve doğum sonrası yarım çalışma izni kullanan işçilerin, İŞKUR’a başvurmaları durumunda yarım çalışma izni süresi boyunca günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar alabilecekleri ödenektir. Yarım çalışma ödeneği bakımından diğer ülkeler ile kıyas yapacak olur isek bazı ülkelerde Devlet tarafından ebeveynlere ödenek ödenmektedir. Ancak bu ödenekler genellikle ebeveyn izninden ari olarak çocuk sahibi olan ebeveynlere belirli şartların varlığı halinde ödenmekte olup ebeveyn izni kullananlar da ödenekten yararlanma hakkına sahip olmaktadırlar. Yarım çalışma ödeneği ise sadece doğum sonrası yarım çalışma izni kullananlar için getirilmiş bir hak olup, ödenekten yararlanabilmek için belirli süre prim ödeme şartı aranmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki ödenekten faydalanabilmek için prim ödeme şartının getirilmiş olması oldukça isabetsizdir. Zira yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneği çocuklarını bizzat bakıp yetiştirmek isteyen işçilere destek amacıyla kural altına alınan haklar olup olabildiğince herkesin bu haklardan yararlanabilmesi gerekmektedir. Öte yandan çocuklarına bakıp ve yetiştirme amacıyla izin alan işçileri Devletin olabildiğince desteklemesi gerekir iken ödenek hakkının sadece yarım çalışma izni kullanan işçilere tanınması da ayrı bir eleştiri konusudur. Nitekim 6663 sayılı Kanun ile yarım çalışma izni dışında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı da mevzuatımıza getirilmiş olup söz konusu hak için de ödenek hakkının tanınmış olması gerekirdi. Kanaatimizce kanun

koyucunun bir an önce yasal düzenleme değişikliğine giderek yarım çalışma ödeneğinin prim ödeme şartını kaldırması ve ödeneğin kapsamını genişletmesi gerekmektedir.

Olması gerekeni tespit etme bakımından diğer ülkelerin ebeveyn izni sistemleri irdelendiği zaman ebeveyn izni düzenlemelerinin ülkeden ülkeye farklılık arz etmekle birlikte, izin esnasında Devlet tarafından ödenek ödenmesinin ebeveyn izni kullanımını artırmak bakımından önemli bir faktör olduğu fark edilmektedir. İzin süresinin uzun olmasından ziyade izin esnasında izinden önceki kazanca yakın bir oranda ödenek verildiği İsveç gibi ülkelerde ebeveyn izni kullanan kadın ve erkek işçilerin yüksek oranda olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak ebeveyn izninin ücretli olmasının külfetinin işverene değil Devlete yüklenmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle ebeveyn izninin ücretli izin olması yöntemi değil ebeveyn izni esnasında Devlet tarafından ödenek ödenmesi yönteminin tercih edilmesi gerekmektedir. Zira aksi durumda sosyal devlet ilkesinin gereği, Devlet tarafından değil işverenler tarafından gerçekleştirilecektir. Bu durum da işverenlerin mağduriyetine ve süreç sonunda ebeveyn izninin uygulanmamasına yol açacaktır. Yine diğer ülkelerde erkeklerin ebeveyn izni kullanmasını teşvik etmek için ebeveyn izni devredilmez bireysel hak olarak düzenlenmekte ve izni kullanmayan baba hakkını kaybetmektedir. Baba ebeveyn iznini kullanmayınca ebeveynlerin Devletten alabilecekleri ödeneğin miktarı azalmaktadır. Yine bu amaçla babalar için ek izin veya vergi indirim gibi “bonus” uygulamalar da bulunmaktadır. Bu yönde babaların ebeveyn izni kullanımını artırmaya yönelik uygulamalar özellikle İskandinav ülkelerinde başarılı sonuçların elde edilmesini sağlamıştır. Kanaatimizce ülkemizde de erkeklerin ebeveyn izni kullanmalarının teşvik edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu sebeple ülkemizde de ebeveyn izni kullanan erkek çalışanlara ek menfaatler sağlama yoluna başvurulması isabetli olabilir.

Çalışma konumuzu oluşturan düzenlemeler 2016 yılında yürürlüğe girmesine rağmen günümüzde hala çalışma konumuz ile ilgili Yargıtay veya Bölge Adliye Mahkemesi kararına ulaşamamış durumdayız. Bu durum çalışma konumuz ile ilgili uygulamada sıkıntı yaşanmadığı yönünde yoruma elverişli olsa da bu durumun sebebi olarak bu yönde yorum yapmak fazla iyimser olmayı gerektirmektedir. Kanaatimizce çalışma konumuzu oluşturan düzenlemeler, özellikle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı,

uygulamada çok da fazla başvuru hükümler olmadığı için iki seneyi aşkın süredir konu ile ilgili mahkeme kararına ulaŐamamaktayız. Uygulamada işverenlerin söz konusu hakların kullanımını desteklemesi pek mümkün görünmemektedir. Zira, özellikle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bakımından, işçisinin çalışma düzeni uzun süre değişecek ve işveren hak sahibi işçisinin yerine yeni bir işçi istihdam etmek zorunda kalabilecektir. Her ne kadar yasal düzenlemede işverenin bu yönde talebi kabul etme zorunluluğu bulursa da uygulamada işverenin olumsuz düşüncesini belirtmesi durumunda işçi işsiz kalmamak adına hakkını kullanmaktan imtina edebilecektir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının uygulamada yaygınlaŐamamasının bir diğer sebebi de kanaatimizce  ocuk sahibi olan ebeveynlerin gider artışı durumu ile karşı karşıya kalmalarıdır. Şöyle ki  ocuk sahibi olarak giderlerinde artış yaşayan ebeveynler bir de çalışma saatlerini ve dolayısıyla ücretlerini azaltma yoluna başvuramıyor olabilirler. Bu duruma  z m olarak, diğer ülkelerin sistemlerinde olduğu üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanıldığı süre boyunca, Devlet tarafından hak sahibi işçilere belirli bir oranda  denek ödenmesi gerekmektedir. Ebeveyn iznine ilişkin araştırmalar, ebeveyn izni esnasında Devlet tarafından  denek ödenen ebeveyn izni sistemlerinin daha başarılı olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Aynı zamanda ebeveyn izninin, kadınların istihdamda fırsat eşitliği elde etmeleri amacına yardımcı olabilmesi için de babaların ebeveyn izni kullanmalarının toplumda normalleŐmesi icap etmektedir. Bunun için babaların ebeveyn izni haklarının annelere devredemeyecekleri Şekilde ve babaların ebeveyn izni kullanmamaları durumunda Devlettten alınacak ödenenin azalmasına yönelik bir sistemin getirilmesi gerekmektedir. Böylece ebeveyn izni, hem anneler hem babalar tarafından kullanılan bir izne dönüŐecek işverenlerin de doğuma bağlı izinler nedeniyle kadın işçi çalıŐtırmaktan imtina etmeleri olasılığının önüne geçilmiş olacaktır.

## KAYNAKÇA

Akça Haşim ve Mehmet Ela. “Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi”. Maliye Dergisi. S. 163, Temmuz-Aralık 2012, ss. 223-242.

Akın, Levent. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”. Çalışma ve Toplum. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı, 2006/1, ss. 26-49.

Akıntürk, Turgut ve Derya Ateş. **Aile Hukuku C. II**. Yenilenmiş 18. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

Akpınar, Tamer. “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 60/4, ss. 1-22.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku. Güncellenmiş 12.Basım**. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2018. (İş Hukuku)

Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi C. 2**. Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2006. (Şerh)

Albrecht, James W., Peter Skogman Thoursie, Susan Vroman. **Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden**. Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. Working Paper 2015:4.

Albrecht, James W., Per-Anders Edin, Marianne Sundström, Susan B. Vroman, “Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data”. The Journal of Human Resources. Vol. 34, No. 2, Spring 1999, pp. 294-311.

Almqvist, Anna-Lena, Anette Sandberg, Lars Dahlgren. “Parental Leave in Sweden: Motives, Experiences and Gender Equality Amongst Parents”. Fathering, Vol. 9, No. 2, Spring 2011, pp. 189-206.

Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2015.

Aydın, Fazıl (Ed.). **“Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”**. Ankara: Kayıhan Ajans, 2014.

Aydın, Fazıl (Ed.). **Avrupa Sosyal Şartı**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 06, Ankara: Kayıhan Ajans, 2014.

Aydın, Ufuk. **“Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme”**. Sarper Süzek’e Armağan. C. I. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, ss. 369-395.

Aydın, Ufuk ve Seher Demirkaya, **“Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”**. İş ve Hayat Dergisi. S. 6, 2017, ss. 72-104.

Aydoğdu, Canan. **“Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı Politikaları”**. Çalışma Dünyası Dergisi. S. 1, C. 2, Ocak-Nisan 2014, ss. 68-87.

Aydoğdu, Murat. **Evlad Edinme**. Gözden Geçirilmiş İkinci Bası. Ankara: Adalet Yayınevi, 2010.

Baker Micheal ve Kevin Milligan. **“Maternal Employment, Breastfeeding, and Health: Evidence From Maternity Leave Mandates”**. Journal of Health Economics. 27/2008, pp. 871-887.

Baybora, Dilek. **İşte Aile Hakları (İngiltere-Türkiye Örnekleri)**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2014. (Aile Hakları)

Baybora, Dilek. **“Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği”**. Çimento İşveren Dergisi. S. 2, C. 21, Mart 2007. (Kadın-Erkek Eşitliği)

Belle, Janna van. **“Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union”**. [www.rand.org](http://www.rand.org) (25.1.2018),

Berger, Lawrence M., Jennifer Hill ve Jane Waldfogel, “**Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health an Development in the US**”. The Economic Journal. February, 2005, ss. 29-47.

Bergqvista, Christina ve Steven Saxonberg, “**The State as a Norm-Builder? The Take-up of Parental Leave in Norway and Sweden**”. Social Policy & Administration. Vol. 51, No. 7, December 2017, pp. 1470-1487.

Bolcan, Aybike Elif. “**Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın**”. Çalışma ve Toplum. 2010/1, ss. 253-276.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. **Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012

Böttcher. Inge ve Bettina Graue. **Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz Basiskommentar zum BEEG**. 5. Auflage. Frankfurt: Bund Verlag, 2016.

Buchner, Herbert ve Ulrich Becker. **Mutterschutzgesetz und Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz Kommentar**. 8 neu bearbeitete Auflage. München: Verlag C. H. Beck, 2008.

Burger-Ehrnhofer, Karin, Bettina Schrittieser ve Martina Thomasberger. **Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz Gesetze und Kommentare**. 2. Neu bearbeitete Auflage. Wien: OGB Verlag, 2013.

Bruning, Gwennaele ve Janneke Plantenga. “**Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries**”. Journal of European Social Policy, Vol. 9 (3), 1999, pp. 195-209.

Canbolat, Talat ve Sema Deniz Özkan. “**Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler**”. İş ve Hayat Dergisi, S. 6, 2017, ss. 105-136.

Caniklioğlu, Nurşen. **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği**. Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016. Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2017, ss. 115-152 (Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş).

Caniklioğlu, Nurşen. “**Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği**”. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. S. 1-1, Ocak-Şubat 2016, ss. 43-78.

Caniklioğlu, Nurşen. “**6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler**”. Toprak İşveren Dergisi, S. 89, Y. 2011. (**İşsizlik Sigortası**)

Caniklioğlu, Nurşen. “**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**”. Çalışma ve Toplum. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum/Özel Sayı, 2006/1, ss. 50-92. (**Kısa Vadeli Sigorta**)

Caniklioğlu Nurşen ve Efe Yamakoğlu. “**6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma**”. Çimento İşveren Dergisi. Temmuz 2013, ss. 6-21.

Castro-García, Carmen ve Maria Pazos-Moran. “**Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe**”. Feminist Economics. 22:3, 2016.

Carlson, Juliana. “**Sweden's Parental Leave Insurance: A Policy Analysis of Strategies to Increase Gender Equality**”. The Journal of Sociology & Social Welfare. Vol. 40, Iss. 2, June, s. 63-76.

Centel, Tankut. **Kısmi Çalışma**. İstanbul, 1992. (**Kısmi Çalışma**)

Centel, Tankut. “**Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. Y. 1, S. 2, Haziran 2006, ss. 19-29. (**Hafta Tatili**).

Centel, Tankut. **Sosyal Güvenlik Kapsamında İşsizlik Sigortasına Topluca Bakış**. Çimento İşveren Dergisi. C. 31, S. 6, Kasım 2017, ss. 10-17. (**İşsizlik Sigortası**)

Centel, Tankut. “**6663 sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 35, 2016, ss. 9-16. (**Analık Hali**)

Chronholm, Anders. “**Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden**”. Sociologiques et Anthropologiques. 38-2/2007, 9-25.

Cygan-Rehm, Kamila. “**Parental leave benefit and differential fertility responses: evidence from a German reform**”. J Popul Econ. 29, 2016, ss. 73-103.

Çelik Gizem ve Arzu İçağasıoğlu Çoban. **Çalışan Kadın ve Erkeklerin Ebeveynlik İzin Haklarına İlişkin Görüş ve Düşünceleri: Niteliksel Bir Çalışma**. [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net). (10.7.2016),

Çelik, Nuri. “**Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı**”. Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş. S. 4, Ankara, 2002.

Çelik, Nuri, Nurşen Canıklıoğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 31. Bası. İstanbul Beta Yayıncılık, 2018.

Danış, Didem. **Demografi: Nüfus Meselelerine Sosyolojik Bir Bakış**. <https://panel.kku.edu.tr>, (26.1.2018)

Datta Gupta, Nabanita, Nina Smith ve Mette Verner. “**Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model Aspire to?**”. Discussion Paper No. 2014. March 2006, <http://ssrn.com/abstract=890298>, (16.8.2016).

Dedeoğlu, Saniye. “**Eşitlik mi Ayrımcılık mı?**”. Çalışma ve Toplum. 2009/2, ss. 41-54.

Dermott, Esther M. “**New Fatherhood in Practice? Parental Leave in the UK**”. International Journal of Sociology and Social Policy. Vol. 21, Iss. 4/5/6, pp. 145-164.

Doğan Yenisey, Kübra. “**Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları**”. Kamu-İş. C. 6, S. 4, 2002, [www.kamu-is.org.tr](http://www.kamu-is.org.tr). (30.4.2018) (Uyum Sorunları)

Doğan Yenisey, Kübra. “**İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**”. Çalışma ve Toplum. 2006/4, ss. 63-82. (Ayrımcılık)

Dural, Mustafa Tufan Öğüz ve Mustafa Alper Gümüş. **Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku**. Gözden Geçirilmiş Onikinci Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2016.



Duvander, Ann-Zofie. **“How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women’s and Men’s Parental Leave in Sweden”**. Journal of Family Issues. Vol. 35 (7), 2014, pp. 909-926.

Duvander, Ann-Zofie, Linda Haas ve C. Philip Hwang, **Sweden**, <http://www.leavenetwork.org> , (25.2.2018).

Duvander, Ann-Zofie, ve Ann-Christin Jans. **“Consequences of Fathers’ Parental Leave Use: Evidence from Sweden”**. Finish Yearbook of Population Research. 2009, pp. 49-62.

Duvander, Ann-Zofie ve Gunnar Andersson. **“Gender Equality and Fertility in Sweden”**. Marriage & Family Review. 39:1-2, pp. 121-142.

Ekberg, John, Rickard Eriksson ve Guido Friebe. **Parental Leave-A Policy Evaluation of the Swedish “Daddy-Month” Reform**. Journal of Public Economics. Vol. 97, January 2013, pp. 131-143.

Ekin Ali ve Hasan Kayırgan. **“Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”**. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 15, Özel Sayı, 2013, ss. 1045-1066.

Ekonomi, Münir. **“Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”**. Çalışma ve Toplum. 2009/3. (Gebelik ve Doğum)

Ekonomi, Münir. **“Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”**. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. C. 14, S. 53, 2017, ss. 21-58. (Kısmi süreli Çalışma)

**Elterngeld Plus**, <https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>, (15.5.2018).

**Eltern-Karenz, Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten**, [wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at), (11.3.2018).

Eryurt, Mehmet Ali, Şebnem Beşe Canpolat ve İsmet Koç. “ **Türkiye’de Nüfus ve Nüfus Politikaları: Öngörüler ve Öneriler**”. Amme İdaresi Dergisi. C. 46, S. 4, Aralık 2013, ss. 129-156.

Ertürk, Şükran. **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**. Ankara: Belediye-İş Yayınları, 2008.

Eyrenci, Öner. “**Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı**”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. C. 53, S. 1-4, ss. 1988-1990.

**Eurostat Statistics Explained**, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>, (2.5.2018).

Fitzenberger, Bernd, Susanne Steffes ve Anthony Strittmatter, “**Return-to-job during and after parental leave**”. The International Journal of Human Resource Management. 27:8, 2016, pp. 803-831.

Fleischmann, Alexandra ve Monika Sieverding. “**Reactions Toward Men Who Have Taken Parental Leave: Does the Length of Parental Leave Matter?**”. Sex Roles. 72, 2015, pp. 462-476.

Gangl, Markus ve Andrea Ziefle. “**The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers’ Work Commitment in Germany**”. American Journal of Sociology. Vol. 121, No. 2, September 2015, pp. 511-563.

Gökçeoğlu Balcı, Şebnem. “**Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatında Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi**”. Çalışma ve Toplum. 2017/3, ss. 1263-1298.

Grönert, Jochem. **Erziehungsgeld, Mutterschutz, Elternzeit**. München: Wilhelm Goldmann Verlag, 2005.

Gülmez, Mesut. **Avrupa Sosyal Şartı’na Genel Bir Bakış ve Türkiye**. İnsan Hakları Yıllığı. [www.yayin.todaie.gov.tr/goster.php?](http://www.yayin.todaie.gov.tr/goster.php?), (4.12.2017). (**Genel Bakış**).

Gülmez, Mesut. “**Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?**”. Çalışma ve Toplum. 2007/1 (12), ss. 27-52. (Uyum)

Güzel, Ali. “**Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı**”. Çimento İşveren Dergisi. C. 6, S. 3, Mayıs 1992, ss. 8-22.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 16. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

Güzel, Ali, Ercüment Özkaraca ve Deniz Ugan. “**Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları**”. Sarper Süzek’e Armağan, C. I. İstanbul: Beta Yayıncılık, 201, ss. 475-566.

Haas, Linda. “**Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the Euroean Union**”. Review of Policy Research. Vol. 20, Iss. 1, March 2003, pp. 89-114.

Han, Wen-Jui, Christopher Ruhm ve Jane Waldfogel. “**Parental Leave Policies and Parents’ Employment and Leave Taking**”. Journal of Policy Analysis and Management. Vol. 28, No. 1, pp. 29-54.

Hatemi, Hüseyin ve Burcu Kalkan Oğuztürk. **Aile Hukuku**. 5. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016.

Häußling, Eva Maria Katharina. **Arbeitsrecht in Schweden**. Springer Gabler, 2016.

Heper, Altan. **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 1997.

Hofferth, Sandra L. ve Sally C. Curtin. “**Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work After Childbirth in the United States**”. Work and Occupations. Vol. 33, N. 1, February 2006, pp. 73-105.

Hüseyinli, Namık. “**Uluslararası Sözleşmeler Işığında Aile ve Çalışma Yaşamının Uzlaştırılması Kapsamında Ebeveyn İzninin Uygulamadaki Yeri**”. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 23, S. 1, 2015, ss. 271-309.

Işığçok, Özlem. “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”. [dergipark.gov.tr](http://dergipark.gov.tr) , (19.12.2016), ss. 777-789.

İnciroğlu, Lütfi. “Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?”. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. C. 13, S. 49, 2016, ss. 161-178.

Karaman, Mehmet Halis. “Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı”. MÜHF – HAD. C. 19, S. 1, ss. 211-234.

Karu, Marre ve Diane-Gabrielle Tremblay. “Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries”. Community, Work & Family. 2017, <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>, (16.10.2017), pp. 1-19.

Kaufman, Gayle ve Anna-Lena Almqvist. “The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men’s Parental Leave Decisions”. Men and Masculinities. 20 (5), 2017, pp. 533-551.

Kılıçoğlu, Ahmet M. **Aile Hukuku**. Genişletilmiş 2. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.

Kıroğlu Bayat, İrep. “Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler”. Sosyal Güvenlik Dergisi. C. 7, S. 2, 2017, ss. 105-133.

Koç, Muzaffer ve İbrahim Görücü. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”. Çalışma ve Toplum. 2011/1, ss. 149-178.

Koç, Sedef. **İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri**. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2016, ss. 195-209.

Konuk, Bahar. “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”. Journal of Yaşar University. C. 8, Sayı Özel, 2013, ss. 1725-1752.

Korkusuz, Refik. “Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararından Sonra Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Kısa Vadeli Sigorta Türlerinin Hukuki Durumunun İncelenmesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 8, Y. 2, Aralık 2007, ss. 140-165.

Korkusuz, M. Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 5. Baskı. Bursa: Ekin Yayınları, 2016.

Korn, Renate. **Schwangerschaft, Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elternzeit, Elterngeld**. Books on Demand GmbH, 2010.

Kökkılınç, Ayşe Gül. **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013.

Kökkılınç Eraltuğ, Ayşegül. “Avrupa Birliği Hukuku’nda Ebeveyn İzni”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2006/9, ss. 112-132.

Köseoğlu, Ali Cengiz. “Türk İş Hukukunda Analık”. İş ve Hayat Dergisi. S. 4, 2016, ss. 97-124.

Kul Parlak, Nurgün. “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi. S. 1, 2016, ss. 56-91.

Kutal, Metin. “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Onayı”. İktisat ve Maliye Dergisi. C. 36, S. 12, Aralık 1989.

Mariskind, Clare. “Good Mothers and Responsible Citizens: Analysis of Public Support For The Extension of Paid Parental Leave”. Women’s Studies International Forum. 61 (2017), pp. 14-19.

Lalive, Rafael ve Josef Zweimüller. “How Does Parental Leave Affect Fertility And Return To Work? Evidence From Two Natural Experiments”. The Quarterly Journal of Economics. August 2009, pp. 1363-1402.

Mandıracıoğlu, Aliye. “Dünyada ve Türkiye’de Yaşlıların Demografik Özellikleri”. Ege Tıp Dergisi. 49/3, 2010, ss. 39-45.

Marburger, Dietmar. **Elternzeit**. Berlin: Zitiervorschlag, 2001.

**Maternity and Paternity at Work – Law and Practice Across the World,** [www.ilo.org](http://www.ilo.org). (15.12.2017).

Metin, Banu. “**İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri**”. TİSK Akademi. 2017/1, ss. 18-48.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku**. 1. Baskı. Ankara: LYKEION Yayınları, 2017.

Ocak, Saim. “**Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 37, 2017, ss. 52-101. (Kısmi Çalışma)

Ocak, Saim. “**Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin Ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması**”. İş ve Hayat Dergisi. S. 5, 2017, ss. 174-227. (Yarım Çalışma)

Ocak, Saim. “**Hizmet Borçlanmalarında Talep Tarihindeki Statünün Borçlanılan Sürelere Etkisi**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. Y. 5, S. 20, Aralık 2010. (Borçlanma)

**Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018**, Ankara, 2013, [www.kalkinma.gov.tr](http://www.kalkinma.gov.tr), ( 11.1. 2018).

Özdemir, Burhan. “**Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 16, Y. 4, Aralık 2009, ss. 100-119.

Özel, Kayhan. “**Karar İncelemesi Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği**”. Çalışma ve Toplum. 2011/1 (28), ss. 325-330.

Özer, Hatice Duygu. “**Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi**”. Çalışma ve Toplum. S. 21, 2009/2, ss. 123-136.

Özkaraca, Ercüment. **Doğum Borçlanması - Karar İncelemesi**. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Y. 2010, C. 7, S. 26.

Puchinger, Martin ve Silke Weissenst. **Mutterschutz, Karenz und Kinderbetreuungsgeld**. Wien: Verlag Graz, 2017.

Pylkkanen, Elina ve Nina Smith. “**Career Interruptions due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden**”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 1. OECD Publishing, Paris, 2003.

Robila, Mihaela. “**Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave**”. J Child Fam Stud. 21, 2012, pp. 32-41.

Öztan, Bilge. **Aile Hukuku**, 6. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2015.

Pronzato, Chiara Daniela. “**Return To Work After Childbirth: Does Parental Leave Matter in Europe?**”. Rev Econ Household. 7/2009, pp. 341-360.

Rancke, Friedbert. **Mutterschutz Betreuungsgeld Elterngeld Elternzeit Handkommentar**. 3. Auflage. Baden-Baden: Nomos, 2014.

Range-Ditz, Daniela. **Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit**. Düsseldorf: Verbraucherzentrale, 2009.

Ray, Rebecca, Janet C. Gornick ve Jhon Schmitt. “**Who Cares? Assessing Generosity and Gender Equality in Parental Leave Policy Designs in 21 Countries**”. <http://lisdatacenter.org>, (21.7.2017).

Reich, Nora. **Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany**. Hamburg Institute of International Economics Working Paper No. 1-31. 2010.

Roos, Elke ve Dirk Bieresborn. **MuSchG-BEEG Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz Kommentar**. Köln: Luchterhand Verlag, 2014.

Ruhm, Christopher J. “**Parental Leave and Child Health**”. Journal of Health Economics. Vol. 19 (6), November 2000, pp. 931-960.

Schmidta, Eva-Maria, Irene Riedera, Ulrike Zartlera, Cornelia Schadlerb, Rudolf Richter “**Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples**”. International Review of Sociology. Vol. 25, No. 3, 2015, pp. 373-386.

Schleutker, Elina. **Is it commodification, de-commodification, familialism or de-familialization? Parental leave in Sweden and Finland**. Wirtschaft & Politik Working Paper Nr. 31 – 2006. Tübingen 2006.

Stephens, Natasha (Ed.), **The Family and Medical Leave Act Overview and Policy Issues**. New York: Nova Science Publishers, 2015.

Sundstrom, Marianne ve Ann-Zofie E. Duvander. “**Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden**”. European Sociological Review. Vol. 18, No. 4, pp. 433-447.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş Yirmiikinci Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.

Süral, Nurhan. “**Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve**”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 15, Özel S., 2013, ss. 279-309. (Hukuki Çerçeve)

Süral, Nurhan. “**Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar**”. TİSK Akademi. C. 10, S. 19, Mart 2015, ss. 6-43. (Kadın İstihdamı)

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. Yenilenmiş 16. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

**Social Insurance in Sweden**, Government Offices of Sweden, Ministry of Health and Social Affairs, <http://www.government.se>, (25.2.2018)

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. Yenilenmiş 12. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Şentürk, Mustafa. **İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.



Tanaka, Sakiko. “**Parental Leave and Child Health Across OECD Countries**”. The Economic Journal. Vol. 115, Iss. 501, February 2005, pp. 7-28.

Tanakai, Sakiko ve Jane Waldfogel. “**Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers’ Involvement With Their Babies**”. Community, Work and Family. 10:4, 7 Nov. 2007, ss. 409-426.

Taşdemir, Hakan ve Hasan Demir. “**Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**”. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi. C. 2, N. 3, 2002, ss. 85-100.

**TUİK**, Nüfus Projeksiyonları, İstatistiksel Tablolar, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1027](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027), (3.5.2018).

Tuncay, A. Can. “**Doğum İzni Borçlanması - Karar İncelemesi**”. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Y. 2010, C. 7, S. 27.

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 19 uncu Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Tunçcan Ongan, Nilgün. “**AB’nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri**”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası. C. 53, S. 1, 2003, ss. 91-104.

Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit. “**İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı**”. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi. C. 6, S. 1, Haziran 2017, ss. 71-100.

**Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)**, [www.uis.gov.tr](http://www.uis.gov.tr) (15.1.2018).

Ulusoy, Tülay. “**Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi**”. Çalışma ve Toplum. 2017/2, ss. 741-766.

Ünal, Canan. **İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı**. 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla. “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. C. 70, N. 3, 2015, ss. 723-750.

Votsmeier, Volker. **Elternzeit und Elterngeld Die Rechte für Mütter und Vater.** München: Verlag C. H. Beck, 2008.

Waldfoegel, Jane. “What do children need?”. Public Policy Research, Vol. 13. Iss. 1, March 2006, pp. 26-34.

Wells, Michael B. Anna Sarkadi. “Do Father-Friendly Policies Promote Father-Friendly Child-Rearing Practices? A Review of Swedish Parental Leave and Child Health Centers”. J Child Fam Stud. 21, 2012, pp. 25-31.

Yelmen, Yunus. “Kısmi Süreli Çalışanlar Genel Sağlık Sigortası Primini 30 Güne Tamamlamak Zorundadırlar”. <http://www.lebibyalkin.com.tr> (11.11.2017).

Zeytinoğlu, Emin. “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünümü”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. C. 62, S. 1-2, 2004, ss. 449-466.

<http://www.government.se>, (24.2.2018).

[www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (10.01.2018)

[https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası\\_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW\\_Sozlesmesi\\_ve\\_Ihtiyari\\_Protokolu.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf), 21.1.2018).

[www.ilo.org](http://www.ilo.org) (16.1.2017)

[www.avrupa.info.tr](http://www.avrupa.info.tr) ( 21.1.2018)

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-kuruluslar/avrupa-birligi>, (22.1.2018 )

<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0517.pdf>.

<https://wien.arbeiterkammer.at> (11.3.2018).

[https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld\\_2018.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/Kinderbetreuungsgeld_2018.pdf), (16.5.2018).

[https://www.howtogermany.com/pages/parental\\_allowance.html](https://www.howtogermany.com/pages/parental_allowance.html), (15.5.2018).

<http://www.isvesosyalguvenlik.com>, (7.12.2018).

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (9.11.2018).

