

**T.C.**  
**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Kemalettin KOSOVA**

**1504010115**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**

**Program: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR**

**NİSAN 2024**

T.C.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Kemalettin KOSOVA  
1504010115

Anabilim Dalı: Özel Hukuk

Program: Özel Hukuk

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Aybüke KARACA YAĞCI

Dr. Öğr. Üyesi Merve ARBAK

NİSAN 2024

## ÖZET

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA EBEVEYNİN KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI

KOSOVA, Kemalettin

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

Nisan 2024

Çalışma hayatının gelişmesi ile birlikte aile, anne, baba ve çocuk gibi kavramlar modern hukuk sistemlerinde büyük çalışmalara konu olmuş bulunmaktadır. Özellikle kadınların çalışma hayatında bulduğu imkanların artması ile birlikte farklı tartışmalara yelken açılmıştır.

Önceleri erkek nüfusa özgülenmiş olan çalışma hayatına cumhuriyet reformları ile birlikte kadın nüfus da dahil olmuş ve bu bağlamda kadın hakları ile kadının çalışma hayatındaki yeri de gündemden güne gelişim göstermiştir. Kadının çalışma hayatına dahil olması ve sonrası süreçte öncelikli olarak kadın işçilere tanınmış olan hakların bir kısmı erkek işçilere de tanınmaya başlamış ve böylece hukuki düzlemde daha adil, modern ve batılı bir sisteme geçiş sağlanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti, öncelikli olarak Avrupa Birliği ve ILO normlarını benimseyerek kanunlarında düzenlemeler gerçekleştirmiş ve bu yeniliklerin bir kısmını da çağdaş çalışma türleri oluşturmuştur. Kısmi çalışma ve sonrasında ebeveynlerin kısmi süreli çalışma hakkı kavramları da bu gelişmeler kapsamında öncelikli olarak Avrupa, sonrasında ise ülkemizde uygulama alanı bulmuştur. Kanaatimizce ülkemiz normları gündelik koşulları karşılamaya halen yeterli durumda değildir.

Hukukumuzda 4857 sayılı Kanun döneminde kadının çalışma hayatına dahil edilmesi ve bu kapsamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması sonrasında ise istihdam edilen kadın çalışanların hakları önemli bir yer tutmuş ve bu kapsamda analık izni, süt izni, muayene izni ve sair işçi hakları tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun'da, 6663 sayılı

Kanun ile birlikte yapılan değişiklik ve 13. maddeye eklenen hükümlerle de ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kavramı ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Kısmi Süreli  alışma, Ebeveynin Kısmi Süreli  alışma Hakkı, Ebeveyn İzni.*



## **ABSTRACT**

### **PARENT'S RIGHT TO PART-TIME WORK IN TURKISH LABOR LAW**

KOSOVA, Kemalettin

Graduate Education Institute Private Law LLM Thesis

Supervisor: Dr. Ender DEMİR

April, 2024

With the development of working life, concepts such as family, mother, father and child have become the subject of great studies in modern legal systems. Especially with the increase in the opportunities women have in working life, different discussions have been started.

With the republican reforms, the female population has also been included in the working life, which was previously reserved for the male population, and in this context, women's rights and the place of women in working life have improved day by day. During and after women's inclusion in working life, some of the rights that were primarily granted to female workers began to be granted to male workers, thus ensuring a transition to a more fair, modern and western system on the legal level.

The Republic of Turkey has made adjustments to its laws, primarily by adopting the European Union and ILO norms, and some of these innovations have created modern work types. Within the scope of these developments, the concepts of part-time work and then parents' right to work part-time have found application in Europe and then in our country. In our opinion, our country's norms are still not sufficient to meet daily conditions. First of all, the law-making techniques and the procedures and principles of the rules established within this scope, and then the way of writing and content of the rules need to be improved.

In our law, after women were included in working life during the Law No. 4857 and equality between men and women was achieved in this context, the rights of employed

female employees took an important place and, in this context, maternity leave, breastfeeding leave, examination leave and other worker rights were defined. With the amendment made to Law No. 4857 together with Law No. 6663 and the provisions added to Article 13, the concept of the parent's right to work part-time has emerged.

**Keywords:** *Part Time Work, Parent's Right to Part-Time Work, Parental Leave.*



## İÇİNDEKİLER

|                  |      |
|------------------|------|
| ÖZET.....        | i    |
| ABSTRACT .....   | iii  |
| KISALTMALAR..... | viii |
| GİRİŞ .....      | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ANALIK VE EBEVEYN KAVRAMLARI İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR VE İZİN TÜRLERİ

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. EBEVEYN VE ANALIK KAVRAMLARI .....</b>                 | <b>4</b>  |
| <i>A. Ebeveyn Kavramı.....</i>                               | <i>4</i>  |
| 1. Soybağının Kurulması.....                                 | 5         |
| 1.1. Anne ile Çocuk Arasında Soybağının Kurulması .....      | 5         |
| 1.2. Baba ile Çocuk Arasında Soybağının Kurulması.....       | 5         |
| 1.3. Evlat Edinme .....                                      | 7         |
| 1.3.1. Küçüklerin Evlat Edinilmesi.....                      | 7         |
| 1.3.2. Ergin ve Kısıtlıların Evlat Edinilmesi .....          | 9         |
| 2. Velayet Hakkı.....                                        | 10        |
| <i>B. Analık Kavramı.....</i>                                | <i>12</i> |
| <b>II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ANALIK VE EBEVEYN İZİNLERİ.....</b> | <b>14</b> |
| <i>A. Anayasal Düzenlemeler .....</i>                        | <i>14</i> |
| <i>B. 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri .....</i>              | <i>15</i> |
| 1. Analık İzni Türleri.....                                  | 15        |
| 1.1. Muayene İzni .....                                      | 15        |
| 1.2. Analık İzni .....                                       | 17        |
| 1.3. Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin Hakkı .....                | 20        |
| 1.4. Yarım Çalışma İzni.....                                 | 22        |
| 1.5. Süt İzni .....                                          | 24        |
| 1.6. Hafif İşlerde Çalıştırma Yükümlülüğü.....               | 27        |
| 1.7. Doğum Sonrası Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş .....        | 28        |
| <i>C. İş Kanunu'na Tabi Olmayan İşçilerin Durumu .....</i>   | <i>29</i> |

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ VE KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ .....</b> | <b>31</b> |
| A. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri .....            | 31        |
| B. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri.....      | 32        |
| C. Deneme Süreli Olan ve Olmayan İş Sözleşmesi.....     | 34        |
| D. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri .....            | 35        |

## **II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ .....36**

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>A. Genel Olarak.....</i>                                         | <i>36</i> |
| <i>B. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmelerine Uygulanacak Kurallar .....</i> | <i>38</i> |
| 1. Farklı İşlem Yasağı.....                                         | 39        |
| 2. Orantısal Ödeme İlkesi.....                                      | 39        |
| 3. Fazla Sürelerle Çalışma.....                                     | 40        |
| 4. Kıdem ve İhbar Tazminatı .....                                   | 41        |
| 5. Dinlenme Hakkı.....                                              | 41        |
| 5.1. Hafta Tatili .....                                             | 41        |
| 5.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller.....                           | 42        |
| 5.3. Yıllık Ücretli İzin .....                                      | 43        |
| 6. Tam Sürelİ ve Kısmi Sürelİ İş Sözleşmeleri Arasında Geçiş.....   | 44        |

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE GEÇİŞ HAKKI**

#### **I. EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI .....46**

#### **II. EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKININ KAPSAMI .....48**

#### **III. EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKININ ŞARTLARI .....49**

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>A. 4857 sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçi Sıfatına.....</i> | <i>49</i> |
| <i>Sahip Olunması.....</i>                                 | <i>49</i> |
| <i>B. Ebeveyn Sıfatına Sahip Olmak.....</i>                | <i>50</i> |
| <i>C. Her İki Ebeveynin Çalışıyor Olması .....</i>         | <i>50</i> |
| <i>D. Çocuğun Mecburi İlköğretim Çağına.....</i>           | <i>54</i> |
| <i>Gelmemiş Olması.....</i>                                | <i>54</i> |
| <i>E. İşverenden Talepte Bulunma .....</i>                 | <i>55</i> |
| 1. Talebin Zamanı ve Şekli .....                           | 56        |
| 2. Talebin İçeriği .....                                   | 57        |
| 3. Talebin İşveren Tarafından Karşılanması .....           | 58        |

#### **IV. EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKININ HÜKÜM VE SONUÇLARI .....61**

|                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>A. İkame İşçinin Durumu .....</i>                                                            | <i>61</i> |
| <i>B. Tam Sürelİ Çalışmaya Geçiş .....</i>                                                      | <i>64</i> |
| <i>C. İşçilik Alacakları ve İzin Sürelerine İlişkin Hüküm ve Sonuçlar .....</i>                 | <i>66</i> |
| 1. Ücret Hakkı Bakımından Hüküm ve Sonuçlar .....                                               | 66        |
| 2. Çalışma Süreleri Bakımından Hüküm ve Sonuçlar .....                                          | 67        |
| 2. İşçinin Dinlenme Hakkı Bakımından Hüküm ve Sonuçları .....                                   | 68        |
| <i>D. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ile Sona Ermeye Bağlı Hüküm ve Sonuçla.....</i> | <i>69</i> |
| 1. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesinin Sona Ermesi .....                                              | 69        |
| 2. Sona Ermeye Bağlı Hüküm ve Sonuçlar .....                                                    | 72        |
| 2.1 Kıdem Tazminatı.....                                                                        | 72        |



|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2. İhbar Süreleri, İhbar Tazminatı ve Yeni İş Arama İzni..... | 74        |
| 2.3. İş Güvencesi.....                                          | 75        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                               | <b>76</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                            | <b>77</b> |



## KISALTMALAR

|                |                                                                                                                     |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AB</b>      | : Avrupa Birliği                                                                                                    |
| <b>Anayasa</b> | : Türkiye Cumhuriyeti Anayasası                                                                                     |
| <b>AY</b>      | : Anayasa, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası                                                                            |
| <b>bs.</b>     | : Baskı                                                                                                             |
| <b>BİK</b>     | : Basın Mesleęinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki<br>Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) |
| <b>bkz.</b>    | : Bakınız                                                                                                           |
| <b>C.</b>      | : Cilt                                                                                                              |
| <b>DİK</b>     | : Deniz İş Kanunu                                                                                                   |
| <b>DMK</b>     | : Devlet Memurları Kanunu                                                                                           |
| <b>EİK</b>     | : Eski (1475 sayılı) İş Kanunu                                                                                      |
| <b>HD</b>      | : Hukuk Dairesi                                                                                                     |
| <b>İHD</b>     | : İş Hukuku Dergisi                                                                                                 |
| <b>İHSGHD</b>  | : Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi                                                                 |
| <b>İşK</b>     | : İş Kanunu (4857 sayılı)                                                                                           |
| <b>ILO</b>     | : International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)                                                   |
| <b>MÜHFD</b>   | : Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                                                                      |
| <b>S.</b>      | : Sayı                                                                                                              |
| <b>s.</b>      | : Sayfa                                                                                                             |
| <b>SGK</b>     | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                                                                            |
| <b>SSGSSK</b>  | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu                                                                |
| <b>STİSK</b>   | : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu                                                                          |
| <b>TBK</b>     | : Türk Borçlar Kanunu                                                                                               |
| <b>TDK</b>     | : Türk Dil Kurumu                                                                                                   |
| <b>TMK</b>     | : Türk Medeni Kanunu                                                                                                |
| <b>vb.</b>     | : ve benzeri                                                                                                        |
| <b>vd.</b>     | : ve devamı                                                                                                         |
| <b>vs.</b>     | : ve sair                                                                                                           |

## GİRİŞ

İnsan hayatında üretim ve buna bağlı olarak çalışma ilişkileri tarihin eski dönemlerinden itibaren büyük öneme sahip olmuştur. Özellikle üretim ile çalışma ilişkileri ve bununla birlikte hammadde arayışı süreçleri ise 15. yüzyılda coğrafi keşifler ile başlayan sonrasında ise Sanayi Devrimi ile endüstriyelleşme sürecini geliştiren bir süreci insanoğlunun hayatına getirmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte kullanılmaya başlanılan makine ve diğer üretim araçları ile birlikte insanoğlu da kendisini başka bir sürecin içerisinde bulmuştur.

Sanayi Devrimi sonrası eşik noktası ise İkinci Dünya Savaşı olmuştur. İkinci Dünya Savaşı ile birlikte insan hakları, çalışma ilişkileri ve bunlara bağlı kavramlar farklı perspektiflerde tartışmaya açılmış ve dünya genelinde öncelikle hukuk sonrasında ise çalışma hayatı ve buna bağlı haklar daha büyük önem arz etmeye başlamıştır.

Ülkemizde ise durum özellikle Avrupa ülkelerinin süre bakımından gerisinde seyretmiş Osmanlı İmparatorluğunun sanayi devrimi atılımını gerçekleştirememesi sonrası yeni, genç bir cumhuriyetin kurulması ile birlikte yüzünü batıya çeviren bir Türkiye Cumhuriyeti meydana gelmiştir.

Dünya geneli ve Avrupa’da olduğu gibi ülkemizde de çalışma hayatı, kadının istihdamı, işçilik hakları ve sair hususlar uzun yıllar tartışmalara konu olmuş ve çeşitli hukuki düzenlemeler meydana getirilmesini sağlamıştır. Çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı hususu da aslında yukarıda açıklamış olduğumuz kronolojik sürecin bir sonucu niteliğindedir.

Cumhuriyetin kurulması ile birlikte toplum içerisinde kendisine daha geniş bir alan bulan kadınlar, yıllar geçtikçe çalışma hayatında da daha büyük roller üstlenmeye başlamış ve günümüzde çalışma hayatının değişilmez, kıymetli birer parçası haline gelmiştir. Dünya geneli ve özellikle Avrupa’da olduğu gibi ülkemizde de kadın hakları ve işçilik hakları çeşitli araştırmalara konu olmuş ve bazı alanlarda kesişim noktaları meydana getirmiştir.

Kadının çalışma hayatında yer edinmesi sonrası işçilik haklarına ek olarak kadın işçilerin durumu ve sahip olması gereken özel haklar gündeme gelmiştir. Bu sebeple de Avrupa Birliği ve ILO normları ile uyum içerisinde kaleme alınmış bulunan 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte kadına öncelikli olarak muayene izni, süt izni, analık izni gibi haklar tanınmıştır.

Bir yandan kadın haklarında gerçekleşen gelişmeler beklerken diğer yandan da dünya genelinde gelişmeye devam eden yeni iktisadi sistemler ile üretim ilişkileri ve buna bağlı olarak çalışma biçimleri de değişkenlik göstermiş özellikle esnek çalışma biçimleri pastada büyük bir paya sahip olmuştur. Esnek çalışmanın bir görünümü olan kısmi çalışma da tam bu aşamada hayatımıza girmiş ve büyük bir önem ihtiva etmiştir.

Çalışmamızın konusunu ise yukarıda bahsetmiş olduğumuz iki olgunun kesişimi oluşturmaktadır. Zira dediğimiz gibi öncelikli olarak kadınların istihdamı ve iş hayatındaki temsilinin artması sonrasında ise esnek çalışma sistemlerinin bir nevi kesişim kümesini oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı tam olarak modern çalışma sistemlerinin bir karşılığı niteliğindedir.

Tezimizde yukarıdaki sebeplerle öncelikli olarak kadın, analık ve ebeveynlik kavramları genel hatları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Sonrasında ise mevzuatımızda mevcut olan analık ve ebeveyn izni türleri ile bunların hüküm ve sonuçları açıklanmıştır. Zira ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kavramının adından da anlaşılacağı üzere sadece kadına tanınmış bir hak olmaktan çıkarılmış ve genel olarak ebeveynlere hatta evlat edinen kişilere tanınan geniş bir uygulama halini almıştır.

Tezimizin ikinci bölümünde genel itibari ile iş sözleşmesi türleri açıklanmaya çalışılmış, sonrasında ise temel konuyu hazırlık olması amacı ile esnek çalışma biçimlerinin temel türlerinden olan kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin kurallara yer verilmiştir. Çalışmamızın konusunu dağıtmamak adına iş sözleşmesi türlerine ilişkin genel bilgiler verildikten sonra ağırlıklı olarak kısmi süreli iş sözleşmeleri incelenmeye çalışılmıştır.

Tezimizin son bölümünde ise ebeveynlik ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin ortak bileşim noktası olan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı daha detaylıca

incelenmiş bulunmaktadı. Bu saikle de öncelikli olarak ilgili kavramın kendisi, sonrasında ise İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler bakımından uygulanıp uygulanamayacağı aktarılmıştır. Devamında ise kapsam dahilinde olan çalışanlar bakımından mevzuat ve içtihatlarda aranan şartlar ile öğretide sunulan görüşler ele alınmış son olarak da kısmi süreli çalışma ilişkisinin sonlandırılması kaleme alınmıştır.



# **BİRİNCİ BÖLÜM**

## **ANALIK VE EBEVEYN KAVRAMLARI İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR VE İZİN TÜRLERİ**

### **I. EBEVEYN VE ANALIK KAVRAMLARI**

Ebeveyn ve analık kavramları gündelik hayatta büyük anlam ve öneme sahip olduğu gibi hukuk sistemlerinde de oldukça önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Hukuk literatüründe, mevzuat ve içtihatlarda ebeveyn, analık, soybağı, velayet gibi kavramlara büyük önem verildiği göze çarpmaktadır.

Kanun koyucular ve yargısal merciler ilgili kavramlara birçok anlam yüklemekte ve bu kapsamda da çeşitli hukuki sonuçlar bahsedilen kavramlara bağlanmaktadır. Çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında da bahsedilen kavramlar oldukça önem taşımakta olup bu sebeple öncelikli olarak ebeveyn ve analık kavramlarını kısaca açıklamak kanaatimizce faydalı olacaktır.

#### **A. Ebeveyn Kavramı**

Ebeveyn kelimesi Türkçe’de anne ve baba anlamını taşımaktadır<sup>1</sup>. Bir kişinin, hukuken ebeveyn sıfatını haiz olabilmesi için de öncelikli olarak çocuğu ile kanuni olarak bir soybağı ilişkisi kurması gereklidir. Ebeveyn kavramı çocuk ile kan bağı ya da evlat edinme gibi hukuki sebeplere dayanılarak soybağı kurulması yolları ile kazanılabilecektir. Ancak bununla birlikte ebeveyn olan kişinin çocuk ile velayet ilişkisinin bulunması mevzuat bakımından şart olarak ortaya konmuş değildir.

Ebeveyn sıfatını kazanmanın ön şartı olan soybağı ise doğal ve hukuki soybağı olmak üzere iki alt başlık altında incelenebilecektir. Doğal soybağı, kan hısımlığı yolu ile meydana gelir iken hukuki soybağı ise evlat edinme kurumu vasıtası ile oluşacaktır<sup>2</sup>. Doğal soybağının kurulması ile hukuki soybağının kurulması genel

---

<sup>1</sup> <http://www.tdk.gov.tr> (ET. 30.03.2024)

<sup>2</sup> ÇALIŞKAN, Aslı, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 6; AKINTÜRK, Turgut/ATEŞ KARAMAN, Derya, Türk Medeni Hukuku II. Cilt Aile Hukuku, 22. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 322; DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan/GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Türk Özel Hukuku Aile Hukuku, C.3, 15. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, s. 266; KILIÇOĞLU, Ahmet, Aile Hukuku 7. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2024, s. 407.

olarak birbirini takip eden kurumlar olsa da bazı istisnai durumlar, aksi yönde vakıalar da karşımıza çıkmaktadır.

## **1. Soybağının Kurulması**

Soybağı genel itibariyle çocuk ile anne ve baba arasında doğan hukuki ilişki olarak tanımlanabilecektir<sup>3</sup>.

Anne-baba ile çocuk arasında soybağının kurulması hususundaki düzenleme Türk Medeni Kanunu<sup>4</sup> madde 282’de yer almaktadır. İlgili mevzuat hükmü uyarınca çocuğun anne ve baba ile soybağının kurulması ayrı kurallara tabi tutulmuş vaziyettedir. Bu sebeple biz de her iki durumu ayrı olarak incelemekte fayda görmekteyiz.

### **1.1. Anne ile Çocuk Arasında Soybağının Kurulması**

TMK m. 282/1 hükmü uyarınca anne ile çocuk arasındaki soybağı doğumla birlikte kurulacaktır<sup>5</sup>. Çocuğun annesinin belirli olmaması durumunda ise soybağının bir tespit davası sonucunda hüküm altına alınması gereklidir<sup>6</sup>. Ancak bu durum da soybağının doğumla birlikte kurulmuş olduğu gerçekliğini değiştirmeyecektir. Anılan hukuki yol sadece bir tespit davası ve tespit hükmünden ibaret olacaktır.

### **1.2. Baba ile Çocuk Arasında Soybağının Kurulması**

TMK m. 282/2 hükmü uyarınca baba ile çocuk arasında soybağı üç şekilde kurulabilecektir. Bunlar; anne ile evlilik, tanıma ve hâkim hükmü yollarıdır.

Baba ile çocuk arasında soybağı kurulmasının ilk şekli olan anne ile evlilik hususunda TMK m. 285 hükmü babalık karinesi adı verilebilecek bir adi karine tesis

---

<sup>3</sup>DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 267; AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 321; BAYGIN, Cem, Soybağı Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 4; USTA, Sevgi, Velayet Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 171.

<sup>4</sup> RG. 08.12.2001, 4721 Sayılı Kanun.

<sup>5</sup> Yumurta bağı, taşıyıcı annelik gibi ayrık durumlar ise Türk Hukukunda düzenleme alanı bulmuş değildir. Bu hususta detaylı bilgi için bkz. KILIÇOĞLU, s. 408; HATEMİ, Hüseyin, Aile Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, 2023, s. 145 vd.

<sup>6</sup> DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 267-268; AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 327-328; ÇALIŞKAN, s. 8.

etmektedir<sup>7</sup>. İlgili kanun hükmü uyarınca evliliğin devamı süresince ya da evliliğin sona ermesinden başlamak sureti ile üç yüz gün içerisinde doğmuş bulunan çocukların babasının koca olduğu kabul edilmektedir. Çocuğun evlilik birliği dışında doğmuş olması durumunda ise kanun koyucu, TMK m. 292 uyarınca anne ile babanın evlenmesi durumunda çocuğun evlilik birlikteliği içerisinde doğan çocuk bakımından uygulanacak olan hükümlere tabi olduğunu belirtmektedir.

Baba ile çocuk arasındaki soybağı anne ile evlenmek sureti ile kurulabileceği gibi babanın çocuğu tanıması yolu ile de kurulabilecektir. TMK m. 295 uyarınca babanın çocuğu tanıması üç şekilde gerçekleşebilecektir. Bu durum babanın gerçekleştireceği tek taraflı bir irade beyanı ile oluşacaktır<sup>8</sup>. Babanın tanıma beyanı, kurucu yenilik doğuran hak niteliğindedir<sup>9</sup>. Baba, nüfus memurluğu ya da mahkemeye yazılı başvuru yaparak veya resmi bir senet düzenleyerek ya da vasiyetname yoluyla bulunacağı beyanla birlikte çocuğu tanıyabilecektir. Ancak tanıma işleminin gerçekleştirilebilmesi için çocuğun başka bir erkekle soybağının bulunmaması gereklidir.

Baba ile çocuk arasında soybağının kurulmasının üçüncü yolu ise babanın, babalık davası açması yöntemidir. TMK m. 301 vd. uyarınca anne veya çocuk, çocuğun doğumundan önce ya da doğum sonrasında babanın çocuk ile soybağının kurulması amacı ile babalık davası açabilecektir. Babanın ölmüş olması durumunda bu dava mirasçılara karşı da açılabilir. Bununla birlikte TMK m. 303 uyarınca anne de doğumdan itibaren 1 yıllık süre içerisinde babalık davası açma hakkına sahip olacaktır. Ancak doğumla birlikte çocuk ve başka bir erkek arasında babalık bağı kuruldu ise böyle bir durumda 1 yıllık süre diğer erkek ile çocuğun soybağının ortadan kalkmasından itibaren başlayacaktır. Davanın çocuk tarafından açılmış olması halinde ise kanun koyucu herhangi bir hak düşürücü ya da zamanaşımı süresi tayin etmemektedir.

---

<sup>7</sup> DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 268; AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 329; USTA, s. 178; KILIÇOĞLU, s. 414.

<sup>8</sup> KILIÇOĞLU, s. 432; AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 346.

<sup>9</sup> AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 346.



### 1.3. Evlat Edinme

Evlat edinme kurumu TMK m. 305-320 arasında düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>10</sup>.

Bir kişinin çocuk sahibi olması ve buna bağlı olarak ebeveyn sıfatını kazanması sadece doğum ya da babalık yollarına bağlı değildir. Hayatın olağan akışı içerisinde de sıklıkla karşılaşmış olduğumuz ve TMK m. 309 ve devamı hükümlerinde düzenleme alanı bulmuş olan evlat edinme kurumu da anne veya baba ile çocuk arasında soybağı kurulmasını ve bunun doğal sonucu olarak annenin ya da babanın ebeveyn sıfatını kazanmasını sağlayan durumlardandır<sup>11</sup>.

Evlat edinme süreci bakımından ilgili işlemlerin tamamlanması yani mahkeme tarafından verilmiş olan evlat edinme kararının kesinleşmesiyle birlikte evlat edinen kişi velayet hakkına da sahip olacaktır<sup>12</sup>.

Çalışmamızın konusu olan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı bakımından ise evlat edinme kurumu oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Zira kanun koyucu, ebeveynler tarafından kullanılabilir olan bu hakkın salt anne ve/veya baba ile doğal soybağı olan çocuklar bakımından değil; belirli şartlar altında evlat edinilen çocuklar bakımından da kullanılabilirliğini kural altına almış bulunmaktadır. Bu sebeplerle de evlat edinme kurumu çalışmamız bakımından önemli bir yer tutmaktadır.

Evlat edinme kurumu hukukumuzda küçüklerin evlat edinilmesi ve ergin ya da kısıtlıların evlat edinilmesi olmak üzere iki başlık altında incelenebilecektir.

#### 1.3.1. Küçüklerin Evlat Edinilmesi

Küçüklerin evlat edinilmesi bakımından genel düzenleme TMK m. 305'te yer almaktadır. Kanun hükmü uyarınca küçüklerin evlat edinilmesi için aranan genel şartlar şu şekilde sıralanabilir; *“(1) Bir küçüğün evlât edinilmesi, evlât edinen tarafından bir yıl süreyle bakılmış ve eğitilmiş olması koşuluna bağlıdır.*

*(2) Evlât edinmenin herhâlde küçüğün yararına bulunması ve evlât edinenin diğer çocuklarının yararlarının hakkaniyete aykırı bir biçimde zedelenmemesi de gerekir.”.*

---

<sup>10</sup> Evlat edinme kurumuna ilişkin olarak Bakanlar Kurulu tarafından 25.02.2009 tarihli ve 2009/14729 numaralı “Küçüklerin Evlat Edinilmesine Aracılık Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük” çıkarılmış bulunmaktadır.

<sup>11</sup> KILIÇOĞLU, s. 447-448.

<sup>12</sup> ÇALIŞKAN, s. 17.

TMK m. 305 hükmünde belirtilen küçük ibaresi 18 yaşını doldurmamış kişileri ifade etmektedir fakat 18 yaşını doldurmamasına rağmen bir yargı kararı ya da evlenme ile ergin olan kişiler artık küçük olarak nitelendirilemeyecek ve TMK m. 313 hükmü doğrultusunda evlat edinme işlemleri gerçekleştirilebilecektir. Bununla birlikte bir kişinin 18 yaşını doldurup doldurmaması bakımından evlat edinmeye ilişkin başvuru tarihi esas alınacaktır<sup>13</sup>.

TMK m. 306 ve devamı hükümlerinde ise evlat edinme işlemlerinin kimler tarafından ve ne şekilde yapılabileceği kural altına alınmış bulunmaktadır. TMK m. 306 uyarınca eşler birlikte evlat edinebileceklerdir. Bununla birlikte evli olmayan kişilerin ise birlikte evlat edinmeleri kanunen mümkün değildir. Birlikte evlat edinmek isteyen eşlerin ise en az beş yıldır evli olmaları ve otuz yaşını doldurmuş olmaları kanunda aranan diğer şartlardır. Ancak kanun koyucu bir eşin, diğer eşin çocuğunu evlat edinmesi hususunda istisnai bir hüküm düzenlemiş ve bu kapsamda en az iki yıldır evli olan veya otuz yaşını doldurmuş olan eşlerden birinin diğerinin çocuğunu evlat edinebileceğini hüküm altına almıştır.

Kanun koyucu, eşlerin birlikte evlat edinmesi hususunda mevcut olan kuralları hüküm altına aldıktan sonra TMK m. 307 hükmü ile birlikte bir kişinin tek başına evlat edinmesi durumunu düzenlemiştir. Bir kişinin, tek başına evlat edinme işlemi tesis edebilmesi için öncelikli olarak otuz yaşını doldurmuş olması şart olarak aranmış bulunmaktadır. Evli olan kişiler bakımından ana kural birlikte evlat edinme olsa da TMK m. 307/2 uyarınca eşlerden birinin ayırt etme gücünü sürekli olarak yitirmiş olması ya da eşin iki yılı aşkın bir süredir nerede olduğunun bilinmemesi veya mahkeme kararıyla iki yılı aşkın süreden beri eşinden ayrı yaşamakta olması yüzünden birlikte evlat edinmesinin mümkün olmadığını ispat etmesi hâlinde tek başına evlat edinme mümkün olacaktır.

Tek başına evlat edinme hususunda belirtilmiş olan eşin iki yılı aşkın bir süredir nerede olduğunun bilinmemesi hususu gaiplik kararını (TMK m. 32 vd.) şart koşmamaktadır<sup>14</sup>. İki yılı aşkın bir süredir ayrı yaşama durumu ise mahkeme tarafından verilmiş olan bir ayrılık kararının mevcut olması anlamına gelmektedir<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 318.

<sup>14</sup> DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 322.

<sup>15</sup> KILIÇOĞLU, s. 459; DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 322.

Kanun koyucu, evlat edinme kurumu bakımından sadece evlat edinecek olan kişiler bakımından değil evlat edinilecek olan çocuk bakımından da birtakım şartlar aramaktadır. Nitekim TMK m. 308 uyarınca evlat edinecek olan kişi ile evlat edinilecek olan çocuk arasında en az on sekiz yaş fark olması gerekmektedir. Bununla birlikte ayırt etme gücü olan çocuk bakımından çocuğun evlat edinme hususundaki rızası şart olarak aranır iken vesayet altındaki çocuğun evlat edinilmesi için ise vesayet dairelerinin izni aranmaktadır.

TMK m. 309 uyarınca ana ve babası hayatta olan çocuğun evlat edinilebilmesi için ana ve babanın, oturdukları yer mahkemesinde çocuklarının evlat edinilmesi hususunda rızalarını beyan etmeleri şart olarak aranmış bulunmaktadır. Ana ve babanın evlat edinme hususundaki rızalarını beyan etmeleri için evlat edinme işlemini gerçekleştirecek olan kişilerin belirlenmiş olmasına dahi gerek bulunmamaktadır. Ana ve baba vermiş olduğu rızayı tutanak tarihinden itibaren altı hafta içerisinde geri alabilme hak ve yetkisini haizdir (m. 310/2). Ancak geri almadan sonra tekrar rıza verilmesi halinde bu sefer rıza kesin olacaktır (m. 310/3).

TMK. m. 311 ana ve babanın birisinin rızasının aranmayacağı halleri belirtmiş bulunmaktadır; *“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.”*

Evlat edinilme amacı ile kuruma yerleştirilmiş olan çocuklar bakımından ise TMK m. 312 şu şekilde kural tesis etmiş bulunmaktadır; *“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.”*

### **1.3.2. Ergin ve Kısıtlıların Evlat Edinilmesi**

Ergin ve kısıtlı olan kişilerin evlat edinilmesi bakımından TMK m. 313 hükmü genel şartları kural altına almış bulunmaktadır. İlgili kanun hükmü uyarınca ergin ve kısıtlı bir bireyin evlat edinilmesi için aranacak şartlar şu şekilde sıralanabilecektir;

- Evlat edinenin alt soyunun açık muvafakatı,
- Bedensel veya zihinsel engelli bir kişinin bakılıp gözetilmiş olması,
- Bakım ve gözetmenin en az beş yıldan beri devam ediyor olması,

- Evlat edinilen kişinin, en az beş yıldan beri evlat edinen ile aile halinde birlikte yaşamakta olması,
- Evlat edinilecek kişi evli ise eşinin rızasının olması.

Küçüklerin evlat edinilmesine dair hükümler ergin ve kısıtlı kişilerin evlat edinilmesi bakımında da kıyasen uygulanacaktır (m. 313)<sup>16</sup>.

## 2. Velayet Hakkı

Soybağı ve dolayısıyla ebeveynlik kavramına bağlı olan haklardan birisi de velayet adı verilen haktır. Velayet kelimesi sözlükte velilik, otorite, yetke olarak tanımlanmış bulunmaktadır<sup>17</sup>. Velayet hakkı, anne ve babanın küçük üzerindeki hak, yükümlülük ve görevlerinin tamamını kapsamaktadır<sup>18</sup>.

Velayet hükümleri TMK m. 335 ve devamında düzenlenmektedir. Kanun koyucu, velayet hakkına ilişkin hükümlere mevzuatta yer vermiş olsa da velayet terimini tanımlamış değildir. Bu sebeple de öğretide yazarlarca farklı velayet tanımları yapılmıştır. Ergün'e göre velayet; *"ana baba ile çocuk arasında soybağı ilişkisinin doğal bir sonucu olup, çocuğun doğum anından ergin olana kadarki dönem içerisinde onların beslenip, barındırılması, eğitimi, sağlık sorunları, sosyal ve etik bakımdan topluma hazır hale getirilmesi, çocuğun mesleki olgunluğa erişmesi, çocuğun mallarının ve şahsının idare ve temsil edilmesi velayet hakkının sonucudur."*<sup>19</sup>. Serozan ise velayeti şu şekilde tanımlamıştır; *"ana veya babanın korunmayı gereksinen küçük ya da kısıtlı, evlilik içinde ya da evlilik dışında doğmuş çocuklarının bakımına, gereksinimlerinin karşılanmasına, çıkarlarının korunmasına, onların mallarının yönetilip kullanılmasına, değerlendirilmesine ve çocukların temsiline ilişkin hakların ve yükümlerin toplamıdır."*<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Evlat edinme hususunda detaylı bilgi için bkz. KILIÇOĞLU, s. 447 vd.; AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 369 vd.; DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 315 vd.; HATEMİ, s. 178 vd.

<sup>17</sup> <http://www.tdk.gov.tr> (ET. 30.03.2024)

<sup>18</sup> DURAL/ÖĞÜZ/GÜMÜŞ, s. 359; TEKİNAY, Selahattin Sulhi, Türk Aile Hukuku, Filiz Kitabevi, 7. Bası, İstanbul, 1990, s. 483.

<sup>19</sup> ERGÜN, Zafer, Boşanma Davaları, Nişanlanma, Evlenme, Butlan, Velayet, Kişisel İlişki, Nafaka, Maddi ve Manevi Tazminat, Adil Yayınevi, Ankara, 2004, s. 592.

<sup>20</sup> SEROZAN, Rona, Çocuk Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2005, s. 250.

TMK m. 335 uyarınca ergin olmayan her çocuk anne ve babasının velayeti altında bulunmaktadır. Bununla birlikte ergin olmakla birlikte kısıtlanan çocuklar da yine anne ve babanın velayeti altında kalmaya devam edecektir.

Anne ve babanın ortak velayetinin değiştirilmesini gerektiren durum ise TMK m. 336 hükmünde düzenlenmiştir. Kanuna göre anne ve babanın ortak hayatlarına son vermesi, kısaca boşanma kararı almış olmaları ve bu kararın kesinleşmesi halinde; hâkim, velayeti eşlerden birisine verecektir.

Velayet hakkı bakımından güncel tartışmalardan birisini de ortak velayet hususu oluşturmaktadır. Türk Medeni Kanunu kural olarak velayetin ana ve baba tarafından birlikte kullanıldığını, eşlerin boşanması halinde ise velayet hakkının mahkeme tarafından takdir edilecek bir eş tarafından kullanılacağını hüküm altına almış bulunmaktadır. Ancak evlilik birlikteliğine sona veren eşler bakımından ortak velayet hususunda kanuni bir düzenleme söz konusu olmadığı gibi bu durumu yasaklayan bir kanun hükmü de mevcut değildir<sup>21</sup>.

Türk hukukunda yakın zamana kadar ortak velayet hususu pek gündeme gelmiş olmasa da son zamanlarda evlilik birlikteliği söz konusu olmayan ya da boşanan kişilerin çocukları bakımından velayet hakkının ortak velayet şeklinde tesis edilip edilmeyeceği tartışılmaktadır.

Yargıtay, 2004 yılında vermiş olduğu karar ile birlikte ortak velayet durumunu kamu düzenine aykırı bulmuş ve önüne gelen uyuşmazlıkta yurt dışında verilmiş olan ortak velayet kararının tanıma ve tenfizi isteminin reddine karar vermiştir<sup>22</sup>. Yüksek mahkeme, sonraki dönemlerde ise öncelikli olarak ortak velayet hususunda tanıma ve tenfiz talebi ile karşısına gelen olaylarda bu görüşünü değiştirmiş<sup>23</sup> son olarak ise Türk

---

<sup>21</sup> GENÇCAN, Ömer Uğur, "Ortak Velayet", İzmir Barosu Dergisi, 8 Mart 2017 Özel Sayısı, s. 26.

<sup>22</sup> Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, 27.12.2004 T., 2004/13947 E., 2004/15854 K. sayılı kararı: *"Boşanma veya ayrılığa karar verilmesi halinde hakim velayeti eşlerden birine vermesi gerekmektedir. (MK. md. 336) Velayet düzenlemesi kamu düzeni ile ilgilidir. Yabancı mahkemenin müsterek çocukların velayetini anne ve babaya bırakması Türk Medeni Kanunu'na aykırıdır. (MÖHUK. md. 38/c)"* (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 06.04.2024).

<sup>23</sup> Yargıtay 2. Hukuk Dairesi 04.12.2017 T., 2016/18674 E., 2017/13800 K. sayılı kararı: *"İç hukukumuz ve kamu düzeni kavramı ile ilgili açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde "ortak velayet" düzenlenmesinin, Türk kamu düzenine "açıkça" aykırı olduğunu ya da Türk toplumunun temel yapısı ve temel çıkarlarını ihlal ettiğini söylemek mümkün değildir. O halde yabancı mahkeme ilamının tanınmasına ilişkin diğer koşulların da (5718 s. MÖHUK m.58) olduğu ve tarafların ortak velayet konusunda çekişmelerinin bulunmadığı anlaşılmakla, mahkemece yabancı mahkeme kararının velayete*

vatandaşları bakımından meydana gelen talepler bakımından da ortak velayet kararı verilebileceği yönünde görüş tesis etmiştir<sup>24</sup>.

Velayet hakkı ve bu hakkın kullanılması durumları çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı bakımından oldukça önemli kavramlardır. Zira ebeveynlerin hiç evlenmemiş olması ya da evlilik birlikteliklerini sona erdirmiş olması hallerinde kanun koyucu, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kapsamında özel kurallar tesis etmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kapsamında özellikle boşanmış eşler bakımından velayet önemli bir yer tutmakta ve hakkın kullanılması hususunda karşımıza çıkmaktadır.

### **B. Analık Kavramı**

Analık kavramı mevzuatta açık ve net bir şekilde tanımlanmış değildir. Ancak mevzuatta analık kavramına bağlanan sonuçlardan yola çıkmak sureti ile analık kavramının üç dönemi kapsayan nitelikte bir kavram olduğundan bahsetmek mümkündür<sup>25</sup>.

Gebelik (doğum öncesi), doğum ve lohusalık (doğum sonrası) adı verilen dönemler ise kadın işçinin gerek fiziksel gerekse de psikolojik olarak birtakım etkilere maruz kaldığı bir dönem olarak kabul edilebilecektir. Bu kapsamda da gerek Türk Hukukunda gerekse de uluslararası hukuk alanında bu süreç içerisinde bulunan kadın işçiler bakımından özel düzenlemeler tesis edilmesi yoluna gidilmiştir<sup>26</sup>.

---

*ilişkin kısmının da tanınmasına karar verilecek yerde, isteğin Türk Kamu düzenine aykırı olduğu belirtilmek suretiyle, yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 06.04.2024).*

<sup>24</sup> Yargıtay 2. Hukuk Dairesi tesis etmiş olduğu 20.02.2017 Tarihli 2016-15771/1737 sayılı kararıyla birlikte çocuğun güvenlik ve üstün yararına aykırı olmamak ve bir tehlike oluşturmamak kaydı ile boşanma durumunda dahi velayetin anne ve babaya ortak olarak tesis edilebileceğini karara bağlamıştır. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 06.04.2024).

<sup>25</sup> Analık kavramı ve analık kavramının kapsadığı dönemler bakımından detaylı bilgi için bkz. ŞAHİN EMİR, Asiye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 30-31.

<sup>26</sup> ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul, 2024, s. 840; detaylı bilgi için bkz. TUNCAY, A. Can, “Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi”, MESS Mercek Dergisi, S. 39, Temmuz 2005, s. 37.

İş Kanunu<sup>27</sup> ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>28</sup> bu doğrultuda düzenlenmeler ihtiva etmektedir. İşK. m. 74 hükmü ve SSGSSK m. 15 hükmü incelendiğinde kanun koyucunun da analık kavramını üç evrede ele aldığını ve analık sürecinin bu üç evreyi kapsadığı dikkat çekmektedir.

Analık ve gebelik kavramları ve buna bağlı olarak uygulanacak kuralların tespiti ve icrası amacı ile kadın işçinin gebelik ve analık durumunu işverene bildirmesi yükümlülüğü de söz konusudur<sup>29</sup>. Zira bahsedilen durumlar, kadın işçinin herhangi bir kusuru olmaksızın iş görme edimini tamamen veya kısmen yerine getiremeyeceği hallerdir. Bu sebeple de hem kadın işçinin kanuni haklarından faydalanması hem de işverenin gerekli olan önlemleri alması için bu durumun işverene bildirilmesi gereklidir. Bildirim yükümlülüğü herhangi bir sağlık kuruluşundan rapor alıp bunu işverene teslim etmek sureti ile yerine getirilmelidir<sup>30</sup>. Bu durum Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>31</sup> madde 4 hükmü ile de tanımlanmıştır. İlgili madde metninde gebe çalışan olmanın şartı olarak herhangi bir sağlık kuruluşundan rapor alma ve bu hususta işvereni bilgilendirme aranmıştır. Ancak bir kadın işçinin gebelik durumu hususunda işverenini bilgilendirmemiş olmasına karşın fiziksel görünüş itibari ile gebe olduğunun anlaşılıyor olması ve işverenin de durumun bilincinde olarak iş organizasyonunun devam ettirilmesi halinde ayrıca bir bildirim yapılmasına gerek olmadığı görüşündeyiz.

Son olarak belirtmek gerekecektir ki bir işçinin analık izinlerinden yararlanabilmesi bakımından önemli olan doğum olayının gerçekleşmesi durumudur. Bu kapsamda doğum türünün veya doğum neticesinde bebeğin sağ ya da ölü olmasının bir önemi bulunmamaktadır<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> RG. 8.12.2001, 4857 Sayılı Kanun.

<sup>28</sup> RG. 16.6.2006, 5510 Sayılı Kanun.

<sup>29</sup> EKONOMİ, Münir, “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 22, 2009, s. 20; TUNCAY, s. 38; SÖZER, Ali Nazım, Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları, Adalet Dergisi, S. 6, Kasım-Aralık 1982, s. 1050; ŞAHİN EMİR, s. 50-51

<sup>30</sup> TUNCAY, s. 38.

<sup>31</sup> RG. 16.8.2013, S. 28737.

<sup>32</sup> ÇALIŞKAN, s. 20; SÖZER, s. 1049.

## II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ANALIK VE EBEVEYN İZİNLERİ

Analık ve ebeveyn izinlerine ilişkin genel esaslar İşK m. 74 ile İşK m. 13 hükümlerinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Çalışmamız kapsamında da bahsedilen maddeler gereğince uygulama alanı bulan ebeveynlerin sahip olduğu izin hakları incelenecektir.

### A. Anayasal Düzenlemeler

Çalışan ebeveynlerin hakları ile çocuğun ve ailenin üstün menfaati ile çalışma hayatı arasında kurulacak denge dünya genelinde uzun zamandır tartışma konusu olan meselelerdir. Bu sebeple de gerek ulusal gerekse de uluslararası düzenlemelerde ebeveyn ve aile kavramları irdelenmiş ve çeşitli yasal düzenlemeler meydana getirilmiştir. Kanun koyucu bazen bir kişinin sırf kadın olmasından dolayı hakkında yasal düzenlemeler tesis etme yoluna gitmiş; bazen ise çalışmamızın da konuları içerisinde yer alan analık ve ebeveynlik kavramları kapsamında birtakım düzenlemeler tesis etmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası<sup>33</sup> da yukarıda bahsetmiş olduğumuz paralelde kurallar tesis etme eğilimindedir. Kadın işçinin durumu ve analık durumuna ilişkin düzenlemeler Anayasa madde 10, 41, 48, 49 ve 50. maddelerinde yer almaktadır.

Anayasa madde 10'da yer alan kanun önünde eşitlik ilkesi uyarınca kimse cinsiyetine tabi olarak herhangi bir ayrıma tabi tutulamayacaktır. Anayasa, 48. ve 49. maddeleriyle birlikte çalışma hakkı, bu hakkın kullanılması çalışma hayatında eşitliğin sağlanması hususunda devlete pozitif bir edim yüklemiştir. Bu paralelde kural tesis eden Anayasa madde 50 hükmü ise devletin kadın, küçük, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağından bahsetmiştir.

Anayasal hükümleri kümülatif olarak yorumlandığımızda devletin öncelikli olarak herkesi kanun önünde eşit olarak kabul ettiği, çalışma hakkı ve bu hakkın kullanılması kapsamında pozitif bir edim yüklendiği, yüklenilmiş olan pozitif edim kapsamında ise bazı gruplar bakımından pozitif ayrımcılık adı altında özel kurallar tahsis edebileceği sonucu çıkarılabilecektir.

Normlar hiyerarşisi kapsamında Anayasa'nın altında bulunan kanun, yönetmelik ve diğer mevzuat ise bu doğrultuda oluşturulmuş ve uygulama alanı bulmuştur.

---

<sup>33</sup> RG. 9.11.1982, 2709 Sayılı Kanun.



## **B. 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri**

Kadınlar ile ebeveynlere tanınan ve yukarıda anılan Anayasa hükmü paralelinde yürürlükte bulunan pozitif hukuk kurallarını İş Kanunu kapsamında incelemeye başlamak kanaatimizce isabetli olacaktır.

### **1. Analık İzni Türleri**

Hukukumuzda analık izinleri “*Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni*” başlığı taşıyan İşK m. 74 hükmü ile uygulama alanı bulmuştur. İşK m. 74 ile birlikte kadına ve gebelik durumuna yönelik özel bir düzenleme yapma yolu tercih edilmiş ve gebe olan kadına gerek gebelik gerekse de gebelik sonrası dönemde birtakım izin hakları tanınmaktadır.

Kanunun eski halinde bahsedilen izinlerden sadece doğum yapan kadın işçiler yararlanmakta iken 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Daire Kanun<sup>34</sup>’un 22. maddesi ile İşK m. 74’e eklenen hüküm neticesinde annenin ölümü halinde babanın da bu izinlerin bazılarında yararlanması sağlanmıştır. Bununla birlikte evlat edinen kişilerin de bu izinlerden faydalanması sağlanmıştır.

İlgili kanun ile birlikte getirilen yenilik ve düzenlemeler her ne kadar ebeveynlerin iş hayatı açısından önemli gelişmeler sağlamış olsa da kanaatimizce kanun yapma sistematigine aykırı bir düzenleme söz konusudur. Kanun yapma sistematigi bakımından olması gereken torba yasalar ile birçok alanda değişiklik yapmaktan ziyade bizzat değişiklik yapılan kanunlar bakımından işlem tesis edilmesidir.

#### **1.1. Muayene İzni**

Kadın işçinin hamileliğinin devamı süresince gerek kendi sağlığı gerekse de çocuğun sağlığı bakımından periyodik olarak doktor muayenesine gitmesi ve bu kapsamda çeşitli tetkikler yaptırması ve kontrollerden geçmesi gerekebilmektedir. Kanun koyucu da hamile işçinin gereksinimlerini sağlamak amacı ile hamilelik süresince işveren tarafından işçiye bir ücretli izin türü olan muayene izni hakkı tanımış bulunmaktadır.

İşK m. 74/4 uyarınca işveren gebe olan işçisi bakımından muayene izni tanıma yükümlülüğüne tabi tutulmuştur. İlgili madde metni şu şekilde kural tesis etmektedir;

---

<sup>34</sup> RG. 12.02.2016, 6663 Sayılı Kanun.

*“Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.”.* Muayene izni, Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>35</sup> madde 11 hükmü ile de kural altına alınmıştır.

Muayene iznine ilişkin mevzuat hükümleri emredici niteliktedir. Taraflar anlaşarak ya da toplu iş sözleşmesi vasıtası ile ilgili iznin niteliği ve hükümlerinde herhangi bir değişiklik meydana getiremeyecektir<sup>36</sup>.

İlgili madde kapsamında gerçekleştirilecek olan muayene ve tetkiklerin sıklığı ise hamile işçinin doktoru tarafından belirlenmesi gereken bir durumdur. Kadın işçi, muayene izni periyotlarını belirleme hakkına sahip değildir<sup>37</sup>.

Muayene izni, kadının hamileliğinin başlangıcı ile doğum arasında olan süreyi kapsar nitelikte bir izindir. Kadının doğum yaptıktan sonra işvereninden talep edeceği izin veya izinler bu kapsamda değerlendirilemeyecektir<sup>38</sup>.

Kanun koyucu tarafından kabul edilmiş olan muayene izni bir ücretli izin türüdür. Bu kapsamda muayene izni kullanan kadın işçi bakımından özlük haklarında herhangi bir kesinti durumu söz konusu olmayacaktır. Nitekim bu durum gerek kanun gerekse de yönetmelik hükümleri ile açık bir şekilde belirtilmiştir.

Kanun koyucu İşK m. 104<sup>39</sup> hükmü ile birlikte hamile olan veya doğum yapan kadın işçinin hakkı olan analık iznini kullandırmayan ve çalıştırma yasağına aykırı davranan işveren bakımından idari para cezası yaptırımını kural altına almış bulunmaktadır.

İdari para cezası yaptırımının muayene izni bakımından uygulama alanı bulup bulmayacağı da zaman zaman tartışmalara konu olmuş bulunmaktadır. İdari para cezası yaptırımı kapsamında muayene izni açık bir şekilde kaleme alınmadığından bu

---

<sup>35</sup> RG. 16.08.2013, S. 28737.

<sup>36</sup> AKYİĞİT, Ercan, İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s. 2051.

<sup>37</sup> ŞAHİN EMİR, s. 67.

<sup>38</sup> ÇALIŞKAN, s. 51.

<sup>39</sup> “... 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. “

hüküm bakımından idari para cezası yaptırımının uygulama alanı bulmayacağı görüşüne katılmaktayız<sup>40</sup>.

Son olarak değinmek gerekecektir ki doğumdan önce kullanılması gereken bir izin niteliğinde olan muayene izni sadece kadın işçi bakımından tanınmış bir hak niteliğindedir. Kanun koyucu erkek işçiler bakımından bu gibi bir izin hakkı tanımış değildir. Ancak kanaatimizce erkek işçinin eşini muayenelere götürmek, aile birlikteliği kapsamında mevcut olan sadakat yükümlülüğü ile paralel şekilde eşine destek olmak, doğacak olan çocuğunun sağlığı için çaba sarf etmek gibi saikler ile bu nev’iden bir hakka sahip olması daha isabetli olacaktır.

## 1.2. Analık İzni

Kanun koyucu, anne ve çocuk sağlığının korunması ve sağlıklı bir doğum süreci gerçekleştirilebilmesi amacı ile kadın işçi bakımından analık izni tanımış, diğer bir ifade ile hamile olan kadın işçinin belirli bir süre çalıştırılmasını yasaklamış bulunmaktadır<sup>41</sup>. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılmış olan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik<sup>42</sup> m. 4/1-a uyarınca analık izni, “*Kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izni*” olarak tanımlanmış bulunmaktadır.

Özetle analık izni hem bir hak hem de bir mutlak çalıştırma yasağı olarak karşımıza çıkmaktadır; bununla birlikte işçinin analık izninden yararlandığı süre boyunca iş sözleşmesi askıda kalacaktır<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> ŞAHİN EMİR, s. 68.

<sup>41</sup> Analık izninin uluslararası hukuk bakımından uygulanması hususunda detaylı bilgi için bkz. ŞAHİN EMİR, s. 70 vd.; TAŞDEMİR, Yasemin, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 83 vd.; AYDIN, Ufuk, Aile Dostu İş Hukuku, Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. I, İstanbul, 2011, s. 373 vd.

<sup>42</sup> RG. 08.10.2016, S. 29882; İşbu yönetmelik çalışmamızın devamın kısaca “Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği” olarak adlandırılacaktır.

<sup>43</sup> ÇALIŞKAN, s. 51; SUR, Melda, “Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu”, Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İzmir, 1998, s. 171; KAR, Bektaş/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 29.

Analık izninin kapsamında mevcut olan alıştırma yasağı sadece işveren bakımından geçerli değildir; işçinin de iş sözleşmesinin askıda olduğı dönemde başkaca bir işveren yanında çalışması mutlak surette yasaktır. Aksi halde işçinin iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilecektir<sup>44</sup>.

İşK m. 74/1 gereğince gebelik durumu söz konusu olan kadın işçinin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı hafta çalıştırılmaması esastır. oğul gebelik durumunda ise doğum sonrası izne iki hafta daha eklenecektir. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu<sup>45</sup> döneminde ise gebe olan kadın işçilere, doğumdan önce ve sonra altışar haftalık bir analık izin hakkı tanınmış bulunmaktaydı.

Kural doğum yapan kadın işçiye doğumdan önce ve sonra sekizer hafta analık izni tanınması olsa da bu süreler doktor raporu ile artırılabilir niteliktedir<sup>46</sup>. Bu durumda işveren, doktor raporuna uygun hareket etmek ve kadın işçiye ek bir izin süresi tanımakla yükümlüdür. Analık izni süresinin uzatılması hususunda amaç çocuktan ziyade kadın işçinin sağığının korunması olduğı için evlat edinme halinde kullanılacak olan analık izninde süre uzatımı söz konusu olmayacaktır<sup>47</sup>.

Kanun metninde sadece çoğul gebelik kavramı ele alınmış bununla birlikte ikiz, üçüz, dördüz ve sair ayrımlar yoluna gidilmemiştir. Bu sebeple de çoğul gebelik halleri arasında herhangi bir ayrım yapılmayacaktır<sup>48</sup>.

Kadın işçi, sağık durumunun elvermesi durumunda doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışma gerçekleştirebilecek, bu kapsamda doğum öncesi bakımında sahip olduğı ve kullanmadığı hakkını doğum sonrası sürelerine ekleyebilecektir. Kadın işçinin erken doğum yapması ihtimalinde de doğum öncesine ait kullanılmayan süreler doğum sonrası izin sürelerine eklenecektir.

Kanun koyucu erken doğum bakımından düzenleme tesis etmiş bulunsa da geç doğum hususunda herhangi bir kural getirmemiştir. Kadın işçinin geç doğum yapması

---

<sup>44</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 844; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınevi, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s. 447.

<sup>45</sup> RG. 1.9.1971, 1475 Sayılı Kanun. (alışmamızın devamında Eski İşK olarak bahsedilecektir.)

<sup>46</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022 s. 888.

<sup>47</sup> SÖZER, s. 1057; AKYİĞİT, s. 2062; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika Dergisi, Y.2, S.4, 2016, s. 104.

<sup>48</sup> ŞAHİN EMİR, s. 84; EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Kitapları Dizisi, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, 2023, s. 572.

ve doğumdan önce kanunda yer alan sürelerden fazla bir izin kullanmış olması ihtimalinde doğum sonrası olan izin hakkı bakımından kısıtlamaya gidilmemesi daha isabetli bir çözüm olacaktır<sup>49,50</sup>. Kanun koyucunun düzenleme tesis etmediği diğer ihtimaller ise kadın işçinin gebelik esnasında herhangi bir sebeple çocuğunu kaybetmesi (düşük yapması), ölü doğum yapması veya doğumdan kısa bir süre çocuğunu kaybetmiş olması halleridir.

Düşük yapan kadın işçinin doğum öncesi izin hakları son bulacak olup doğum hadisesi de gerçekleşmediği için doğum sonrası izin haklarına da sahip olamayacaktır<sup>51</sup>.

Kadın işçinin ölü doğum yapması ya da doğumdan kısa bir süre sonra çocuğunu kaybetmesi halinde ise doğum sonrası analık iznini kaybetmemesi gerektiği düşüncesindeyiz. Zira kanun koyucunun kadın işçi bakımından hem doğum öncesi hem de doğum sonrası analık izni tanınmasının sebebi sadece çocuğun sağlığı değil aynı zamanda ananın da sağlık durumudur<sup>52</sup>. Aksi görüşte dahi kadın işçinin, kesin çalışma yasağının başlayacağı doğumdan önceki son üç haftalık süreye kadar çalışmış ve sonrasında ölü doğum yapması halinde en azından doğum öncesinde hak sahibi olduğu ve doğum sonrası kullanması gereken beş haftalık izninin kullandırılmasının isabetli olacağı kanaatindeyiz.

İşK m. 74/1'te 6663 sayılı Kanun'la birlikte yapılan değişiklikle birlikte annenin ölümü halinde babanın bu izinden faydalanması imkânı tanınmış bulunmaktadır<sup>53</sup>. Babanın bu hakkını kullanabilmesi için anne, doğum sırasında ya da doğumdan sonra vefat etmeli ve bu aşamada doğum izni bitmemiş olmalıdır<sup>54</sup>. Kanun koyucu, annenin vefatı sonrasında babanın bu izinden faydalanması hususunda annenin doğum veya buna bağlı bir komplikasyon neticesinde ölmüş olmasını ise

---

<sup>49</sup> Aynı yönde bkz. ÇALIŞKAN, s. 55; ŞAHİN EMİR, s. 89; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 572.

<sup>50</sup> Geç ve ölü doğum durumu Kamu Personeli Genel Tebliği'nde (Seri No:6) öngörülmüş ve geç veya ölü doğumun, doğum sonrası izni kısaltmayacağını belirtmiştir.

<sup>51</sup> ŞAHİN EMİR, s. 87; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 572-573.

<sup>52</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 572-573.

<sup>53</sup> “Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.”.

<sup>54</sup> ÇALIŞKAN, s. 57.

aramamaktadır<sup>55</sup>. Bununla birlikte ilgili madde metni incelendiğinde “koca” değil “baba” ibaresine yer verildiği de göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda annenin vefatı sonrası eşi olmayan babanın da bu haktan yararlanması gerekli olacaktır<sup>56</sup>.

6663 sayılı Kanun ile getirilmiş olan İşK m. 74/1 gereğince üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlerden biri ya da evlat edinen kişiye, çocuğun fiili teslim tarihinden başlamak üzere sekiz haftalık analık izni kullandırılacaktır<sup>57</sup>. İlgili madde metninden de anlaşılabacağı üzere kanun koyucu, çocuk ile ebeveynler arasında doğal soybağı kurulması halinde on altı haftalık bir izin hakkı tanır iken hukuki soybağı olan evlat edinme kurumu kapsamında ise sekiz haftalık bir izin süresi tanımakla yetinmiş bulunmaktadır.

Kanun koyucu İşK m. 104 hükmü ile birlikte hamile olan veya doğum yapan kadın işçinin hakkı olan analık iznini kullandırmayan ve çalıştırma yasağına aykırı davranan işveren bakımından idari para cezası yaptırımını kural altına almış bulunmaktadır.

Son olarak değinmek gerekecektir ki, “Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Haller” başlığını taşıyan İşK m. 55 hükmü uyarınca doğum öncesi ve sonrası çalışma yasağı niteliğinde olan sekizer haftalık analık izinleri işçinin, yıllık izin ücretinin hesabı bakımından çalışılmış günler gibi kabul edilecektir<sup>58</sup>.

### 1.3. Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

Kanun koyucu kadın işçiye, on altı ya da on sekiz haftalık iznini kullanmasının akabinde altı aya kadar da ücretsiz izin hakkı tanımış bulunmaktadır. Nitekim ücretsiz izin hakkını tesis eden İşK m. 74/6 hükmü şu şekilde kaleme alınmıştır; “*İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/20166663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde*

<sup>55</sup> CENTEL, Tankut, “6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler (Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Haziran 2006, s. 11; DEĞER ERMUMCU, Senem, “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Cilt 1, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Özel Sayı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2017, s. 2003.

<sup>56</sup> ÇALIŞKAN, s. 58; Aksi yönde görüş için bkz. CENTEL, Analık Hali, s. 11.

<sup>57</sup> Bu hususta detaylı bilgi için bkz. ÇALIŞKAN, s. 59 vd.

<sup>58</sup> Uluslararası hukukta analık izni hususunda detaylı bilgi için bkz. ŞAHİN EMİR, s. 70 vd.

*eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”.*

Ücretsiz izin hakkı, aksi taraflarca kararlaştırılmadığı sürece on altı veya on sekiz haftalık analık izninin kullanılmasından sonra işçi tarafından talep edilebilecek bir hak durumundadır. İşçinin talep etmemesi halinde işveren tarafından kendiliğinden böyle bir izin verilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşçinin, ücretsiz izin talebi sonrasında ise işverenin herhangi bir takdir yetkisi söz konusu değildir. İşveren, işçinin talebini kabul etmekle yükümlüdür<sup>59</sup>. Nitekim Yargıtay da bu paralelde kararlar vermiştir<sup>60</sup>.

Yargıtay’a göre altı aya kadar ücretsiz izin hakkı tek seferde kullanılmalıdır ve ilgili izin talebi analık hali izninin bitimini takip eder nitelikte olmalıdır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konu ile ilgili kararında şu ifadelere yer vermiştir; “... ücretli doğum izninin ardından, istekleri halinde kadın işçilere altı aya kadar ücretsiz doğum izni verileceği belirtilmiş ve kanun koyucu, yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin takdirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir. Ancak bu izin birbirini takip eder nitelikte ve sebebi olduğu dönem dahilinde kullanılmalıdır.”<sup>61</sup>.

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı 6663 sayılı Kanun ile eklenen son cümle ile birlikte üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kişilere de tanınmış bulunmaktadır. İlgili cümle şu şekildedir; “Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”. İlgili maddenin son cümlesi lafzi olarak yorumlandığında evlat edinme durumunda altı aylık ücretsiz izin hakkının hem kadın hem de erkek işçiye tanınan bir hak niteliğini haiz olduğu kanaatindeyiz. Nitekim kanun koyucu anılan cümlede anne kelimesini kullanmamış ve eş kelimesini kullanarak durumu ifade etmiştir. Özetle kadın işçinin doğumu sonrası ebeveyn olan

<sup>59</sup> Ücretsiz iznin işverenin takdirine bağlı olmadığı, aksi halde iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshedilebileceğine dair bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 16.01.2017 T., 2015-14643/125; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 26.09.2008 T., 2007-27521/2515; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.04.2012T., 2010-5907/13018 sayılı kararları. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, ET. 30.03.2024)

<sup>60</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.07.2019 T., 2008/36349 E., 2008/2073. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, ET. 30.03.2024)

<sup>61</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 10.11.2014 T., 28783/3084. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, ET. 05.04.2024)

işçiler bakımından sadece kadın işçi altı aylık ücretsiz izin hakkına sahip olur iken evlat edinme sureti ile ebeveyn olan işçiler bakımından ise hem kadın hem de erkek işçi altı aylık ücretsiz izin hakkına sahip olacaktır.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 7 hükmü ile birlikte bu durum tekrarlanmış buna ek olarak altı aylık ücretsiz izin hakkının kullanılması durumunda bu iznin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağından bahsedilmiştir.

#### 1.4. Yarım Çalışma İzni

Yarım çalışma izni ve bununla birlikte yarım çalışma ödeneği<sup>62</sup> hukukumuzda 6663 sayılı Kanun ile birlikte girmiş bulunmaktadır. İlgili Kanun ile İşK m. 74'e eklenen 2. fıkra gereğince doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçiye ve üç yaşını doldurmamış olan bir çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye belirli süre zarflarında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı tanınmış bulunmaktadır. Bu hakkın tanınmasının amacı çocuğun bakım ve yetiştirilmesinin sağlanmasıdır ve ilgili hak ancak çocuğun hayatta olması şartı ile kullanılabilir<sup>63</sup>.

Yukarıda sayılan şartları taşıyan işçi birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda ise yüz seksen günlük süreyle bu haktan yararlanabilecektir. Çoğul doğum yapılması ihtimalinde bu süreler otuzar gün ekleme yapılacaktır. İlgili maddede çocuğun engelli doğması durumu da dikkate alınmış ve engellilik durumunda üç yüz altmış günlük bir izin hakkı tanınmıştır. Benzer bir hak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>64</sup> madde 104/F hükmü ile birlikte devlet memurları bakımından da tanınmış bulunmaktadır<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> 6663 sayılı Kanun m. 19 ve m. 20 gereğince 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapılmış ve böylece yarım çalışma ödeneği hukuk sistemimizde uygulama alanı bulmuş; netice olarak 10 Şubat 2016'da yürürlüğe girmiştir.

<sup>63</sup> Durumun ücretsiz izin olarak nitelendirilmesi hakkında eleştiriler için bkz. ÇALIŞKAN, s. 67; CENTEL, Analık Hali, s. 12.

<sup>64</sup> RG. 23.7.1965, 657 Sayılı Kanun.

<sup>65</sup> “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



Yarım çalışma izninden faydalanan kadın işçi, süt izninden ise faydalanamayacaktır. Bu durum ilgili fıkranın son cümlesinde belirtilmiştir.

İşçinin yarım çalışma iznini kullanması halinde iş sözleşmesinde herhangi bir tür değişikliği meydana gelmeyecek, iş sözleşmesi kısmi süreli sözleşmeye dönüşmeyecektir<sup>66</sup>. İzin hakkının kullanımı ile birlikte işçi sadece haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan sürede çalışma edimini yerine getirme borcundan kurtulacak ve ilgili şartları sağlıyorsa yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanacaktır<sup>67</sup>. Bununla birlikte İşK m.13/2 hükmü gibi kısmi süreli iş sözleşmesi bakımından uygulanacak olan hükümler niteliği uygun olduğu sürece yarım çalışma izni kullanan işçiler bakımından uygulama alanı bulacaktır<sup>68</sup>.

Yarım çalışma hakkından faydalanan işçinin, yarım çalışma ödeneğine hak kazanması durumu ise 4447 sayılı Kanun<sup>69</sup> Ek madde 5/1, c.1 ile düzenlenmiş bulunmaktadır. İlgili kanun hükmü şu şekilde kural tesis etmektedir; “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.”. Yarım çalışma izni kullanmış olan işçinin yarım çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları ise ek m. 5/1, c.5 ile birlikte düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu kapsamda yarım çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları şu şekilde sayılabilecektir;

- a) Doğum ya da evlat edinme tarihinden önceki son üç yıl içerisinde işçi adına en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmesi,
- b) Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar bir fiili çalışma olması,
- c) Analık hali izninin bitim tarihinden itibaren en geç 30 gün içerisinde Kurum’a başvuru yapılması.

---

*doğumdan 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.”*

<sup>66</sup> EKONOMİ, İzin Hakları, s. 41; CENTEL, Analık Hali, s. 12; BASKAN, s. 105.

<sup>67</sup> CENTEL, Analık Hali, s. 12.

<sup>68</sup> ÇALIŞKAN, s. 67.

<sup>69</sup> RG. 25.08.1999, 4447 sayılı Kanun.

İşçinin yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için yukarıda belirtmiş olan şartların tamamının bir arada gerçekleşmiş olması aranmaktadır<sup>70</sup>.

Yukarıda aktarmış olduğumuz hususları özetleyecek olur isek yarım çalışma izninden yararlanabilecek olan kişi kural olarak doğum yapan kadın işçidir ancak evlat edinme durumu söz konusu ise erkek işçi de bu izin hakkından yararlanabilecektir. Bununla birlikte yarım çalışma izninin üç temel şartı olduğundan bahsedebiliriz. Bunlar;

- a) İşçinin tam süreli çalışıyor olması,
- b) Çocuğun hayatta olması ve
- c) Yarım çalışma izni talebinde bulunulmasıdır<sup>71</sup>.

Yarım çalışma izni bakımından yukarıda aranan şartları barındıran işçi, yine kanuni şartları taşıması halinde yarım çalışma ödeneğine hak kazanacaktır.

Kadın işçi yarım çalışma iznini kullanır iken doğum izni süresini tamamlamasının akabinde altı aylık ücretsiz izin hakkı ya da yarım çalışma izni haklarından birisini tercih etmekle yükümlüdür. İşçi iki hak arasında bir tercih yaptıktan sonra, tercihini değiştirmesi mümkün olmayacaktır<sup>72</sup>.

### 1.5. Süt İzni

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 183 sayılı Analığın Korunması Hakkındaki Sözleşmesi uyarınca kadın çalışanlar süt izni hakkına sahip olmalıdır. Süt izninin uygulanmasına dair esaslar ise ülkelerin ulusal hukuk normlarına göre belirlenmelidir.

İŞK m. 74/7'de bulunan *“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”* hükmü gereğince kadın işçinin çocuğunun emzirilmesi için izin hakkı tanınmış bulunmaktadır<sup>73</sup>. Mevzuatta süt izni bakımından belirtilmiş

<sup>70</sup> CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği”, Emeğin Kurultayı 2, Ankara, 2016, s.146.

<sup>71</sup> Yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneği bakımından detaylı bilgi için bkz. ÇALIŞKAN, s. 68 vd.; EKONOMİ, İzin Hakları, s. 25 vd.; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 840 vd.; ŞAHİN EMİR, s. 110 vd.; TAŞDEMİR, s. 251 vd.

<sup>72</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 575.

<sup>73</sup> 657 sayılı Kanun madde 104/D hükmü ile birlikte devlet memurlarına da süt izni hakkı tanınmış bulunmaktadır. İlgili hüküm şu şekilde kural tesis etmektedir; *“Kadın memura, çocuğunu emzirmesi*

olan bir buçuk saatlik süre, asgari süre niteliğindedir ve bu süreler bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir<sup>74</sup>.

Kadın işçinin süt izninden yararlanabilmesi için;

- a) Doğumun gerçekleşmesi ve çocuğun sağ olması,
- b) Kadın işçinin fiilen çalışıyor olması,
- c) İşverenden talepte bulunulması şartları aranacaktır<sup>75</sup>.

Kanun ve yönetmelikte süt iznine ilişkin genel esaslardan ve bu hususta iznin kullanılacağı sürenin işçi tarafından belirleneceğinden bahsedilmiş ise de kullanım şekline ilişkin herhangi bir kural tesis edilmemiştir. Nitekim bu kapsamda işçi, gün içerisinde gidip gelme veya işe geç gelme ya da işten erken çıkma şeklinde süt izni kullanma hak ve yetkisine sahip olacaktır<sup>76</sup>.

Süt iznini düzenleyen İşK m. 74/7 hükmünün lafzından da anlaşıldığı üzere süt izni işverenin takdirine bağlı olan bir hak değildir<sup>77</sup>. İşçinin talep etmesi halinde işveren, işçiye süt izni tanımakla yükümlüdür<sup>78</sup>. İşveren, işçinin talebini karşılamaması halinde işçi, iş sözleşmesini İşK m. 24 hükmü uyarınca haklı sebeple feshedebilecektir. İşçinin talebinin işveren tarafından reddedilmesi durumunda işçi, işverene bildirimde bulunmak sureti ile kendiliğinden süt iznine çıkmak hak ve yetkisini de haizdir<sup>79</sup>. Nitekim Yargıtay da bu durumu desteklemekte ve işçinin İşK m. 74'te belirtilen ücretsiz izin hakkı hususunda bildirimde bulunmak sureti ile kendiliğinden izne çıkması durumunda işe gelmediği zamanların devamsızlık olarak

---

*için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. ”*

<sup>74</sup> EKONOMİ, Münir, “Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları”, Legal İSGHD, S. 47, 2015, s. 39; AKYİĞİT, s. 2062.

<sup>75</sup> ÇALIŞKAN, s. 95.

<sup>76</sup> EKONOMİ, Süt İzni, s. 45; SÜZEK, s. 889.

<sup>77</sup> EKONOMİ, Süt İzni, s. 44.

<sup>78</sup> İşçi tarafından süt izni talep edilmese de bu iznin işveren tarafından kendiliğinden işçiye tanınması gerektiği yönündeki görüş için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesine İlişkin Genel Görüşme, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016, s. 93; BAYCIK, Gaye, “İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 351.

<sup>79</sup> ŞAHİN EMİR, s. 150.

nitelendirilemeyeceği görüşündedir. İlgili kararın kıyasen süt izni bakımından da uygulanabileceği kanaatindeyiz<sup>80</sup>.

Uygulamada ise süt izinlerinin birleştirilerek kullanılması yönünde durumlar da karşımıza çıkmaktadır. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre süt izni, çocuğun günlük anne sütüne ihtiyacı sebebi ile getirilmiş niteliği itibari ile günlük kullanılması gerekli olan bir izin türüdür. Bu sebeple de birleştirilerek kullanılması durumu hukuka uygun değildir<sup>81</sup>. Bununla birlikte kadın işçinin kullanacağı süt izni bir ücretli izin türü olduğundan günlük çalışma süresine dahil edilecektir<sup>82</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise süt izninin toplu kullandırılması hususunda şu şekilde karar vermiş bulunmaktadır; *“Somut uyuşmazlıkta davacı doğum sonrası süt izni kullandırılmadığını iddia etmiş, davalı ise toptan beş gün süt izni kullanıldığını savunmuştur. Öncelikle davacının doğum yaptığı tarihten, doğan çocuğun bir yaşına geldiği tarihe kadar davacının kullandığı doğum ve diğer izinli olduğu günler dışında kullanması gereken günlük 1,5 saatten toplam verilmesi gereken süt izni belirlenmeli, verilen mahsup edilmeli, kalan kısmın kullanılması gereken tarihteki ücret üzerinden fazla mesai ücreti olarak hesaplanıp, süt izni alacağı karşılığı hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile bu alacağın reddi hatalıdır.”*<sup>83</sup>. Yargıtay’ın vermiş olduğu karar kanaatimizce isabetli değildir. Zira süt izni, çocuk ile anne arasındaki bağın güçlenmesi, çocuğun sağlıklı bir şekilde beslenerek hayata başlaması için ILO normlarının yönlendirmesi ile mevzuatta yerini almış bir haktır ve niteliği gereği toplu kullanıma elverişli değildir<sup>84</sup>.

Yargıtay başka bir kararında da süt izninin kullanılacağı saatlerin ve kaçta bölünerek kullanılacağının takdirinin de işçi tarafında olduğunu ve işveren tarafından

---

<sup>80</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.07.2009 T., 2008/36349 E., 2009/20734 K. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 30.03.2024)

<sup>81</sup> EKONOMİ, Süt İzni, s. 45; ŞAHİN EMİR, s. 150; EKONOMİ, Süt İzni, s. 45; AKYİĞİT, s. 2062; KÖSEOĞLU, s. 111.

<sup>82</sup> SÜZEK, s. 806; Süt izni bakımından detaylı bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi, “Doğum Yapan Kadın İşçiye Süt İzni Verilmemesi, İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları”, Karar İncelemeleri, II, İstanbul, 2016, s. 298 vd.; ÇALIŞKAN, s. 94 vd.; EKONOMİ, Süt İzni, s. 21 vd.

<sup>83</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.04.2017 T., E. 2017/4543, K. 2017/7375 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 01.04.2024)

<sup>84</sup> İlgili Yargıtay kararı hakkında eleştiriler için bkz. BAYCIK, İş İlişkisinin Kurulması, s. 351.

süt izni kullanılmaması halinde bunun fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>85</sup>.

Kadın işçinin sahip olduğu süt izni hakkının kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçiler bakımından uygulanması hususu da birtakım tereddütlere sebebiyet vermektedir. Kanun koyucu süt iznini düzenlenmiş olduğu İşK m. 74/7 hükmü ile birlikte kadın işçilere bu hakkın tanınmış olduğunu belirtmiş bulunmaktadır. İşK m. 74/2 hükmü ile birlikte yarım çalışma hakkından faydalanan işçilere süt izni verilmeyeceğini açık bir şekilde kararlaştırılmış olsa da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından mevzuatta herhangi bir düzenleme söz konusu değildir.

Bizim de katıldığımız görüşe göre ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kapsamında ilgili hakkın baba tarafından kullanılması ihtimalinde kadın işçinin süt izni kullanma hakkına sahip olduğunun kabulü gerekecektir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kadın işçi tarafından kullanılması ihtimalinde ise ikili bir ayrıma gidilerek kadın işçinin kısmi süreli çalışmasının şeklinin tespiti gerekli olacaktır. Kadın işçi haftanın her günü kısmi süreli olarak çalışıyor ise süt izni kullanma hakkı söz konusu olmamasına karşın haftanın bazı günlerinde tam süreli çalışması halinde, sadece çalıştığı günler için süt izni hakkı mevcut olacaktır<sup>86</sup>.

### **1.6. Hafif İşlerde Çalıştırma Yükümlülüğü**

İşK m. 74/5 uyarınca doktor raporu ile de uygun bulunması şartı ile hamile işçinin daha uygun ve daha hafif işlerde çalıştırılması esastır. İşveren, bu sebeple işçinin ücretinde herhangi bir indirime de gidemeyecektir. Nitekim bu durum Gebe ve

---

<sup>85</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 25.09.2017 T., 2017/16933 E., 2017/19050 K. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 01.04.2024). İlgili Yargıtay kararının incelemesi için bkz. GÜLER, Şerefettin, “Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 8, Ağustos 2017, s. 101 vd.; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konu ile ilgili 13.06.2016 T., 2015/12878 E., 2016/17527 K. sayılı kararında; “... işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 Sayılı Kanun’un ruhuna daha uygun düşeceğinden hükmün bozulması gerekmiştir “. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 01.04.2024)

<sup>86</sup> KÖSEOĞLU, s. 121; BASKAN, s. 121; CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş Kanunu’nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, “10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu” 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Temmuz 2016, s. 196.

Emziren Çalışanlar Yönetmeliği madde 7 ile de hüküm altına alınmış bulunmaktadır. İlgili yönetmeliğin I ve II numaralı ekleri ile de durum ayrıntılı olarak ele alınmış bulunmaktadır.

İşverenin, hamile işçiyi hafif işlerde çalıştırma yükümlülüğü özellikle hamile olan ya da emzirmekte olan kadın işçilerin sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda büyük önem arz etmektedir. Ancak kanun koyucu, işverenin hamile ya da emziren işçisini hafif işlerde çalıştırmasına dair bir yükümlülük getirmiş olsa da bu yükümlülüğün nasıl sağlanacağını veya hafif işin ne olduğunu kural altına almış değildir.

Hafif iş ile ağır iş arasında yapılacak ayırım ve bu işlerin nitelendirilmesi hususunda “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”<sup>87</sup> de yol gösterici olacaktır. İlgili yönetmelik incelendiğinde ağır ve tehlikeli işler sınıfına giren iş ve işyerleri bakımından yönetmeliğin ekinde bulunan cetveller vasıtası ile tespitlerin yapıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda hamile veya emziren kadın işçilerin yönetmelikte belirtilen işlerde çalıştırılmaması gerektiğini söylemek mümkündür. Ancak kanaatimizce bir kadın işçinin yönetmelikte sayılan işlerden birisini yapmaması başlı başına hafif iş olarak nitelendirilebilecek bir işi ifa ettiği anlamına da gelmemektedir. Özellikle gebe veya hamile olan kadın işçilerin yaşadıkları süreçler bakımından karşılaşılabileceği öznel hususlar da göz önünde bulundurulduğunda kadın işçi bakımından hafif işlerde çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğini tespit etmek için somut olaylara ve alınacak doktor raporlarına göre tespit yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

### **1.7. Doğum Sonrası Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş**

İşK m. 74 kapsamında düzenlenmiş olan analık hali izinleri bakımından kanun koyucu öncelikli olarak hamile kadınların veya doğum sonrası annelerin yararlanması gerekli olan izin türlerini açıklamış bulunmaktadır. İlgili izinler kural olarak annelerin kullanabileceği izinlerdir. 6663 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde de evlat edinenler ile annenin ölümü halinde babanın birtakım izinlerden faydalanmasının önü açılmıştır.

“*Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi*” başlığı taşıyan ve kanunun 13. maddesinde bulunan ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ise sadece kadına

---

<sup>87</sup> RG. 16.06.2004, S. 25494.

özgü olmayan, erkek eş veya baba tarafından da kullanılması mümkün olan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkını düzenlemektedir. Ancak bu madde kapsamında mevcut olan hak ebeveynlerden yalnızca birisi tarafından kullanılabilir. İlgili konu çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde<sup>88</sup> detaylı olarak inceleneceğinden bu aşamada konu ile ilgili özet bilgi sunmanın tekröre düşmemek adına daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

### **C. İş Kanunu'na Tabi Olmayan İşçilerin Durumu**

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde, özel hukuk kuralları kapsamında çalışmakta olan kişilerin çalışma hayatları genel itibari ile dört kanunda mevcut bulunan kurallar kapsamında düzenlenmektedir. Bunlardan ilki yukarıda bahsetmiş olduğumuz 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Diğer kanunlar ise 5953 sayılı Basın İş Kanunu<sup>89</sup>, 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>90</sup> ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>91</sup>'dur. Bu başlık altında ise 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmayan işçilerin yukarıda bahsedilmiş olan analık ve ebeveyn izni haklarından yararlanıp yararlanamayacağı tartışılacaktır.

İşK m. 74 hükmünün son fıkrası uyarınca anılan madde İş Kanuna tabi olsun veya olmasın iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçi bakımından uygulama alanı bulacaktır. Bu sebeple de Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışmakta olan işçiler bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin yukarıda aktarmış olduğumuz ve anılan maddede mevcut olan diğer izin ve haklar uygulama alanı bulacaktır.

Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkını konu alan İşK m.13 ise yukarıda bahsedilen şekilde bir uygulama ve yürürlük kuralına yer vermemektedir. İlgili kanun maddesi incelendiğinde m. 13'te yer alan hakkın kullanımı için m. 74'te mevcut bulunan kurallara atıf yapılmış olsa da ilgili hükmün diğer kanunlar kapsamında çalışan işçiler bakımından uygulanıp uygulanmayacağına dair bir hüküm tesis edilmemiştir. Hal böyle olunca da ortaya farklı görüşler çıkmaktadır. İlk görüş uyarınca 4857 sayılı Kanun diğer kanunlara karşısında ana kanun konumundadır ve orada mevcut olan kuralların diğer kanunlar kapsamında çalışan kişiler bakımında da

---

<sup>88</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, III, B.

<sup>89</sup> RG. 20.6.1952, 5953 Sayılı Kanun.

<sup>90</sup> RG. 29.4.1967, 854 Sayılı Kanun.

<sup>91</sup> RG. 4.2.2011, 6098 Sayılı Kanun.

uygulanması gerekmektedir. İkinci ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca ise 4857 sayılı Kanun'da bu hususta açık bir kural tesis edilmemiştir ve bu sebeple de İş K. m. 74'te yer alan kurallar diğer kanunlara tabi işçilere uygulansa da m. 13'te yer alan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı diğer kanunlar kapsamında çalışmakta olan işçilere uygulanmayacaktır. Ancak kanaatimizce bu alanda bir düzenleme yapılması ve diğer kanunlar kapsamında çalışmakta olan işçilerin de tıpkı analık ve süt izninden yararlanması gibi kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında da yararlanmasının sağlanması daha isabetli olacaktır.

Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışmakta olan işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında faydalanamamasına karşın 657 sayılı Kanun kapsamında çalışmakta olan devlet memurları bahsedilen haktan yararlanabilecektir. Zira 6663 sayılı Kanunıyla birlikte DMK'ya eklenen Ek madde 43 uyarınca devlet memurlarının bu haktan yararlanmasının önü açılmıştır. DMK m. 43'te düzenlenmiş bulunan hüküm İşK m.13 hükmü ile paralel bir düzenlemedir. Devlet memurları da işçiler gibi çocuğun ilköğretim çağına başladığı dönemi takip eden ay başına kadar kısmi çalışma gerçekleştirebilecek böyle bir durumda orantısal ödeme ilkesi uyarınca hak edecekleri ücretlerin yarısına hak kazanacaktır. Bununla birlikte devlet memurluğu gereğince oluşan derece ve kademe ilerlemesi hususlarında ise kısmi çalışma dönemindeki hizmet sürelerinin yarım hesaplanması sureti ile hak sahibi olacaklardır.



## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ VE KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ**

#### **I. TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ**

Türk hukuku kapsamında taraflar arasında meydana getirilen sözleşmeler bakımından ilk kural Anayasa madde 48’de öngörülen ve özel hukukun büyük bir çoğunluğuna sirayet eden sözleşme serbestisi ilkesidir. Sözleşme serbestisi ilkesi uyarınca herkes dilediği konularda, dilediği hükümler ile sözleşme oluşturma ve bu sözleşmeleri uygulama hürriyetine sahiptir. Ancak bununla beraber bazı özellik arz eden konularda kanun koyucu sözleşme serbestisi ilkesini kısıtlama yoluna da gitmektedir.

İş hukuku kapsamında da kanun koyucu bu sistematigi izleme yoluna gitmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 9. maddesi uyarınca taraflar, kanunda mevcut bulunan kısıtlamalar istisna olmak üzere oluşturacakları iş sözleşmelerini serbest bir şekilde belirleyebilecektir.

Yukarıda aktarılan kanuni hükümler kapsamında bir takım iş sözleşmesi türleri meydana gelmiş ve uygulanmaktadır. Çalışmamızın devamında da iş sözleşmeleri sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, tam ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, deneme süreli olan ve olmayan iş sözleşmeleri başlıkları altında incelenecektir. Her ne kadar iş sözleşmesi türleri öğretide<sup>92</sup> daha da çeşitlendirilerek aktarılıyor olsa da çalışmamızın konusunu aşmamak adına temel iş sözleşmesi türleri tarafımızca incelenecek ve bu kapsamda ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi hükümleri daha geniş bir yer bulacaktır.

#### **A. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri**

Sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri bakımından esas alınması gereken unsurlar kanun koyucu tarafından İş Kanunu madde 10 hükmünde ortaya konmuştur. İlgili

---

<sup>92</sup> İş sözleşmelerinin farklı türleri hususunda detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, 249 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 184 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 57 vd.

kanun maddesi uyarınca “*nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam eden işlere de sürekli iş*” denecektir.

Bir işin sürekli iş mi yoksa süreksiz iş mi olduğunda esas kriter işin niteliği olarak esas alınmış bulunmaktadır. Nitelik bakımından uygun bulunan işler bakımından da işin ne kadar süreceğinin bir objektif kritere bağlanması aranmıştır. Burada tarafların iradesinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Bir iş niteliği itibari ile ve objektif olarak otuz iş gününden az sürecek bir iş ise işin netice olarak ne kadar sürede tamamlandığı da önem arz etmeyecektir. Objektif olarak otuz iş gününden az sürecek olan bir işin savaşımlama sebebi ile daha uzun sürmesi ya da otuz iş gününden fazla sürecek işin vardiya ve çalışma saati artırmak sureti ile kısaltılması halleri sözleşmenin türü bakımından dikkate alınmayacaktır<sup>93</sup>.

Kanun koyucu bunlara ek olarak İş Kanunu 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6’ncı maddelerinin süreksiz iş sözleşmeleri bakımından uygulanmayacağını söylemektedir. Bu gibi durumlarda TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Sürekli veya süreksiz iş sözleşmeleri tam veya kısmi süreli olarak meydana getirilebilecek sözleşmelerdir. Ancak çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında bu haktan faydalanmak isteyen bir işçinin sürekli iş sözleşmesi ile çalışması gerektiği kanaatindeyiz. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanmak isteyen işçi, bu talebini en geç bir ay öncesinden işverenine yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Bu sebeptendir ki niteliği gereği en çok otuz iş günü sürecek olan süreksiz işlerde bu hakkın kullanımı kanaatimizce mümkün olmayacaktır.

## **B. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri**

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi kavramları kanun koyucu tarafından İşK m. 9’da ele alınmış bulunmaktadır. İlgili hüküm uyarınca belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri temel bir ayrım olarak düzenlenmiştir. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini düzenleyen 11. maddede ise kural olarak kabul edilen türün belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu belirtilmiş bulunmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ise kanuni olarak belirli şartlara tabi kılınmıştır. Bu durum yukarıda bahsetmiş olduğumuz sözleşme serbestisinin bir

<sup>93</sup> SÜZEK, s.249; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 185.

istisnası niteliğindedir. Kanunen geçerli olan bir belirli iş sözleşmesi yapılabilmesi aranan objektif şartlar şu şekilde sıralanabilir;

- i) İşin niteliği gereği belirli süreli olması veya
- ii) İşin, belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da
- iii) Belirli bir olgunun ortaya çıkması amacını taşıması<sup>94</sup>.

Bilindiği üzere belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mevcut olan fesih prosedürünün uygulanmasını gerektirmez, sözleşmede belirtilen sürenin dolmasıyla birlikte sözleşme kendiliğinden sona erer ve buna ek olarak belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan bir işçi iş güvencesi hükümlerinin koruma alanının dışında tutulur<sup>95</sup>.

Bir iş sözleşmesinin belirli mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesi mi olduğunun tespiti bakımından tarafların herhangi bir takdir yetkisi de bulunmamaktadır. Taraflar her ne kadar bir iş sözleşmesini belirli süreli olarak nitelendirmiş ya da kabul etmiş olsa da önemli olan kanunda aranan objektif koşulların varlığıdır. Tarafların belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul ettiği ancak kanunda aranan objektif koşulları ihtiva etmeyen iş sözleşmesi kendiliğinden belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul görecektir<sup>96</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, son zamanlarda vermiş olduğu bir kararında işçi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının devamında işverenin ilgili sözleşmede kanunda aranan objektif koşulların var olmaması nedeni ile ilgili sözleşmenin belirsiz süreli olduğu iddiasının hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu ve bu sebeple de işçi tarafından talep edilen bakiye ücret alacağına hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>97</sup>.

---

<sup>94</sup> Belirli süreli iş sözleşmesi bakımından aranan objektif şartlar hususunda detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 253 vd., ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 186 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 59 vd.

<sup>95</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı Sözleşmesinde bahsedilen durumlar özel olarak da belirtilmiş bulunmaktadır. Örgüt, bu kapsamda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin koruyuculuğundan kaçınmak amacı ile belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının engellenmesi hususunda gerekli önlemlerin alınmasını istemiştir (m. 2/3).

<sup>96</sup> SÜZEK, 250.

<sup>97</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 21.12.2017 T., 20653/30350. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET 30.03.2024)

Belirli süreli iş sözleşmeleri çalışmamız bakımından da oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Zira ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmasının neticesinde tam süreli olan iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Bu kapsamda da kısmi süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde meydana getirilip getirilmeyeceği önem arz etmektedir. Nitekim özellikle ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçişi sonrasında işverenin işe alacağı ikame işçinin durumu bakımından ilgili iş sözleşmesi tipi de öğretilde tartışmalara sebebiyet vermiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde meydana getirilebilecektir. Bununla birlikte işverenin kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçisinin yerine alacağı ikame işçi için yapılacak olan iş sözleşmesinin ise belirli süreli iş sözleşmesi olamayacağı görüşündeyiz<sup>98</sup>.

### **C. Deneme Süreli Olan ve Olmayan İş Sözleşmesi**

İşçi ile işveren arasında iş ilişkisi kurulurken öncelikli olan amaçlardan birisi de kurulacak olan hukuki bağın uzun bir süre devam etmesi ve tarafların herhangi bir problem yaşamamasıdır. Bazı durumlarda her iki tarafın da iş sözleşmesi ile bağlayıcı bir ilişki oluşturmada evvel birbirlerini denemeleri gerekmektedir. Kanun koyucu da bu sebeple, bir iş sözleşmesine deneme süresi konulabileceğine yönelik kural tesis etme yoluna gitmiştir<sup>99</sup>.

Deneme süresi, İşK madde 9 ve madde 15'te düzenlenmektedir. Kanun taraflar arasında oluşturulacak iş sözleşmesine iki aylık bir deneme süresi konulabileceğinden ve bu sürenin toplu iş sözleşmesiyle birlikte dört aya çıkarılabileceğinden bahsetmektedir<sup>100</sup>. Bahsedilen bu deneme süresi içerisinde sözleşmenin her iki tarafı da herhangi bir bildirim ve ihbar süresine gereksinim duymadan ve tazminat ödemeksizin fesih hakkını kullanabilecektir.

İş sözleşmelerinin deneme süreli olup olmaması hususunda kural olan bir iş sözleşmesinin deneme süresi mevcut olmaksızın meydana getirilmesidir. Zira İşK m.

---

<sup>98</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, IV, A.

<sup>99</sup> SÜZEK, s. 267; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara, 2014, s. 514-515

<sup>100</sup> Deniz İş Kanunu kapsamında çalışmakta olan işçilerde deneme süresi en fazla 1 ay (m.10); Basın İş Kanunu kapsamında çalışmakta olan gazeteciler bakımından mesleğe ilk giren gazeteciler için deneme süresi en çok 3 ay (m.10); Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmeleri bakımından en çok 2 ay (m. 433) deneme süreli sözleşme yapılabilecektir.

15 hükmü lafzi olarak yorumlandığında da kanun koyucunun “konulduğunda” ifadesini kullandığı göze çarpmaktadır. Nitekim Yargıtay da iş sözleşmesinin kural olarak deneme süresi olmaksızın kurulacağını aksini iddia eden tarafın bu durumu yazılı delil vasıtası ile ispat etmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>101</sup>.

Daha önce işçi-işveren ilişkisi mevcut olan ve bu ilişkisi sona eren tarafların tekrardan bir iş sözleşmesi meydana getirmiş olmaları durumunda ise deneme süresi hükümlerinin uygulama alanı bulmaması kanaatimizce daha yerinde olacaktır. Zira böyle bir durumda taraflar zaten birbirlerini tanımaktadır ve mevcut bir görüşleri hali hazırda bulunmaktadır<sup>102</sup>.

Deneme süresinin kanunda belirtilenden daha uzun bir süre olarak kararlaştırılması durumunda ise bu durumun yaptırım TBK m. 27/2 uyarınca kısmi geçersizlik olacaktır. Böyle bir durumda deneme süresinin olmadığından bahsedilemeyecektir. Yasada mevcut olan iki aylık deneme süresinin varlığı kabul edilmelidir<sup>103</sup>.

İş sözleşmesine deneme süresi bakımından hüküm konulması durumu hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri kapsamında karşımıza çıkabilecek bir durumdur. Bu doğrultuda da gerek kısmi gerekse de tam süreli çalışma biçimleri kapsamında deneme süreli iş sözleşmesi oluşturulabilecektir<sup>104</sup>.

Çalışmamızın temel konularından olan ebeveynin kısmi süreli çalışması bakımından da deneme süreli iş sözleşmesi oluşturulabilecektir. Kanaatimizce mevzuatta aranan diğer şartları barındıran işçi, iş sözleşmesinin deneme süreli olup olmadığına bakılmaksızın kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanmalıdır.

#### **D. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulması hususunda temel kural ilgili iş sözleşmesinin tam süreli olmasıdır. Ancak istihdamı oranını artırmak ve sair ekonomik sebepler ile günümüz ihtiyaçları uyarınca bazı durumlarda esnek çalışmaya uygun olan, atipik bir sözleşme tipi olan kısmi süreli iş sözleşmelerini meydana

---

<sup>101</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11.05.2009 T., 15921/13019; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 28.03.2018 T., 2015/29336 E., 2018/8088 K. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 25.03.2024)

<sup>102</sup> SÜZEK, s. 267.

<sup>103</sup> SÜZEK, s. 268; Bu hususta detaylı bilgi için bkz. SOYER, Polat, Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 16, 2008/1, s. 37.

<sup>104</sup> SÜZEK, s. 268; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 80.

getirmek gerekecektir<sup>105</sup>. Nitekim kanun koyucu da bu kapsamda İşK m. 9’da iş sözleşmelerinin kısmi süreli de oluşturulabileceğinden bahsetmiştir.

4857 sayılı Kanun madde 13’le birlikte kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımını yapmış bulunmaktadır. Kanun koyucu kısmi süreli iş sözleşmesini “*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*” olarak tanımlamış bulunmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri aşağıda<sup>106</sup> daha detaylı olarak açıklanmış olduğundan bu aşamada sadece ilgili genel bilgileri vermekle yetiniyoruz.

## II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

### A. Genel Olarak

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin kendine özgü özellikleri olan bir sözleşme tipidir. Bu gibi özellikleri ihtiva etmeleri sebebi ile iş hukukunun genel kurallarının hangilerinin bu sözleşmelere uygulanacağı veya hangi şekilde uygulanacağı önem arz etmektedir.

Kanun koyucu, 4857 sayılı Kanun madde 13’le birlikte kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımını yapmış bulunmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kanunda şu şekilde tanımlanmıştır; “*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*”.

Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere bir iş sözleşmesinin kısmi süreli olduğundan bahsetmek için emsal işçiye oranla önemli ölçüde az bir çalışma süresi mevcut olan bir sözleşme aranmaktadır<sup>107</sup>. Bu ifadenin muğlak bir ifade olduğu ortadadır.

<sup>105</sup> MANAV ÖZDEMİR, Eda/ERDOĞAN, Canan, “Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, s. 115; SÜZEK, s. 272

<sup>106</sup> Bkz. İkinci Bölüm, II.

<sup>107</sup> Yargıtay’a göre işçi ile işveren arasında mevcut olan kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olması zorunlu değildir. Yapılan işin niteliği, özelliği, çalışılan işyeri gibi kriterler vasıtası ile iş sözleşmesinin kısmi süreli olduğu ispat edilebilecektir. İlgili karar için bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.05.2019 T., 2015/30-3943 E., 2019/509 K. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 01.04.2024)

Kanun hükmünde bulunan önemli ölçüde az bir çalışma süresi kriteri ise “İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği”<sup>108</sup>nde ortaya konmuş bulunmaktadır. Yönetmeliğin 6. maddesi kısmi süreli çalışmayı şu şekilde tanımlamıştır; “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.”<sup>109</sup>. Bir işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığı o işyerinde çalışmakta olan emsal işçi ve çalışmalara bakılarak tespit edilecektir. Emsal işçi, İŞK m. 13/3 gereğince şu şekilde tanımlanabilecektir; “...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.”.

Yukarıda vermiş olduğumuz bilgiler ışığında bir kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için üç şartın varlığının aranacağından bahsedebilir ve gerekli şartları şu şekilde sıralayabiliriz;

- i) Taraflar arası gönüllülük temeline dayanmakta olan bir sözleşme mevcut olmalıdır,
- ii) Sözleşmede belirlenen çalışma süresi, emsal işçinin çalışma süresine oranla önemli ölçüde az olmalıdır,
- iii) Çalışma sürekli ve düzenli olmalıdır<sup>110</sup>.

Yukarıda belirtilen ilk şart kanuni tanımla birlikte ortaya çıkar iken üçüncü unsur ise kısmi süreli sözleşmelerin niteliği gereği aranmaktadır. Bu unsur sayesinde kısmi süreli çalışma ile çalışma süresinin belirli bir süre kısaltılması durumları birbirinden ayrılacaktır<sup>111</sup>.

Kısmi süreli çalışma birden farklı şekilde gerçekleştirilebilir. İşçi, haftanın sadece belirli günleri çalışmak sureti ile kısmi süreli çalışma gerçekleştirebileceği gibi haftanın her çalışma gününde azaltılmış çalışma saatleri ile de iş görme edimini ifa edebilir<sup>112</sup>.

<sup>108</sup> RG. 6.4.2004, S. 25425, İşbu yönetmelik çalışmamızın devamın kısaca “Çalışma Süreleri Yönetmeliği” olarak adlandırılacaktır.

<sup>109</sup> ILO ise normal çalışmanın altında olan çalışmaları kısmi süreli çalışma olarak kabul etmektedir.

<sup>110</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 207; CENTEL Tankut, Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s. 29.

<sup>111</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 208; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 32; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 432-433.

<sup>112</sup> SÜZEK, s. 273; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 209.

Kısmi süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu madde 11'den de anlaşılacağı üzere belirli süreli veya belirsiz süreli sözleşme şeklinde de oluşturulabilir. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında kısmi çalışma prensibinin kararlaştırılması için yukarıda belirli süreli iş sözleşmesi başlığı altında bahsetmiş olduğumuz objektif kriterlerin varlığı aranacaktır. Yine sürekli veya süreksiz bir iş için kısmi çalışma belirlenmesi de kanunen mümkündür<sup>113</sup>.

İşçi kural olarak birden fazla işveren ile kısmi süreli iş sözleşmesi oluşturabilir. Ancak böyle bir durumda İş Kanunu madde 63'te belirtilen haftalık azami 45 saatlik yasal çalışma süresine dikkat edilmesi gerekecektir.

İşçinin birden fazla işveren ile kısmi süreli iş sözleşmesi oluşturması ve bu durumda yasal çalışma süresinin aşılması halinde sonradan kurulan iş sözleşmesindeki çalışma süresi indirilir ve işçinin çalışma süresi yasal sınırlara çekilir. Bununla birlikte zaten yasal azami çalışma süresi kapsamında çalışmakta olan bir işçinin başka bir işveren ile kısmi süreli iş sözleşmesi oluşturması kanunen mümkün değildir<sup>114</sup>.

Sonuç olarak değinmek gerekecektir ki Anayasa ve sair mevzuat hükümlerinde düzenlenmiş bulunan kısmi süreli iş sözleşmesi hükümleri çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı bakımından oldukça büyük önem arz etmektedir. Ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanması ile birlikte tam süreli olan iş sözleşmesi tür değişikliği ile kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşeceğinden aşağıda yer vereceğimiz kurallar da nitelikleri ile uygun düştüğü ölçüde ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı neticesinde meydana gelen kısmi süreli sözleşmelerde de uygulanacaktır.

## **B. Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine Uygulanacak Kurallar**

Kısmi süreli iş sözleşmeleri atipik sözleşmeler olmasının yanı sıra kendine özgü nitelikleri gereğince bir takım özel işlem ve kurallara tabi tutulması gereken sözleşmelerdir. Zira aksi halde işyerinde çalışmakta olan işçiler bakımından eşitlik ve hakkaniyete aykırı durumlar söz konusu olabilecektir. Bu sebeplerle de kanun koyucu,

---

<sup>113</sup> SÜZEK, s. 273; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 73.

<sup>114</sup> SÜZEK, s. 274; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 210; CANİKLİOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 198; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 62; EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, 1989 s. 37-39.



kısmi süreli iş sözleşmesine uygulanması gereken bazı özgü kuralları hüküm altına almış ya da bu hususta yön göstermiş bulunmaktadır.

### 1. Farklı İşlem Yasağı

Eşit davranma ilkesi başlığı taşıyan İşK m. 5 ve kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi başlığı taşıyan m. 13 hükümleri uyarınca işveren, işyerinde çalışmakta olan işçiler bakımından tam veya kısmi süreli çalışanlar, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi ayrımlar yapamayacaktır. Esas olan bir işyerinde çalışmakta olan tüm işçilerin eşit muameleye tabi tutulması, aralarında herhangi bir ayrımcılık olmaması ve farklı işlemler uygulanmamasıdır.

Kanun koyucu kısmi süreli iş sözleşmeleri bakımından her ne kadar farklı işlem yasağı kuralı tesis etmiş olsa da bu sözleşmelerin doğası gereği uygulanması gereken özgü kurallar karşımıza çıkacaktır. Ancak bu durumlar farklı işlem yasağına aykırılık teşkil etmeyecektir<sup>115</sup>.

### 2. Orantısal Ödeme İlkesi

Kanun koyucu her ne kadar tam süreli ve kısmi süreli çalışan işçiler bakımından farklı işlem yasağı mevcut olduğundan bahsetmiş olsa da bu iki farklı tip sözleşme ile çalışmakta olan işçilerin eşit ücret alması ya da yan edimlerin tamamından eşit oranda yararlanması gerek hukuka ve adalete gerekse de ekonomik dinamiklere uygun değildir. Bu sebeple de İş Kanunu'nun 13. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesinde *“Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.”* olarak bahsedilmek suretiyle orantısal ödeme ilkesinden bahsedilmiştir.

Orantısal ödeme ilkesi uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan bir işçiye ait olan ücret ve paraya ilişkin olan bölünebilir menfaatler tam süreli emsal işçiye göre olan çalışma süresine bakılmak sureti ile orantılı olarak ödenecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçi, işverenin ücrete ek olarak işçilere sunmuş olduğu prim, ikramiye, evlenme ve doğum yardımı, çocuk zammı, bayram ve izin harçlıkları, yakacak yardımları gibi sosyal yardımlardan da orantısal olarak yararlanmalıdır.

---

<sup>115</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 212.; EYRENCİ, s. 46-49; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 64; TAŞDEMİR, s. 93.

Kanun koyucu her ne kadar para ile ölçülebilen menfaatlere ilişkin kural tesis etmiş olsa da para ile ölçülemeyen menfaatler bakımından herhangi bir düzenleme tesis etmemiştir. Böyle bir durumda işçinin bu menfaatlerden tam süreli olarak çalışma gerçekleştiren işçi ile aynı şekilde yararlanması gereklidir. Zira esas olan ayrımcılık yasağıdır ve para ile ölçülebilen menfaatler hususunda olduğu gibi açık ve net bir kanuni düzenleme olmadıkça işçiler arasında ayırım yapılmamalıdır<sup>116</sup>.

### 3. Fazla Sürelerle Çalışma

İşK m. 63 uyarınca bir işyerinde yasal azami çalışma süresi kural olarak haftalık 45 saattir. Bunu aşan çalışmalar İşK m. 41 hükmü uyarınca fazla çalışma olarak değerlendirilir ve fazla çalışılan zaman için işçiye yüzde elli artırılmış ücret ödenir.

Bununla birlikte kısmi süreli iş sözleşmesi söz konusu olmasa da bazı işyerleri haftalık 45 saat olan azami çalışma süresi kapsamında çalışmamakta ve daha kısa bir çalışma süresi uygulamasına gitmektedir. Böyle bir durumda haftalık 45 saat olan azami çalışma süresine kadar yapılan çalışmaya da fazla sürelerle çalışma adı verilir. Fazla sürelerle çalışma söz konusu olması durumunda işçinin haftalık 45 saatlik çalışma süresine kadar olan çalışması için yüzde yirmi beş, 45 saati aşan süre bakımından ise yüzde elli zamlı ücret alması esastır.

İşK m. 41’de genel olarak kurala bağlanmış fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kuralları kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler bakımından ise farklılık göstermektedir. Zira “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği”<sup>117</sup>nin, “Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler” başlığını taşıyan 8. maddesi uyarınca kısmi süreli çalışma gerçekleştiren işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı yönündeki kural bizim de katıldığımız Süzek’in görüşüne göre Anayasa ve İş Kanunu hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir<sup>118</sup>. Yazar, adı geçen yönetmelik ile tesis edilen kuralın başta Anayasa m. 48/1 sonrasında ise İşK m. 41

<sup>116</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 211; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 64; AKYİĞİT, s. 557; SÜZEK, s. 896.

<sup>117</sup> RG. 6.4.2004, S. 25425.

<sup>118</sup> SÜZEK, s. 840-841.

hükümlerine aykırı olduğunu desteklemekte ve yönetmelikte belirtilen kuralın uygulamasından imtina edilmesi gerektiğini söylemektedir<sup>119</sup>.

#### **4. Kıdem ve İhbar Tazminatı**

Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmakta olan işçi bakımından kıdem ve ihbar tazminatı uygulaması tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından da tam süreli işçilere uygulanan fesih prosedürü ve kuralları uygulama alanı bulmalıdır.

1475 sayılı İş Kanunu madde 14 uyarınca hesaplanacak olan kıdem tazminatı bakımından iş sözleşmesinin devam ettiği süre göz önünde bulundurulmalı ve işçinin kıdem tazminatı hesaplaması iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihleri esas alınarak yapılmalıdır<sup>120</sup>.

#### **5. Dinlenme Hakkı**

Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmakta olan işçiler bakımından uygulanacak kurallar hususunda önemli noktalardan birisi de çalışanların dinlenme haklarıdır.

Çalışmak anayasal bir hak olduğu gibi çalışmakta olan kişilerin dinlenmesi hususu da anayasal düzlemde kendine yer bulmuş bir durumdur. Dinlenme hakkı Anayasa madde 50/3 ile düzenlenmiş ve ilgili hüküm uyarınca ücretli hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin haklarının kanun ile düzenleneceği belirtilmiştir.

##### **5.1. Hafta Tatili**

İşK m. 63 gereğince belirlenen çalışma süreleri kapsamında iş görme borcunu ifa eden işçi İşK m. 46 uyarınca yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmi dört saat hafta tatili hakkına sahip olacaktır. İşçinin hafta tatili izninin yirmi

---

<sup>119</sup> Aynı yöne görüşler için bkz. SOYER, M. Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, İHSGHD, 3, Temmuz-Eylül 2004, s. 807-808; KANDEMİR, Murat, “Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları”, İHSGHD, 29, 2011, s. 35-36; EKMEKÇİ, Ömer, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003, Ankara, 2005, s. 20.

<sup>120</sup> SÜZEK, s. 276; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 214.

dört saatten kısa bir süre olarak kullandırılması halinde işçi kanunen hafta tatili iznini hiç kullanmamış olarak kabul edilecektir.

Hafta tatili hususu kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ve dolayısıyla ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanan kişiler bakımından ise öğretide tartışma konusu olmuş ve bu hususta farklı görüşler sunulmuştur.

İlk görüş uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçi ancak haftalık azami çalışma süresi olan 45 saatlik çalışmasını doldurduktan sonra hafta tatili hakkı kazanacaktır<sup>121</sup>. İkinci görüşe göre önemli olan husus 45 saatlik azami çalışma süresinin doldurulması değil işçinin, haftanın tüm günlerinde işe gelmiş bulunmasıdır ve bu hususta çalışma süresine bakılmamalıdır<sup>122</sup>. Üçüncü görüş ise herhangi bir ayrıma tabi tutmaksızın kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bu haktan yararlanmasını öngörmüş bulunmaktadır. Bu görüş uyarınca işçinin sözleşmede belirtilen günlerde çalışma edimini ifa etmesi hafta tatili izni için yeterli olacaktır.<sup>123</sup>

Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkından yararlanıp yararlanamayacağı hususunda bizim katıldığımız görüş ise ikinci görüştür<sup>124</sup>. Zira saat bu konuda esaslı bir kriter olmamalı, önemli olan işçinin işyerine giderek ya da iş organizasyonu dahilinde bulunarak iş görme ediminin gereğini gerçekleştirmesidir.

## **5.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller**

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma ve genel tatil ücreti İşK m. 47’de düzenlenmiş bulunmaktadır. Esas olan işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılmaması ancak bu günler bakımından herhangi bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödenmesidir. Bahsedilen günlerde çalışan işçiler bakımından ise çalışılan her gün için ek bir günlük ücret ödenecektir.

Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanan ebeveynler bakımından ise önemli olan husus işbu tarihlerde çalışma gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğidir. İşçi, haftanın her çalışma gününde işyerinde bulunuyor fakat çalışma saati olarak az çalışma gerçekleştiriyor ise ya da sadece belirli günler işyerinde bulunuyor ancak ulusal

---

<sup>121</sup> CENTEL, Tankut, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi”, Haziran 2006, S.2, s.20.

<sup>122</sup> EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra; Bireysel İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul, 2020, s. 88-89.

<sup>123</sup> SÜZEK, s. 276.

<sup>124</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 215-216.

bayram veya genel tatil günü bu günlere denk geliyor ise kısmi süreli çalışan İşK m. 47 hükmünden faydalanmalıdır<sup>125</sup>.

### 5.3. Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu madde 53 vd. hükümleri ile mevzuatta yer almış bulunmaktadır. İşK m. 53/1 uyarınca, *“İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”*<sup>126</sup>.

İşK m. 53 uyarınca işçi, işe fiili olarak başladığı tarihinden itibaren hesaplanmak sureti ile en az bir yıllık bir çalışma süresini doldurduktan sonra yıllık ücretli izin hakkına sahip olacaktır<sup>127</sup>. Kanun koyucu ilgili madde metni ile deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından deneme süresinin de bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacağını belirtmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte İşK m. 55’te yıllık ücretli izne hak kazanılması bakımından çalışılmış olarak gibi sayılan haller sıralanmış bulunmaktadır<sup>128</sup>.

<sup>125</sup> EKONOMİ, İzin Hakları, s. 37.

<sup>126</sup> TBK m. 422-426, DİK m. 40 ve BİK m. 21 hükümlerinde de ilgili kanunlara tabi çalışanlar bakımından yıllık ücretli izinlere ilişkin kurallara yer verilmiş bulunmaktadır.

<sup>127</sup> İşK m. 53/4’te yıllık ücretli izin süreleri şu şekilde belirtilmiştir; *“İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz.”*

<sup>128</sup> İşK m. 55’te yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller şu şekilde sıralanmıştır; *“Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:*

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.)

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

Yıllık ücretli izinlerin ve uygulamalarının düzenlenmesi amacı ile oluşturulmuş Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği<sup>129</sup> de mevcuttur. Yönetmeliğin 13. maddesi gereğince kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından tam süreli işçiler gibi yararlanacak ve bu kapsamda kısmi süreli çalışanlara herhangi bir ayırım yapılamayacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı hesaplanır iken fiili olarak çalışmış olduğu günler değil, iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş süreleri esas alınacaktır<sup>130</sup>.

Yönetmeliğin ilgili hükmü uyarınca kısmi süreli çalışanlar, bu hakkını kısmi olarak çalışmakta olduğu günlerde kullanabilecektir.

## 6. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri Arasında Geçiş

İş Kanunun 13. maddesinin 4. fıkrası işyerinde çalışmakta olan işçinin tam süreli iş sözleşmesinden kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş yapması hususunda bilgilendirme yükümlülüğü adı altında ek bir düzenlemeye yer vermiş bulunmaktadır. Kural uyarınca bir işyerinde kısmi süreliden tam süreliye ya da tam süreliden kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçiler mevcut ise işveren bu durumu dikkate alarak bu kriterlerdeki boş yerleri işçilerine duyurur.

---

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.<sup>128</sup>

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) **(Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.)** Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

<sup>129</sup> RG. 03.03.2004, S. 25391.

<sup>130</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 335-336; SÜZEK, s. 276; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 66-67.

Yukarıda bahsedilen bilgilendirme yükümlülüğü kanunen herhangi bir yaptırıma bağlanmadığı gibi işveren bakımından da bir zorunluluk teşkil etmemektedir<sup>131</sup>.



---

<sup>131</sup> SÜZEK, s. 274; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 217; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 90-91.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **EBEVENİN KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNE GEÇİŞ HAKKI**

#### **I. EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI KAVRAMI**

Türk Hukukunun temel konularından ve tartışma alanlarından bir tanesini de aile hayatı ve bununla birlikte kadının çalışma hayatındaki yeri oluşturmaktadır. Hukuk sistemimiz birçok alanda kadının, annenin ve genel olarak ebeveynin çalışma hayatındaki yeri hususunda çeşitli düzenlemeler barındırmaktadır.

Çalışmamızın temel konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı da bu paralelde meydana getirilmiş bir düzenlemedir<sup>132</sup>. Ancak bölüm başlığından da anlaşılacağı üzere kanun koyucu bahsedilen hak bakımından sadece kadın ve anneyi ele almamış, isabetli olarak, daha geniş bir kavram olan ebeveyn kavramını düzenlemenin temeline koymuştur<sup>133</sup>. Ebeveyn kavramı, annelik ve babalık kavramlarını aşan bir kavram olmakla birlikte doğal ya da yapay hısımlık sureti ile meydana gelebilen bir statüdür.

Çalışmamızın bu kısmı bakımından genel düzenlemeyi 6663 sayılı Kanun madde 21 hükmüyle birlikte İş Kanunu madde 13'e eklenen 5. Fıkra hükmü oluşturmaktadır. Türk hukukunda, bu hususta sadece bir kanun maddesi meydana getirme yolu tercih edilmemiş ve anılan maddenin uygulanmasını esas alan bir yönetmelik de oluşturulmuştur.

İşK m. 13/5'in uygulanması hususunda tarafımıza "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" yön gösterecektir. Nitekim çalışmamızın temel konu başlıkları da bu yönetmelik paralelinde meydana getirilmiştir.

Kısmi süreli çalışma hakkı İş Kanunu haricinde 657 sayılı Kanun ile birlikte devlet memurlarına da tanınan bir hak niteliğindedir.

Hukukumuzda bir işçinin çalışma süresi İşK m. 63/1 uyarınca haftalık en çok 45 saat olabilecektir. Tarafların işbu durumun aksini kararlaştırmamaları halinde bu

---

<sup>132</sup> Kısmi süreli çalışma hakkının uluslararası hukuk kapsamında uygulanması hususunda detaylı bilgi için bkz. ŞAHİN EMİR, s. 188 vd.

<sup>133</sup> TAŞDEMİR, s. 131.



süre çalışılan günlere eşit olarak bölünecektir<sup>134</sup>. Kısmi süreli çalışma durumu ise istisnai olan bir çalışma şeklidir. İş Kanunu'nun 13/1 hükmü uyarınca tam zamanlı çalışmaya nazaran önemli ölçüde az olan çalışmalara kısmi çalışma denilecektir<sup>135</sup>. Önemli ölçüde az olan çalışma süresi kavramı ise Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 6'da düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>136</sup>. Madde metnine bakıldığında kişinin kısmi süreli olarak çalışıyor olarak kabul edilmesi için çalışma süresinin, tam zamanlı çalışmakta olan emsal işçinin çalışmasının üçte ikisine kadar olması gerekmektedir.

Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkını kullanması durumunda ise tam süreli olan iş sözleşmesi, kanunda gösterilen şartları taşınması koşulu ile kendiliğinden kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Elbette bu durum sadece işçinin bu haktan yararlandığı süre zarfını kapsar nitelikte olacaktır. Kısmi süreli çalışma süresinin dolması ya da işçinin talebi ile kısmi sürenin sonlanması durumunda iş sözleşmesi tekrardan tam süreli sözleşme halini alacaktır<sup>137</sup>.

Burada dikkat edilmesi gereken husus tam süreli olarak çalışmakta olan bir işçinin iş sözleşmesinin kısmi süreliye dönüşmesi durumudur. İşçinin hali hazırda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması durumunda bu haktan yararlanma imkânı mevcut olmayacağı gibi herhangi bir sözleşme türü değişimi de söz konusu olmayacaktır<sup>138</sup>.

Bunlara ek olarak kısmi süreli çalışma hakkını kullanan ve bu sebeple de iş sözleşmesi türü değişen işçiler bakımından yukarıda kısmi süreli iş sözleşmeleri başlığı altında bahsetmiş olduğumuz kural, hüküm ve sonuçların uygulama alanı bulacağını da belirtmek isteriz.

---

<sup>134</sup> “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.”

<sup>135</sup> “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.”

<sup>136</sup> “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.”

<sup>137</sup> OCAK, s. 55-56; SÜZEK, s. 891.

<sup>138</sup> OCAK, s. 55.

## II. EBEVEYNİN KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKININ KAPSAMI

Ebeveynlerin kısmi süreli çalışma hakkını kullanması bakımından çalışanların tabi olduğu kanuna göre bir ayırım yapılması ve uygulanan kurallar ile bu kuralların hüküm ve sonuçlarının tespit edilmesi kanaatimizce daha isabetli olacaktır. Kanun koyucu, analık ve buna bağlı izinler ile ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkının uygulanması ve kapsamı hususunda ayrı düzenlemeler tesis etme yoluna gitmiş bulunmaktadır.

Analık ve buna bağlı izinler bakımından daha önce de bahsettiğimiz üzere İşK m. 74 kural tesis etmektedir<sup>139</sup>. Nitekim ilgili maddeye 6663 sayılı Kanun ile eklenen son fıkra hükmüyle birlikte analık halinde çalışma ve süt izni hususunda kapsayıcı bir düzenleme getirilmiştir. İşK m.74 kapsamında çalışanlar bakımından İş Kanunu'yla tanınan haklar kanun hükmü uyarınca diğer kanunlara tabi olarak çalışan işçiler bakımından da uygulanacaktır. Bu sebeple de İşK m. 74, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ile çalışan işçiler bakımından da uygulanacaktır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı bakımından ise bu durum farklılık arz etmektedir. Bahsedilen hakkı düzenleyen İşK m. 13/5 hükmü ve bununla birlikte Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği incelendiğinde mevzuatta İşK m. 74 benzeri bir düzenlemeye yer verilmediği göze çarpmaktadır. Hal böyle olunca da İş Kanunu haricinde Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmakta olan işçiler bakımından ilgili haktan yararlanma imkânı mevcut olmayacaktır<sup>140</sup>.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre<sup>141</sup> İşK m. 13'te de İşK m. 74 paralelinde bir düzenleme yapılması ve İş Kanunu haricinde çalışmakta olan işçiler bakımında da kısmi süreli çalışma hakkı tanınması kanaatimizce daha isabetli ve adaletli olacaktır. Kaldı ki İşK m. 13 hükmü lafzi olarak incelendiğinde kısmi süreli çalışma hakkının, İşK m. 74'te belirtilen izinlerin kullanılmasının devamında kullanılabilecek bir hak niteliğinde olduğu açıktır. Hal böyle olunca da bir izin ya da hakkın evvelini kullanma ve bunun imkanlarından faydalanma şansı olan işçilerin

---

<sup>139</sup> Bkz., Birinci Bölüm, II, B.

<sup>140</sup> MANAV ÖZDEMİR/ERDOĞAN, s. 115; Diğer iş kanunları kapsamında analık izinlerinin uygulanması bakımından detaylı bilgi için bkz. ŞAHİN EMİR, s. 106 vd.; TAŞDEMİR, s. 143.

<sup>141</sup> OCAK, s. 56; TAŞDEMİR, s. 143.

bahsedilen hak ya da izinlerinden devamından faydalanamaması gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu durum kanaatimizce hakkaniyete aykırı bir haldir.

Kısmi süreli çalışma hakkının kullanılması bakımından işçinin çalıştığı iş, işyeri ya da kıdemine dair herhangi bir kriter de kanunda belirtilmiş değildir. Bu sebeple de tek bir işçinin dahi çalışmakta olduğu işyeri bakımından veya bir günlük kıdemi olan işçiler bakımından da kısmi süreli çalışma hakkı hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>142</sup>.

### III. EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKININ ŞARTLARI

Kısmi süreli çalışma hakkının şartları bakımından İşK m. 13/5 hükmü kural tesis etmektedir. İlgili kanun maddesine göre bir ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkından faydalanması için gerekli olan şartlar şu şekilde sıralanabilecektir;

- i) 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçi sıfatına sahip olunması,
- ii) Ebeveyn sıfatına sahip olunması,
- iii) Her iki ebeveynin de çalışıyor olması,
- iv) Çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmemiş olması,
- v) İşverenden talepte bulunulması.

#### A. 4857 sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçi Sıfatına Sahip Olunması

Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkının kapsamı başlığı altında bir işçinin İşK m. 74 ve İşK m. 13'te yer verilen düzenlemelerin farklılığından ve bu hususta mevcut olan eleştirilerimize yukarıda değinmiştik<sup>143</sup>.

Bilindiği üzere İşK m. 74 kapsamında işçilere tanınmış bulunan haklar bakımından ilgili kanun hükmü uyarınca DİK, BİK ve TBK kapsamında çalışan işçiler de bu imkanlardan faydalandırılmış iken İşK m. 13/5 ile birlikte düzenlenen kısmi süreli çalışma hakkı bakımından böyle bir düzenleme kanunda bulunmamaktadır.

4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçiler bakımından kısmi süreli çalışma hakkı uygulama alanı bulacak iken DİK, BİK ve TBK bakımından uygulama alanı

<sup>142</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 220; OCAK, s. 58; CANIKLIOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 121; ŞAHİN EMİR, s. 203; TAŞDEMİR, s. 144; KÖSEOĞLU, s. 115; CANBOLAT, Talat/ÖZKAN, Sema Deniz, “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, İş ve Hayat Dergisi, Sayı: 6, 2017, s. 130.

<sup>143</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, II.

bulmayacaktır<sup>144</sup>. Bu sebeple de bir işçinin ilgili kanun kapsamında çalışıyor olması kısmi süreli çalışma hakkı bakımından şart olarak kabul edilmektedir.

Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkının kapsamı hususunda dikkat edilmesi gereken noktalardan bir diğeri de kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi bulunan işçinin “İstisnalar” başlığını taşıyan İşK m. 4 hükmü kapsamında sayılan çalışanlardan birisi olup olmadığı ya da ilgili maddede sayılan çalışma alanlarından birisinde çalışıp çalışmadığıdır. İşK m. 4’te sayılmış olan istisnalar kapsamında çalışmakta olan işçiler de ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanamayacaktır.

### **B. Ebeveyn Sıfatına Sahip Olmak**

Çalışmamızın ilk kısmında analık, velayet ve ebeveyn kavramları kapsamında açıklamalar yapmıştık<sup>145</sup>. Yine ilgili kanun maddesinin lafzından da anlaşılacağı üzere kısmi süreli çalışma hakkından yararlanacak olan işçiler bakımında anne ve baba arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiş bulunmaktadır. Bu durum eşitlik ilkesi açısından da son derece isabetli bir durumdur<sup>146</sup>. Bununla birlikte ilgili hükmün emredici bir hüküm olduğunu da söylemek mümkündür<sup>147</sup>. Taraflar kanunda yer alan durumun aksini kararlaştıramayacaktır. Ebeveyn sıfatını haiz olan bir kişi kısmi süreli çalışma hakkı bakımından aranan diğer şartları da taşıması durumunda ilgili hakkını kullanmak adına işverene başvuru yapabilecektir.

İşK m. 13/5’te kural altına alınmış bulunan kısmi süreli çalışma hakkının kişi bakımından kapsamı değerlendirildiğinde kan bağına dayalı olan ebeveynliğin yanında evlat edinme yoluyla kazanılan ebeveynin de kapsam dahilinde değerlendirildiği net bir şekilde ortadadır.

### **C. Her İki Ebeveynin Çalışıyor Olması**

İş Kanunu madde 13/5 hükmü gereğince ebeveynlerden birisinin çalışmaması halinde çalışan eşin kısmi süreli çalışma hakkından faydalanamayacağı kural altına

---

<sup>144</sup> ŞAHİN EMİR, s. 203, OCAK, s. 56, 95; MANAV ÖZDEMİR/ERDOĞAN, s. 115; TAŞDEMİR, s. 143.

<sup>145</sup> Bkz. Birinci Bölüm, I.

<sup>146</sup> CANİKLİOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 118; OCAK, s. 57.

<sup>147</sup> ŞAHİN EMİR, s. 198.

alınmıştır<sup>148</sup>. Kanun koyucu eşlerden birisinin kısmi süreli çalışma hakkından faydalanabilmesi için her iki eşin de çalışıyor olmasını şart olarak aramış bulunmaktadır. İlgili düzenleme kanaatimizce de isabetlidir. Zira kısmi süreli çalışma hakkı bakımından esas amaç her iki ebeveynin aynı anda tam zamanlı olarak çalışmaması ve bu kapsamda da ilgili haktan yararlanarak kısmi süreli çalışmaya geçecek olan ebeveynin müşterek çocuk ile vakit geçirmesi ve çocuğun gereksinimlerinin yerine getirilmesidir.

Madde metninin lafzına bakıldığında kanun koyucu öncelikli olarak ebeveyn sonrasında ise eş kavramlarını kullanmak suretiyle hareket etmiş bulunmaktadır. Ebeveyn kavramının anlamını ve terminolojideki yerini daha evvel açıklamıştık<sup>149</sup>. Eş kavramı ise Türk Medeni Kanunu vasıtası ile açıklanabilecek bir kavramdır. Bu kapsamda eş, resmi nikahlı olan ve evlilik birlikteliği içerisinde yaşamakta olan eşlerden birisini belirtmek için kullanılmakta olan bir kavramdır. Kişinin birlikte yaşadığı fakat resmi nikahlı olmadığı birisini eş olarak tanımlamak mümkün olmadığı gibi kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında da bu gibi kişilerin dikkate alınması mümkün değildir. Bu sebeple de çalışmakta olan bir kişinin resmi nikah harici bir birlikteliği olsa ve o kişi çalışmıyor olsa dahi bu durum kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında değerlendirilmeyecek ve çalışan kişinin direkt olarak bu haktan yararlanması söz konusu olacaktır<sup>150</sup>.

Ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kapsamındaki hükümler göz önünde bulundurulduğunda ebeveynlerden yalnızca birisinin bu haktan yararlanabileceği sonucunu çıkarmak son derece normaldir. Öte yandan bu haktan kimin yararlanacağı hususunda takdir yetkisi ise bizzat eşlere aittir<sup>151</sup>.

Kanunda her ne kadar ebeveyn ve eş kavramları kullanılmış olsa da karşımıza çıkabilecek bir diğer durum ise eşlerin boşanmış olmaları ihtimalidir. Eşlerin boşanmış olmaları durumunda ancak velayet hakkı kendisine verilen eş bu hakkı kullanabilecektir<sup>152</sup>. Kanaatimizce aksi bir düzenleme veya uygulama ise medeni durum temeline dayanan bir ayrımcılık yasağını meydana getirecektir. Ancak

---

<sup>148</sup> Ekonomi'ye göre anılan hükümde arka arkaya bulunan olumsuz ifadeler kanun yapma tekniğine aykırıdır, EKONOMİ, İzin Hakları, s. 50.

<sup>149</sup> Bkz. Birinci Bölüm, I, A.

<sup>150</sup> OCAK, s. 57; CANİKLİOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 120.

<sup>151</sup> OCAK, s. 57; EKONOMİ, İzin Hakları, s. 48.

<sup>152</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 218; TAŞDEMİR, s. 147.

çalışmamızın önceki bölümlerinde de değindiğimiz üzere boşanmış olan ebeveynler bakımından mahkeme tarafından ortak velayet tesis edilmiş olma ihtimali de söz konusudur. Böyle bir durumda kanaatimizce öncelikli olarak ebeveynlerin her ikisinin de tam süreli iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığı tespit edilmelidir. Şayet her iki eş de tam süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor ise böyle bir durumda hangi ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanacağını takdiri eşlere bırakılmalıdır.

Her iki ebeveynin de çalışıyor olması şartı Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 10. maddesinde açık bir şekilde aktarıldıktan sonra kanun koyucu bir takım ayırık durumları ele almış bulunmaktadır. Madde metnine göre; “a) *Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,*

*b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,*

*c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,”* durumlarında eşlerden her ikisinin de çalışıyor olması şartı aranmaksızın talepte bulunan ebeveyne kısmi süreli çalışma hakkı tanınması gerekliliği ortaya konmuştur<sup>153</sup>.

Yukarıdakilere ek olarak kanunda sadece her iki ebeveynin çalışıyor olması şart olarak aranmış bulunmaktadır. Talepte bulunan haricindeki eşin hangi kanun kapsamında çalışıyor olduğu önem arz etmeyecektir<sup>154</sup>. Bu durumda sadece talepte bulunan işçinin İş Kanunu kapsamında çalışıyor olması şartı aranacaktır. Diğer eşin ise sadece çalışıyor olması yeterlidir ve DMK, DİK, BİK, TBK vs. herhangi bir kanuna tabi olarak çalışıyor olması önem arz etmeyecektir. Çalışmakta olan diğer eş her zaman bağımlı çalışan statüsünde de olmayabilir. Diğer eşin bağımsız bir çalışma hayatının olması durumunda da mevzuatta yer alan çalışma teriminin geniş yorumlanması gereklidir. Geniş yorum kapsamında diğer ebeveynin bağımsız olarak çalışması

<sup>153</sup> OCAK, s.58 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 218-220.

<sup>154</sup> ŞAHİN EMİR, s. 217; CANIKLIOĞLU, CANIKLIOĞLU, CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği”, Emeğin Kurultayı 2, Ankara, 2016, s. 116; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 580; UĞUR, Suat/YİĞİT, Yusuf, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, Cilt: 6, Sayı: 1, Haziran, 2017, s. 92-93.

durumunda da her iki ebeveynin de çalışıyor olması şartının sağlandığı kabul edilmelidir<sup>155</sup>.

Kanun ve yönetmelikte eşlerin sadece çalışıyor olması şart olarak aranmış ancak eşlerin iş sözleşmesi türüne ilişkin herhangi bir hüküm tesis edilmemiştir. Hal böyle olunca bizim her iki eşin de çalışıyor olması şartı değerlendirilir iken hangi sözleşme tipi kapsamında çalışma gerçekleştirdiğinin bir önemi olmayacaktır<sup>156</sup>. Eşlerden birisinin tam süreli diğerinin ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması durumunda ise sadece tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçi bu haktan faydalanabilecektir. Zira kanun koyucu şart olarak her iki ebeveynin de tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını aramamakta sadece her iki ebeveynin de çalışıyor olmasını aramaktadır. Ancak eşlerin her ikisi de zaten kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta ise hakkın kullanılması imkanından bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Her iki ebeveynin de çalışıyor olması şartı sadece kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde bulunulan zaman için geçerlidir. Bu koşul kısmi süreli çalışma esnasında kaybedilmiş olsa da ebeveyn bu haktan yararlanabilecektir<sup>157</sup>.

Duraksamaya ve tartışmaya konu olan hususlardan birisi de bahsedilen şartların sadece kısmi süreli çalışmanın başlangıcında aranması durumunun boşanan ve bununla birlikte velayet hakkı elde edemeyen ya da zaten velayet hakkına sahip olan ve çeşitli sebepler ile velayet hakkını kaybeden kişiler bakımından uygulamanın ne olacağıdır. Evlilik esnasında ebeveynlik kavramı kapsamında hakkı kullanmaya başlayan bir kişinin koşullar ortadan kalksa da kısmi süreli çalışmaya devam edeceği şüphesizdir. Ancak kısmi süreli çalışmasını sürdüren ve bu aşamada boşanan, bununla birlikte velayet kendisinde olmayan kişinin ya da velayet kendisinde olan ancak çeşitli sebepler ile bu hakkını kaybeden kişi bakımından Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği madde 10/2 hükmünün uygulanması kanaatimizce isabetsiz olacaktır.

İşK m. 13/5'te bulunan “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.” hükmü uyarınca evlat edinen kişiler de kısmi süreli çalışmaya geçiş

---

<sup>155</sup> OCAK, s. 62.

<sup>156</sup> OCAK, s. 60-61; ŞAHİN EMİR, s. 202; BASKAN, Ş. Esra, 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, MÜHFD, 2016, S.2, s. 113 vd.

<sup>157</sup> SÜZEK, s. 893; OCAK, s. 59; CANİKLİOĞLU, Yarım Çalışma, s. 123-124; ŞAHİN EMİR, s. 223.

hakkından yararlanabilecektir. Bununla beraber kanunda evlat edinen kişilere yönelik olarak yapılan düzenleme bazı tartışmalara sebebiyet vermiş bulunmaktadır. Zira düzenlemenin madde metnindeki yeri incelendiğinde ilk izlenimde kanun koyucunun evlat edinme işlemi gerçekleştiren kişiler bakımından her iki ebeveynin de çalışıyor olması koşulunu aramadığı gibi bir izlenim ortaya çıkıyor olsa da bu durumun aksini kabul etmek ve evlat edinme ilişkisi sureti ile ebeveyn olan kişiler bakımından da her iki ebeveynin çalışıyor olması koşulunun aranması gerekecektir. Zira biyolojik anne ve baba bakımından aranan şartın evlat edinen kişiler bakımından aranmaması kanunun özü ve ruhuna aykırı olacaktır<sup>158</sup>. Tabii ki de bu gibi çelişkileri gidermek adına ilgili madde metninin kaleme alınır iken kısıtlayıcı olan cümlelerin en sona eklenmesi kanaatimizce daha isabetli olacaktır.

Evlat edinen kişiler bakımından kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının uygulanması hususunda tartışmaya sebebiyet veren hallerden birisi de madde metninde yer alan “*üç yaşını doldurmamış*” ibaresidir. Zira iki buçuk yaşında olan bir çocuğu evlat edinen kişi veya kişiler bu haktan yararlanabilecek iken üç buçuk yaşında olan kişi veya kişiler bu haktan yararlanamayacaktır<sup>159</sup>. Nitekim 657 sayılı Kanun kapsamında çalışmakta olan ve evlat edinen devlet memurları bakımından evlat edinilen çocuğun yaşına ilişkin herhangi bir kriter aranmamıştır<sup>160</sup>. Kanaatimizce isabetli olan durum İş Kanunu kapsamında çalışmakta olan işçiler bakımından da bu şartın aranmamasıdır.

#### **D. Çocuğun Mecburi İlköğretim Çağına Gelmemiş Olması**

İş Kanunu madde 13/5 ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği madde 8/1 gereğince kısmi çalışma ancak çocuğun mecburi ilköğretim çağına başlamasını takip eden ay başına kadar yapılabilecektir.

Burada tespit edilmesi gereken temel husus çocuğun ilköğretim çağına başlaması olgusu bakımından ne anlaşılması gerektiğidir. Bu durum İlköğretim ve

---

<sup>158</sup> OCAK, s. 59; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 219.

<sup>159</sup> TAŞDEMİR, s. 158.

<sup>160</sup> 657 sayılı Kanun Ek madde 43/1, c.7 uyarınca; “*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.*”



Eğitim Kanunu<sup>161</sup> ile Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne<sup>162</sup> göre tespit edilmelidir.

Mecburi ilköğretim çağı, Kanun'un 3. maddesiyle birlikte şu şekilde tanımlanmıştır; *“Mecburi ilköğretim çağı, 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Ancak çocuğun gelişim durumuna bağlı olarak okula erken başlaması veya kaydının ertelenmesi ile ilgili hususlar yönetmelikle düzenlenir.”*

Bu kapsamda çalışma hakkından yararlanacak olan ebeveynin 60 ay veya istisnai olan hallerde 72 aydan küçük bir çocuğunun olması gerekliliği mevcuttur<sup>163</sup>.

### **E. İşverenden Talepte Bulunma**

4857 sayılı Kanun ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nde belirtilen diğer şartların da mevcut olması durumunda İşK m. 74'te belirtilen izinlerin bitim tarihinden sonra ve çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma hakkı talep edilebilecektir<sup>164</sup>.

Yönetmelikte işçinin bu hakkını talep etmesi bakımından herhangi bir kısıtlama yoluna gidilmemiş ve belirtilen tarih aralığında işçinin dilediği zaman bu hakkı kullanabileceği belirtilmiştir. Her ne kadar İşK m. 74'te belirtilen izinlerin bitim tarihinden itibaren kısmi süreli çalışma yapılabileceğinden bahsetmiş olsak da yönetmeliğin 8/2 hükmü uyarınca sürenin bitiminden anlaşılmaması gerekenin ücretsiz izin olmadığıdır. Nitekim ilgili maddeyle birlikte ebeveynin dilerse ücretsiz iznini keserek kısmi süreli çalışmaya geçebileceği kural altına alınmış bulunmaktadır.

<sup>161</sup> RG. 12.1.1961, 222 Sayılı Kanun.

<sup>162</sup> RG. 26.7.2014, S. 29072.

<sup>163</sup> İlköğretim Kurumları Yönetmeliği madde 11/6: a) (Değişik: RG-10/7/2019-30827) İlkokulların birinci sınıfına, kayıtların yapıldığı yılın eylül ayı sonu itibarıyla 69 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Ayrıca 66, 67 ve 68 aylık çocuklardan velisinin yazılı isteği bulunanlar da ilkokul birinci sınıfa kaydedilir. b) (Değişik: RG-10/7/2019-30827) Okul müdürlükleri, yaşça kayıt hakkını elde eden çocuklardan 69, 70 ve 71 aylık olanları velisinin yazılı talebi bulunması halinde okul öncesi eğitime yönlendirir veya kayıtlarını bir yıl erteler.

<sup>164</sup> İşçinin, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanması için İş Kanunu madde 74'te mevcut olan haklarını kullanması durumunun kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının koşulları arasında sayıldığı da yazarlarca belirtilmektedir. Bu doğrultuda detaylı bilgi için bkz. ŞAHİN EMİR, s. 211.

Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanacak olan kişiler sadece çocuk ile kan bağı olan ebeveynler değildir. İşK m. 13/5 uyarınca üç yaşını geçmemiş olan bir küçüğü eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinen kişi de kısmi süreli çalışma hakkından faydalanacaktır. Evlat edinme durumunda ebeveyn öncelikli olarak İşK m 74/1’de yer alan 8 haftalık analık izninden faydalanacak sonrasında ise kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep edebilecektir.

İş Kanunu ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği, kısmi süreli çalışma hakkının talep edilmesi hususunda da birtakım düzenlemeler ortaya koymuş bulunmaktadır. Bu sebeple de işçi tarafından işverene sunulacak olan talebin şekli ile birlikte hüküm ve sonuçlarından, bu talebe işveren tarafından verilebilecek cevaplardan da bahsetmek kanaatimizce sağlıklı olacaktır.

### **1. Talebin Zamanı ve Şekli**

Kısmi süreli çalışma hakkından faydalanmak isteyen işçi, İşK m. 13/5 ve Yönetmelik m. 8/3 gereğince bu haktan faydalanmasından en az 1 ay öncesinde işverenden talepte bulunmak zorundadır.

Kanun koyucu, “*çocuğun mecburi ilk öğretim çağının başlamasını takip eden ay başına kadar*” ibaresi ile birlikte kısmi süreli çalışma hakkı bakımından bir zaman kısıtlaması tesis etme yoluna gitmiş bulunmaktadır. Ancak kaleme alınan madde metninin yazım tarzı bazı çelişkilere sebebiyet vermektedir. Zira madde metni lafzi olarak incelendiğinden bahsedilen zaman zarfında talepte mi bulunulabileceği yoksa kısmi süreli çalışma hakkının bahsedilen zaman bakımından mı geçerli olacağı net bir şekilde anlaşılamamaktadır. Bizim kanaatimiz ikinci varsayımı desteklemektedir. Kişi ne zaman talepte bulunursa bulunsun kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabileceği veya daha önce yararlanmaya başlasa da bu hakkın son bulacağı dönem çocuğun ilköğretim çağına başlamasını takip eden ay başıdır<sup>165</sup>. Nitekim çalışmamızın konusunu oluşturan madde metninin gerekçesi de incelendiğinde tarafımızın görüşünün ağır bastığı ortaya çıkmaktadır. İlgili madde gerekçesinde de “...*çocuğun ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanunu’nda düzenlenmiş olan kısmi*

---

<sup>165</sup> OCAK, s. 64; CANİKLİOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 122; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 22; TAŞDEMİR, s. 177.

*sürelî çalışma hakkı verilmesi...*” şeklinde yer alan ibare de bu durumu ortaya koymaktadır<sup>166</sup>.

Yönetmelik m. 8/3 gereğince işçi kısmî süreli çalışma hakkını kullanmasından en az bir ay öncesinde işverene yazılı olarak başvuruda bulunmalıdır.

İşçinin işverenden bir ay öncesinde talepte bulunması zorunluluğu işverenin yaşayacağı muhtemel işgücü ihtiyacı ve iş organizasyonu gereklilikleri uyarınca isabetli bir düzenlemedir<sup>167</sup>.

Ancak burada mevcut yazılılık durumunun bir geçerlilik şekli mi yoksa ispat şekli mi olduğu tartışmalıdır. Kanun koyucu bu hususta herhangi bir kural tesis etmemiş olduğundan kanaatimizce yazılı başvuru durumunu bir ispat koşulu olarak değerlendirmek faydalı olacaktır<sup>168</sup>.

## 2. Talebin İçeriği

Kısmî süreli çalışmayı düzenleyen İş Kanunu madde 13, ebeveynin kısmî süreli çalışma iradesini işverene yazılı bir talep ile iletmesi gerektiğinden bahsetmiş olsa da talep içeriği hakkında kural tesis etmemiştir. İşçinin işverene yönelteceği talebin içeriğinin yönetmelik ile tespiti sağlanmıştır<sup>169</sup>.

Kanun koyucu Kısmî Süreli Çalışma Yönetmeliği madde 9’la birlikte işçinin, işverenden bulunacağı talebin unsurlarını da belirlemiş bulunmaktadır. İlgili madde gereğince işçinin talebinde, “*kısmî süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri*” bulunmalıdır.

Madde metninden de anlaşılacağı üzere kanun koyucu, işçiye kısmî süreli çalışma hakkı kapsamında geniş yetkiler vermiş ve çalışacağı gün ile saatleri dahi belirleme hususunda talepte bulunmak hakkını tanımıştır. Yönetmeliğin 15. maddesi ile birlikte kanun koyucu, bu hususta nihai takdir hakkını işverene tanımış bulunmaktadır. İşveren, işçinin talebini de dikkate almak suretiyle işçinin yaptığı işin

<sup>166</sup> <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0517.pdf> (ET. 28.03.2024)

<sup>167</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 221; OCAK, s. 65; CANIKLIOĞLU, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 126.

<sup>168</sup> OCAK, s. 67-68; EKONOMİ, İzin Hakları, s. 51; TAŞDEMİR, s. 181; UĞUR/YİĞİT, s. 94; CANBOLAT/ÖZKAN, s. 130.

<sup>169</sup> Alman hukuku bakımından kıyaslama hususunda detaylı bilgi için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 221-222; ŞAHİN EMİR, s. 231-232.

niteliği, işyeri gelenek ve uygulamaları ve sair hususları dikkate alarak işçinin kısmi süreli çalışma talebine yazılı olarak cevap verecektir.

Kanun koyucu hem işçi hem de işverenin iradesi ve taleplerine ilişkin hususlara Yönetmelik kapsamında yer vermiş olmasına karşın taraflardan hangisinin iradesinin öncelikli olduğunu hali hazırda mevcut olan hükümle tespit etmek kanaatimizce pek mümkün değildir<sup>170</sup>. Zira işçinin hukuka ve hakkaniyete uygun olarak sunmuş olduğu çalışma talebinin işverence reddi ya da işçinin uygulanması imkânsız ya da elverişsiz olan bir çalışma düzeni talebinin akıbeti Kanun veya Yönetmelik vasıtasıyla tespit edilmiş değildir. Hal böyle olunca da ilgili taleplerin ve yanıtların neticesinde yargılama yoluna gidilmesi ve bu kapsamda da yargının karar tesis etmesinin beklenilmesi en isabetli ve tek seçenek olacaktır.

### **3. Talebin İşveren Tarafından Karşılanması**

Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında talepte bulunması sonrasında işveren tarafından nasıl bir yol izleneceği İşK m. 13/5 ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 11’de belirtilmiştir.

Kanun koyucu kural olarak işçinin kısmi süreli çalışma talebinin karşılanması hususunda işverenin kabul beyanı sunması gerekliliğini esas almış bulunmaktadır. Bununla birlikte işverenin talebi karşılaması ve işçiye olumlu bir cevap vermemesi hususunda son bir tarih de belirlenmiştir. Yönetmelik m.11 gereğince işveren işçinin talebini en geç 1 ay içerisinde karşılamakla yükümlüdür. İşverenin bu hususta herhangi bir yazılı bildirimi işçiye sunmaması durumunda ise zımni kabul durumu söz konusu olacaktır ve Yönetmelik m.11/3 gereğince talep, işçinin kısmi süreli çalışmayı talep ettiği dilekçesinde belirtmiş olduğu ya da bugünü takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacaktır. Nitekim bu durum yönetmelikte de şu şekilde ifade edilmiştir; “*İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.*”.

---

<sup>170</sup> Öğretide Caniklioğlu’na göre Kanuni düzenleme temeline işçiyi oturtmaktadır. İşçinin özel yaşamı, çocuğunun bakımı ve iş hayatı geçici bir süre için uyumla hale getirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda da haftanın kaç günü ve kaç saat işe geleceği bakımından karar verme hak ve yetkisi işçide olmalıdır. Ancak işçi de bu hakkını kullanır iken dürüstlük kuralına uygun davranmalı işverenin, işin, işyerinin gerekliliklerini göz önünde bulundurarak bir karar vermelidir; CANİKLİOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 119.

Normal şartlar altında işverenin talepte bulunan işçiye yazılı bir kabul beyanı sunması gereklidir. Ancak uygulamada aksi durumlar da karşımıza çıkmakta ya da konu kapsamında bazı soru işaretleri ile karşılaşmaktayız. Yukarıda aktarılan mevzuat hükümlerinden de anlaşılacağı üzere esas olan işverenin bu talepleri olumlu olarak yanıtlamasıdır ve işverenin bu hususta herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır<sup>171</sup>.

Kanun koyucu, talebin olumsuz yanıtlanması ya da işveren tarafından işçinin kısmi süreli çalışma hakkına müsaade edilmemesi hallerinde ne gibi durumların ortaya çıkabileceğini ise kararlaştırmış değildir. İşçinin kısmi süreli çalışma talebine rağmen bu talep işverence reddedilir ise böyle bir durumda işverenin herhangi bir takdir yetkisi söz konusu olmayacağından işçi, talebinde belirtmiş olduğu gün geldiğinde kendiliğinden kısmi süreli çalışmaya başlayabilecektir. İşçinin kendiliğinden kısmi süreli çalışması kapsamında işverenin dayanacağı herhangi bir hukuki imkân bulunmamaktadır. Nitekim kanun koyucu, bu hususta kural tesis etmiş ve İşK m.13/5 ve Yönetmelik m.11/4’le birlikte işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesinin bir geçerli sebeple fesih imkânı olmadığını hüküm altına almıştır. Anılan fıkra şu şekilde kaleme alınmıştır; *“İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.”*.

Kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında karşımıza çıkabilecek soru ve vakıalardan birisi de işverenin, işçinin talebi sonrasında talebe herhangi bir cevap vermemesi, bununla birlikte de kısmi süreli çalışma edimini sunmaya hazır olan işçiye işe kabul etmemesi durumudur. Bu doğrultuda gerçekleşebilecek durumlar bakımından işverenin eylemli fesih yoluna gittiğinden bahsedilebilecektir. İşverenin eylemli feshi karşısında ise iş güvencesinin koruma alanından faydalanan işçiler işe iade davası açma; iş güvencesi korumasından faydalanmayan işçiler ise kötü niyet tazminatı talep etme hakkına sahip olacaktır<sup>172</sup>.

İşçinin kısmi süreli çalışma hakkı talebinin işveren tarafından reddedilmesi halinde bu durumun işçi bakımından haklı fesih sebebi oluşturur ve işçi, iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshedip şartları da mevcut ise kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarını işverenden talep edebilir<sup>173</sup>.

---

<sup>171</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 211; OCAK, s. 72; TAŞDEMİR, s. 189.

<sup>172</sup> SÜZEK, s. 894.

<sup>173</sup> OCAK, s. 75; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 222; SÜZEK, s. 894; CANIKLIOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 117.

Mevzuatta işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanması durumunun işveren bakımından bir geçerli fesih sebebi oluşturmayacağı kural altına alınmasına gerek dahi bulunmamaktadır<sup>174</sup>. Zira işçi bu talepte bulunurken hali hazırda bir kanuni imkanını ve doğal bir hakkını kullanmaktadır. Bir kişinin kendisine mevzuatla birlikte tanınmış hakkını kullanır iken geçerli sebeple fesih yaptırımına maruz kalmaması gerektiği de kanaatimizce isabetli bir görüş olacaktır.

Mevzuatta kural olarak işçinin kısmi süreli çalışma talebinin karşılanması hususu kararlaştırılmış olsa da bu hususta bazı istisnai durumlar da mevcuttur. Bahsedilen bu istisnai durumlarda kanun koyucu, kısmi süreli çalışma talebinin karşılanması bakımından işveren tarafına takdir yetkisi tanımış bulunmaktadır.

Kanun koyucu İşK m. 15/6 hükmüyle birlikte hangi işler bakımından kısmi çalışma yapılabileceği konusunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çıkartılacak olan yönetmelikler vasıtası ile kararlaştırılacağını söylemektedir. Bu ve diğer hususları düzenlemek adına çıkartılmış bulunan Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nde ise tarafımıza madde 12 yön göstermektedir.

Yönetmeliğin 12. maddesi gereğince “*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*<sup>175</sup>,

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.”*

Yukarıda yer vermiş olduğumuz mevzuat hükmünden de anlaşıldığı üzere kanun koyucu sayılan işler bakımından kısmi süreli çalışmanın talep

---

<sup>174</sup> OCAK, s. 77.

<sup>175</sup> Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği madde 16 uyarınca; “*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.”*

edilemeyeceğinden bahsetmiş değildir. Ebeveyn işçiler, bu iş kollarında faaliyet gösteriyor olsalar dahi işverenlerinden kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceklerdir. Ancak durum kuralın istisnası olarak işverenin takdirine bağlanmış vaziyettir.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği madde 12’de belirtilmiş olan ve ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı hususunda işveren onayına tabi işler sınırlı olarak sayılmış bulunmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekecektir ki bu durum sadece İŞK m. 13/5 kapsamında gerçekleştirilecek olan kısmi çalışma talepleri içindir. İşçi ile işveren yukarıda belirtilen iş kollarında standart anlamda kısmi süreli çalışma hususunda anlaşma sağlayabilecektir<sup>176,177</sup>.

#### **IV. EBEYVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKININ HÜKÜM VE SONUÇLARI**

##### **A. İkame İşçinin Durumu**

İşyerinde bir işçinin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanması ve bu kapsamda kısmi süreli çalışmaya geçmesi halinde iş organizasyonunun sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi adına işverenin ikame işçi ihtiyacının hasıl olacağı yadsınamaz bir gerçektir. Nitekim İŞK m. 13/5 ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 14/3 hükümleriyle birlikte kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine ikame işçi alınabileceğini fakat kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışmaya dönmesi halinde ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği kural altına alınmaktadır. Anılan kanun maddesi birçok tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Zira kanun koyucu ilgili düzenlemeyle birlikte sadece ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiş ancak ikame işçinin iş sözleşmesinin türü bakımından bir bilgi vermemiştir.

İkame işçinin iş sözleşmesinin türü bakımından öğretilde de farklı görüşler mevcuttur. Türk İş Hukuku bakımından kural olan durum bir iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasıdır. Ancak iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erebilmesi için

---

<sup>176</sup> ŞAHİN EMİR, s. 241.

<sup>177</sup> İlgili hükümde bahsedilen iş kolları bakımından klasik anlamda kısmi çalışma gerçekleştirilebilir iken ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bakımından işveren onayı aranmasının Anayasa’da yer alan eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde görüş için bkz. DEĞER ERMUMCU, s. 2010.

ise belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılması gereklidir. Kaldı ki belirli süreli iş sözleşmesi yapılması da kanun koyucu tarafından belirli bir takım objektif kriterlerin varlığına bağlanmış durumdadır (İşK m.11/1)<sup>178</sup>. Bir işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesi halinde alınacak olan ikame işçinin durumu bakımından ise bu objektif kriterlerin meydana gelip gelmemesi kanaatimizce tartışmalıdır.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe<sup>179</sup> göre kısmi süreli çalışmakta olan işçinin yerine alınan işçinin sözleşmesi İş Kanunu kapsamında kural olarak kabul edilen belirsiz süreli iş sözleşmesidir. İşçinin tam süreli çalışmaya dönmesi halinde ikame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi ise adaletsiz ve hakkaniyete aykırı bir durum meydana getirmektedir. Zira iş sözleşmesi kendiliğinden sona eren işçi, İş Kanunu kapsamında kendisine tanınmış olan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş arama izni, iş güvencesi gibi birçok kanuni korumadan ve haktan yararlanamayacaktır<sup>180</sup>. Bununla birlikte ikame işçinin sözleşmesi de İşK m.11/1’de belirtilen objektif kriterler ışığında meydana gelmediğinden bu sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi olarak tanımlamak da mümkün değildir.

Diğer bir görüş<sup>181</sup> ise ikame işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğunu ve kanunda mevcut olan objektif kriterlerin kısmi süreli çalışma bakımından sağlandığını desteklemektedir. Bizim katıldığımız görüşe göre bu durumun kabulü mümkün değildir. Zira belirli süreli sözleşmeden bahsedebilmek için o sözleşmenin ne zaman sona ereceğini önceden bilinmesi, bilinebilir ya da öngörülebilir durumda olması gereklidir. Ancak bu hususlar kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında tam süreli iş sözleşmesine dönüş yapacak işçi bakımından tahmin edilebilir dahi değildir<sup>182</sup>.

---

<sup>178</sup> “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.”

<sup>179</sup> OCAK, s. 81; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 223; SÜZEK, s. 898; CANİKLİOĞLU, Yarım Çalışma, s. 134-135; TAŞDEMİR, s. 213.

<sup>180</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 223.

<sup>181</sup> KÖSEOĞLU, s. 120; KOÇ, Sedef, “İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No:6 İş Hukuku, İstanbul, 2016, s. 206-207; ÇALIŞKAN, s. 131 vd.; BASKAN, s. 125 vd.; ŞAHİN EMİR, s. 259; EKONOMİ, İzin Hakları, s. 55.

<sup>182</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 223.



İkame işçinin sözleşme türünün azami süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü de mümkün olmayacaktır. Zira azami süreli iş sözleşmelerinde de işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin ne zaman biteceğinin biliniyor olması gereklidir. Kısmi süreli çalışma hakkında yararlanacak olan işçi ile işveren arasında tam süreli iş sözleşmesine dönüş bakımından bir anlaşma imzalanmadığı sürece ikame işçinin iş sözleşmesinin azami süreli olduğunun da kabul edilmemesi gereklidir<sup>183</sup>.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 14/4 uyarınca kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesi feshedilir ise ikame işçinin de yazılı onayı alınmak şartı ile kendisi tam süreli çalışmaya geçebilecektir. Böyle bir durumda ikame işçinin iş sözleşmesi de belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüş olacaktır. Madde metninde ele alınmış olan fesih kavramı bizim de katıldığımız görüş<sup>184</sup> uyarınca isabetli değildir. Zira işçi ile işveren arasında mevcut olan iş sözleşmesinin sona erme halleri fesih ile sınırlı değildir. İş sözleşmesi, ikale ya da işçinin ölümü gibi hallerle de sona erebilecektir ve bu durumlarda bir fesihten bahsedilemeyecektir. Yine kanun koyucunun “*işçinin iş sözleşmesi feshedilir.*” şeklinde kullanmış olduğu cümle yapısı da kanaatimizce muğlak bir ifadedir. Zira ilk bakışta ilgili metinden sadece işveren tarafından gerçekleştirilen fesih anlaşılıyor olsa da kanaatimizce bu durum gerek işçi gerekse de işveren tarafından gerçekleştirilen feshi, bununla birlikte de iş sözleşmesinin diğer sona erme hallerini kapsar nitelikte olmalıdır.

Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanan bir işçi bakımından tek ihtimal işçinin tam zamanlı çalışmaya geri dönmesi de değildir. İşçi ile işveren karşılıklı mutabakat sağlamak suretiyle ya da çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başının geçmesine rağmen kısmi süreli çalışmaya devam eder ise, zımni bir kabul şeklinde her iki taraf da bu çalışma düzenini sürdürürse böyle bir durumda haktan yararlanan işçi bakımından sürekli bir kısmi sözleşmeden bahsetmek gerekecektir<sup>185</sup>. Bununla birlikte ikame işçinin de artık bu ilişkinin başından itibaren kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabulü zaruri olacaktır<sup>186</sup>.

İşyerinde ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan bir işçi olması halinde işveren İş Kanunu m. 7 gereğince geçici

---

<sup>183</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 223-224; TAŞDEMİR, s. 213-214.

<sup>184</sup> OCAK, s. 85.

<sup>185</sup> SÜZEK, s. 897.

<sup>186</sup> OCAK, s. 86.

iş ilişkisi tesis etme yöntemini de tercih edebilecektir<sup>187</sup>. Ancak böyle bir durumda geçici işçi ile işveren arasında herhangi bir iş sözleşmesi mevcut olmayacak ve geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosu olacaktır<sup>188</sup>.

### **B. Tam Süreli Çalışmaya Geçiş**

Kısmi süreli çalışmakta olan işçi bakımından tam süreli çalışmaya dönüşe ilişkin olan kurallar İş Kanunu m. 13/5 ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 14'te yer almaktadır.

*İşK m. 13/5, c.2 uyarınca; “Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. 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 ile birlikte de kanun ile paralel bir düzenleme tesis edilerek bahsedilen kural; *“Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir.*

*Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir.*

*Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam süreli çalışmaya başlaması hâlinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.”* şeklinde kaleme alınmıştır.

Mevzuatta mevcut hükümler uyarınca kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanmakta olan işçi, aynı çocuk bakımından bir daha kısmi süreli çalışma hakkından faydalanmamak şartı ile dilediği zaman tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir. Mevzuatta tam süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin bir daha aynı çocuk bakımından kısmi süreli çalışmaya geçiş yapamayacağı kararlaştırılmış olsa da bu kapsamda diğer ebeveynin hakkı hüküm altına alınmamıştır. Böyle bir durumda diğer ebeveynin, mevzuatta kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı bakımından aranan şartları

---

<sup>187</sup> Geçici iş ilişkisi hususunda detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 294 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 241 vd.; TAŞDEMİR, s. 217-218; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 216 vd.

<sup>188</sup> KOÇ, s. 207.

barındırması halinde bu haktan faydalanması gerektiği kanaatindeyiz. Zira ilgili mevzuat hükümleri göz önünde bulundurulduğunda diğer ebeveyn bakımından herhangi bir yasak tesis edilmediği açıktır<sup>189</sup>.

Yönetmelik uyarınca işçinin, tam zamanlı çalışmaya geri dönüş talebini en az 1 ay önceden işverene yazılı olarak bildirmesi gereklidir. Bu durumda işçi sahip olduğu değiştirici yenilik doğuran hakkını kullanmış olacaktır<sup>190</sup>. Ancak belirtmek gerekecektir ki işçi ile işverenin iradelerinin uyuşması durumunda 1 aydan önceki bir tarihte de tam süreli çalışmaya dönüş mümkündür. Kanun koyucunun 1 aylık süreyi belirlemesindeki amacı kanaatimizce kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine işe alınmış olan ikame işçinin iş sözleşmesinin netlik kazanması ve bu hususta gerekli işlemlerin tesisi için her iki tarafın da süreye ihtiyacı olmasıdır.

Madde metinlerinden de anlaşıldığı üzere tekrar kısmi süreli çalışmaya geri dönüş talep edememe durumu yalnızca kısmi süreli çalışmanın konusu olan çocuk bakımındandır. Nitekim işçinin yeni bir çocuğunun dünyaya gelmesi durumunda bu çocuk bakımında da kısmi süreli çalışma hakkından yararlanması gereklidir<sup>191</sup>. Evlatlık olan çocuklar bakımından da ilgili düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır. Nitekim bu durum öğretide<sup>192</sup> de desteklenmektedir.

İstisnai hükümler ayrık olmak şartı ile kısmi süreli çalışmaya geçiş nasıl işçinin takdirine bağlı ve bu hususta işverenin herhangi bir irade açıklama yetkisi söz konusu değil ise kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçiş bakımından da paralel bir durum mevcuttur. Tam süreli çalışmaya dönmek isteyen işçi, işverene yönelteceği tek taraflı irade beyanıyla birlikte çalışma tarzını ve iş sözleşmesi türünü değiştirebilecektir. İşverenin bu doğrultuda işçinin talebini reddetme durumu söz konusu değildir, işveren kanuna aykırı olarak bu talebi reddettiğini beyan eden bir irade açıklaması sunsa dahi böyle bir durumda sözleşme yine de tam zamanlı iş sözleşmesine dönüşmüş olacaktır. Bununla birlikte işverenin sessiz kalması da zımni kabul anlamına gelmelidir.

---

<sup>189</sup> OCAK, s. 61.

<sup>190</sup> SÜZEK, s. 896.

<sup>191</sup> OCAK, s. 87; CANBOLAT/ÖZKAN, s. 131; CANIKLIOĞLU, Yarım Çalışma Ödeneği, s. 133-134; KÖSEOĞLU, s. 118.

<sup>192</sup> OCAK, s. 85; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 219.

Kısmi süreli çalışma zamanının dolmasına karşın tarafların sessiz kalması ve iş ilişkisini kısmi süreli çalışma olarak devam ettirmesi ihtimali de göz önünde bulundurulması gereken bir haldir. Böyle bir durumda iş sözleşmesi kendiliğinden tam zamanlı hale gelmeyecek ve kısmi süreli iş ilişkisi zımni sözleşme hükmü ile devam edecektir<sup>193</sup>. Ancak kısmi süreli çalışma süresinin dolmasının akabinde işveren tarafından işçinin tam zamanlı çalışmaya davet edilmesi söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işçinin, işverenin çağrısını yanıtlayarak tam süreli çalışmaya dönmesi gerekecektir. İşçi, işverenin çağrısına uymayıp kısmi süreli çalışmakta direnir ise de iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebeple feshedilebilir<sup>194</sup>. Buna karşılık olarak kanaatimizce işveren tarafından işçinin tam süreli çalışmaya geçişine müsaade edilmemesi halinde işçi tarafında da iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilecek ve İŞK m. 26/2 uyarınca işverenden tazminat talep edilebilecektir.

### **C. İşçilik Alacakları ve İzin Sürelerine İlişkin Hüküm ve Sonuçlar**

Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı başlığı altında kanuni hakkından yararlanan işçi bakımından işçilik alacakları hususunda uygulanacak kurallar ve bunlara ilişkin hüküm ve sonuçlardan yukarıda kısaca bahsetmiştik<sup>195</sup>. Kanaatimizce işçilik alacakları bahsini tek bir başlık altında toplayıp incelemek de isabetli olacaktır.

#### **1. Ücret Hakkı Bakımından Hüküm ve Sonuçlar**

Bir iş sözleşmesinin ücret, bağımlılık ve iş görme edimi olmak üzere üç kurucu unsuru bulunmaktadır<sup>196</sup>. İşçinin üstlenmiş olduğu iş görme edimi karşılığında işveren kendisine bir ücret ödeme yükümlülüğü altındadır. İŞK m.32 uyarınca ücret, “*iş görme karşılığında işveren ya da üçüncü kişi tarafından işçiye para ile ödenen tutar*” olarak tanımlanmış bulunmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri bakımından ise İŞK m. 13/2’de düzenlenmiş olan orantılılık ilkesine uygulama alanı bulacaktır. Orantılılık ilkesi uyarınca; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam

<sup>193</sup> SÜZEK, s. 897; CANIKLIOĞLU, Kısmi Çalışma, s. 134.

<sup>194</sup> OCAK, s. 87; KÖSEOĞLU, s. 188; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 222.

<sup>195</sup> Bkz. İkinci Bölüm, II, B.

<sup>196</sup> İş sözleşmelerinin kurucu unsurları ve bu hususta detaylı bilgi için bkz., SÜZEK, s. 233 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.61vd.;

ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 173 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 15 vd.

sürelî iş sözleşmesi ile çalışmakta olan emsal işçiye oranla ödenecektir. Bu durum Kısmî Sürelî Çalışma Yönetmeliği m. 15/2’de de tekrar edilmiş bulunmaktadır.

Mevzuatta bölünebilir menfaatler bakımından kural tesis edilmiş olsa da bölünemeyen menfaatler bakımından herhangi bir kural getirilmiş değildir. Bölünemeyen menfaatler bakımından ayrımı haklı kılan bir sebebin var olmaması durumunda kısmî sürelî çalışan işçi de tam sürelî çalışan işçi ile aynı muameleye tabi tutulmalı ve aynı menfaatleri elde edebilmelidir<sup>197</sup>.

## **2. Çalışma Süreleri Bakımından Hüküm ve Sonuçlar**

Bilindiği üzere bir işçinin haftalık azamî çalışma süresi İşK m. 63 gereğince 45 saattir. Ancak kısmî sürelî çalışma hakkından faydalanmakta olan işçi, İşK m. 13/5 hükmü ve Kısmî Sürelî Çalışma Yönetmeliği uyarınca azamî olarak o işyerinde çalışmakta olan emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisine kadar çalışma gerçekleştirebilecektir.

Kanun koyucu kısmî sürelî çalışma bakımından azamî bir sınır belirlemiş olsa da alt sınır bakımından herhangi bir kural tesis edilmiş değildir<sup>198</sup>.

Kısmî sürelî çalışma hakkından faydalanan işçinin çalışma süresi hususunda karşımıza çıkabilecek durumlardan bir diğeri ise Gebe ve Emziren Çalışanlar Yönetmeliği m. 9 uyarınca kural altına alınmış olan günlük çalışma saati sınırıdır<sup>199</sup>. Nitekim ilgili hüküm uyarınca ebeveyn izni kullanan ve yeni doğum yapmış olan kadın işçilerin günlük çalışma süresi, çocuk bir yaşına gelene kadar günlük 7,5 saat ile sınırlandırılmıştır.

Kısmî sürelî iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçi, normal şartlar altında birden fazla işveren yanında çalışma edimi ifa edebilecektir. Ancak kanun koyucu ebeveyn izni kullanan çalışanlar bakımından bir istisna hükmü getirerek bu işçilerin başkaca herhangi bir işverenin yanında çalışmasını yasaklamış bulunmaktadır. İlgili durumun isabetli olduğu kanaatindeyiz. Zira ebeveynin kısmî sürelî çalışma hakkının getiriliş amacı çalışan ve çocuğu ile yeteri kadar ilgilenememekte olan işçinin çocuğu ile ilgilenmesinin, çocuğunun yetiştirilmesi ve gereksinimlerini daha rahat ve sağlıklı bir şekilde sağlamasıdır.

<sup>197</sup> ÇALIŞKAN, s. 141; EKONOMİ, İzin Hakları, s. 37.

<sup>198</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmî Çalışma, s. 131; EKONOMİ, İzin Hakları, s. 53.

<sup>199</sup> “Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.”.

## 2. İşçinin Dinlenme Hakkı Bakımından Hüküm ve Sonuçları

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçilerin dinlenme hakkı (hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık ücretli izin) bahsinden çalışmamızın önceki bölümlerinde açıklamalar yapmıştık<sup>200</sup>. İlgili bölümde yer vermiş olduğumuz açıklamaların ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkını kullanması sonrasında da uygulanacağını belirtmek isteriz.

Hafta tatili hususu kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ve dolayısıyla ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanan kişiler bakımından öğretide tartışma konusu olmuş ve bu hususta farklı görüşler sunulmuştur. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanan ebeveynin hafta tatili hususunda bizim kanaatimiz öncelikli olarak ikili bir ayrıma gidilmesi ve sonrasında bu durumun tespit edilmesi yönündedir<sup>201</sup>. Bu doğrultuda öncelikli olarak kısmi süreli çalışma işçinin haftanın tüm çalışma günlerinde işe gelip gelmediğine bakılmalı ve kişi tüm çalışma günlerinde işe geliyor ise hafta tatili hakkına sahip olmalıdır. Ancak kısmi süreli istihdamı haftanın bazı günleri işe gelmek şeklinde meydana getirilmiş olan kişi bakımından hafta tatili hakkı tanınmaması taraftarıyız.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma ve genel tatil ücreti İşK m. 47’de düzenlenmiş bulunmaktadır. Esas olan işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılmaması ancak bu günler bakımından herhangi bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödenmesidir. Bahsedilen günlerde çalışan işçiler bakımından ise çalışılan her gün için ek bir günlük ücret ödenecektir.

Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanan ebeveynler bakımından ise önemli olan husus kanaatimizce işbu tarihlerde çalışma gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğidir. İşçi, haftanın her çalışma gününde işyerinde bulunuyor fakat çalışma saati olarak az çalışma gerçekleştiriyor ise ya da sadece belirli günler işyerinde bulunuyor ancak ulusal bayram veya genel tatil günü bu günlere denk geliyor ise kısmi süreli çalışan İşK m. 47 hükmünden faydalanmalıdır<sup>202</sup>.

---

<sup>200</sup> Bkz. İkinci Bölüm, II, B, 5.

<sup>201</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.215-216;  
EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 88-89.

<sup>202</sup> EKONOMİ, İzin Hakları, s. 37.

İşK m. 53 uyarınca işçi, işe fiili olarak başladığı tarihinden itibaren hesaplamak sureti ile en az bir yıllık bir çalışma süresini doldurduktan sonra yıllık ücretli izin hakkına sahip olacaktır. Kanun koyucu ilgili madde metni ile deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından deneme süresinin de bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacağını belirtmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte İşK m. 55'te yıllık ücretli izne hak kazanılması bakımından çalışılmış olarak gibi sayılan haller sıralanmış bulunmaktadır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesi gereğince kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından tam süreli işçiler gibi yararlanacak ve bu kapsamda kısmi süreli çalışanlara herhangi bir ayırım yapılamayacaktır. Hal böyle olunca da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı hesaplanır iken fiili olarak çalışmış olduğu günler değil, iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş süreleri esas alınacaktır<sup>203</sup>. Bununla birlikte Yönetmelik uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık izin haklarını kısmi süreli olarak çalıştıkları iş günleri için kullanacaktır.

#### **D. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ile Sona Ermeye Bağlı Hüküm ve Sonuçlar**

##### **1. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçinin iş sözleşmesi kısmi süreli olmasının yanında belirli veya belirsiz iş sözleşmesi türlerinden birisi de olabilecektir. Bilindiği üzere belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçinin iş sözleşmesi, belirli olan sürenin sonucunda kendiliğinden sona erecektir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçi bakımından ise mevzuatta belirtilen fesih prosedürünün yerine getirilmesi gereklidir ve bu durum iş sözleşmesinin geçerli mi yoksa haklı sebebe mi dayanarak feshedildiğine göre değişkenlik gösterecektir.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ve genel esasları hakkında çalışmamızın önceki bölümlerinde bilgi vermiştik<sup>204</sup>. Ancak şunu da belirtmek gerekecektir ki bazı hallerde bir iş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğunu tespit

<sup>203</sup> EYRENCİ/TAŞKENT /ULUCAN/BASKAN, s. 335-336; SÜZEK, s. 276; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 66-67.

<sup>204</sup> Bkz. İkinci Bölüm, I, B.

etmek oldukça güç olmakta ve tereddüde mahal vermektedir. Böyle bir durumda ilgili sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin hüküm ve sonuçların uygulama alanı bulması gerekecektir<sup>205</sup>. Nitekim bu durum Avrupa Birliği'nin Belirli Süreli Çalışmada Ayrımcılığın ve İstismarın Önlenmesine İlişkin 99/70 sayılı Yönergesi'nde de belirtilmiş bulunmaktadır. Bahsedilen ayrım oldukça önemlidir. Zira iş sözleşmesinin türüne göre işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı ve sair hukuki kuralların uygulanması durumu değişkenlik gösterecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması durumunda belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin hüküm ve sonuçlarının uygulama alanı bulması gerekecektir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmede belirtilmiş bulunan sürenin sona ermesi ile birlikte kendiliğinden sona erecek, infisah edecektir<sup>206</sup>. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmesi olarak başlayan bir iş ilişkisinin belirsiz süreli olarak devam etmesi ihtimali de söz konusu olabilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin dolmasına karşın taraflarca örtülü olarak devam ettirilir ise böyle bir durumda sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir<sup>207</sup>. Ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkından faydalanan işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olması ve ebeveynin kısmi süreli çalışma izninden faydalanır iken iş sözleşmesindeki sürenin dolması halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sonra erecek olup ebeveyn iznini kullanıyor olması herhangi bir süre uzatımına sebebiyet vermeyecektir<sup>208</sup>.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ve bununla birlikte genel olarak iş sözleşmesi fesih türleri bakımından da kısaca inceleme yapmayı faydalı olarak görmekteyiz. Türk iş hukukunda iş sözleşmeleri süreli fesih ve süresiz (derhal) fesih olmak üzere iki başlık altında incelenebilecektir. Her iki fesih türü de bozucu yenilik doğuran hak olarak nitelendirilebilecektir<sup>209</sup>.

---

<sup>205</sup> SÜZEK, s. 251.

<sup>206</sup> SÜZEK, s. 535; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 470.

<sup>207</sup> SÜZEK, s. 536. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 471.

<sup>208</sup> ÇALIŞKAN, s. 149.

<sup>209</sup> SÜZEK, s. 538 vd.; BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Hakları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 253 vd.



Sürelî fesih hakkı kapsamında gerçekleştirilecek olan fesihlerde işveren ya da işçinin İş Kanunu madde 17’de belirtilmiş olan bildirim sürelerine uymak sureti ile iş sözleşmesini sonlandırması durumu söz konusudur, bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesinin sonlandırılması halinde ise feshi gerçekleştirilen taraf ihbar tazminatı adı altında gerekli ödemeleri gerçekleştirmek sureti ile bu hakkını kullanabilecektir. Ancak burada ikili bir ayrıma gitmek de faydalı olacaktır. Zira sürelî fesih hakkının kullanılması iş güvencesine giren ve girmeyen işçiler bakımından farklılık arz etmektedir.

İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmesi, ancak ve ancak İş Kanunu madde 18’de belirtilen geçerli fesih sebeplerinden birisinin mevcut olması halinde sürelî fesih yöntemi ile sonlandırılabilir. Aksi halde iş güvencesi kapsamında bulunan işçi, işe iade davası açma hak ve yetkisine sahip olacaktır. Ancak belirtmek gerekecektir ki işe iade davası açmak isteyen işçinin öncelikli olarak İşK m.20<sup>210</sup> uyarınca zorunlu arabuluculuk yoluna başvurması gerekecektir<sup>211</sup>. Arabuluculuk sürecinin olumsuz sonuçlanması halinde ise dava açma hakkı mevcut olacaktır<sup>212</sup>.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ise kanun koyucu İş Kanunu madde 17/6 hükmü ile birlikte kötü niyet tazminatı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>213</sup> madde 25/4-5 ile birlikte ise sendikal tazminat talep etmenin önünü açmıştır. Bu hakların haricinde işçinin kıdem tazminatı, fazla mesai alacağı, yıllık ücretli izin alacağı gibi hakları da saklıdır<sup>214</sup>.

İş sözleşmesinin süresiz (derhal) feshi ise, işçi ya da işverenin iş akdini haklı sebebin varlığı halinde herhangi bir ihbar öneline bağlı olmaksızın feshi imkânı

---

<sup>210</sup> “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.”

<sup>211</sup> İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk prosedürü 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 11 hükmü ile İş Kanunu madde 20’de yapılan değişiklik neticesinde 01.01.2018 tarihinden sonra uygulanmak üzere hukukumuza girmiştir.

<sup>212</sup> EKMEKÇİ, Ömer/ÖZEKES, Muhammet/Atalı, Murat/SEVEN, Vural, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2019, s. 199 vd.

<sup>213</sup> RG. 07.11.2023, 6356 sayılı Kanun.

<sup>214</sup> Sürelî fesih hususunda detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 540 vd.; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 475 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 625 vd.

tanınmaktadır<sup>215</sup>. Haklı nedenle fesih hem belirli hem de belirsiz iş sözleşmelerine uygulanabilecek olan bir bozucu yenilik doğuran haktır<sup>216</sup>. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple derhal feshi hakkı İş Kanunu madde 24, işveren tarafından bu hakkın kullanılabilmesi haller ise İş Kanunu madde 25 hükümlerinde ortaya konmuş bulunmaktadır. Bununla birlikte kanunun 26. maddesi haklı sebeple feshin uygulanabilmesi için bir süre sınırı da tayin etmiş bulunmaktadır. Haklı sebeple fesih hakkı durumun öğrenildiği tarihten itibaren altı iş günü, herhalde ise olay tarihinden itibaren bir yıl içerisinde gerçekleştirilmesi gereken bir işlemdir. Aksi halde haklı sebeple fesih hakkı ve fesih sebebinin ortadan kalktığı kabul edilmelidir<sup>217</sup>.

## **2. Sona Ermeye Bağlı Hüküm ve Sonuçlar**

İşçinin hakları bakımından sözleşmesinin feshedilmesi, fesih sebepleri ve fesih prosedürü oldukça önemli noktalardır. Ancak gerek süreli gerekse de derhal fesih usullerinde önemli olan noktalardan birisi de sona ermeye bağlı olan hüküm ve sonuçlardır. Zira bu başlık altında ele alacağımız hususlar işçi ve işverenin ilgili süreçlerin sonrasında sahip olacağı hak ve yükümlülükleri ortaya koymaktadır.

### **2.1 Kıdem Tazminatı**

Türk iş hukukunda kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanun madde 14 hükmü ile düzenlenmektedir. İş Kanunu kapsamında çalışmakta olan işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıllık kıdeme sahip olması aranmış bulunmaktadır. Bir yıllık çalışma hayatını doldurmuş bulunan işçi, çalışmış olduğu her bir yıllık süre için 30 günlük giydirilmiş brüt ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Giydirilmiş brüt ücrete, işçiye tanınmış para ya da para ile ölçülmesi mümkün olan ek menfaatlerin de toplanması sureti ile ulaşılabilecektir. Bir yılı geçkin olan süreler bakımından ise oranlama yapılması sureti ile hesaplama işlemi gerçekleştirilecektir ve hesaplama yapılır iken işçinin son ücreti esas alınacaktır<sup>218</sup>.

---

<sup>215</sup> SÜZEK, haklı sebep kavramını dürüstlük kuralları gereğince iş ilişkisini sürdürmesinin beklenilemeyecek olan haller olarak tanımlanmaktadır; SÜZEK, s. 691.

<sup>216</sup> SÜZEK, s. 691.

<sup>217</sup> İş sözleşmelerinin haklı sebeple feshi hususunda detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 691 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 633 vd.; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 756 vd.

<sup>218</sup> 1475 sayılı Kanun madde 13 kıdem tazminatını tavan ücret ile sınırlandırmış bulunmaktadır. Mevzuat uyarınca kıdem tazminatı yıllık miktarı, DMK'ya tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı

Özellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçiler bakımından ise gerek kıdem tazminatı bakımından esas alınacak süre gerekse de kıdem tazminatına esas alınacak olan ücret hususu zaman zaman öğretide farklı görüşler kapsamında yer bulmuştur.

Kıdem tazminatı bakımından esas alınacak kıdem süresi bakımından işçinin, işverenin yanında iş sözleşmesi ile çalışmakta olduğu süredir. Bu sebeple de işçinin iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın kıdem hesabı yapılması gereklidir. Nitekim Yargıtay da bu doğrultuda kararlar tesis etmektedir<sup>219</sup>.

Kıdem tazminatına esas alınacak ücret hususu ise daha tartışmalı bir durumdur. 1475 sayılı Kanun madde 14/9 uyarınca işçinin kıdem tazminatı hesabında almış olduğu son brüt ücret dikkate alınacaktır. Ancak kısmi süreli çalışan özellikle de ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kapsamında iş görme ediminin bir kısmını tam bir kısmını ise kısmi olarak devam ettiren işçi bakımından durum farklılık arz edecektir.

İşçi, iş görme edimini uzunca bir süre tam zamanlı olarak ifa ettikten sonra kısmi süreli çalışmaya geçer ve iş sözleşmesi kısmi süreli çalışırken sona ererse işçi aleyhine; işçi, iş görme edimini uzunca bir süre kısmi zamanlı olarak ifa ettikten sonra tam zamanlı çalışmaya geçer ve iş sözleşmesi tam süreli çalışırken sona ererse işveren aleyhine bir sonuç ortaya çıkacaktır.

Kanaatimizce hakkaniyete en uygun olan hesaplama yöntemi işçinin kısmi ve tam zamanlı olarak çalışmış olduğu süreleri ayırmak yöntemi<sup>220</sup> ile hesaplama yapılması olsa da 1475 sayılı Kanun m. 14 uyarınca işçinin son brüt ücretinin esas alınması kanunen hüküm altına alındığından bu yöntem hukuken pek mümkün gözükmemektedir<sup>221</sup>.

---

Kanun uyarınca bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir. İlgili tavan ücret kısmi süreli iş sözleşmeleri bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

<sup>219</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 05.07.2018 T., 2017/14154 E., 2018/17030 K. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 05.04.2024)

<sup>220</sup> Bu görüş ile aynı doğrultuda: ÇİL, Şahin, Açıklamalı- İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, S. 39.

<sup>221</sup> Aynı yönde: ÇALIŞKAN, s. 160.

Yargıtay ise son zamanlarda işçinin tam ve kısmi süreli çalışmakta olduğu dönemlerin ayrı ayrı ele alınması ve buna göre hesaplama yapılması gerektiği yönünde kararlar vermiştir<sup>222</sup>.

## **2.2. İhbar Süreleri, İhbar Tazminatı ve Yeni İş Arama İzni**

İş sözleşmelerinin süreli feshi hususunda yukarıda kısaca bilgi vermiş idik. İşK m. 17 uyarınca iş sözleşmesini süreli fesih yolu ile sona erdirmek isteyen işçi ya da işveren aynı maddede belirtilmiş olan iki, dört, altı ya da sekiz haftalık ihbar önelini karşı tarafa tanımakla ya da işveren ilgili dönemlerin ücretini peşin olarak ödemekle yükümlüdür<sup>223</sup>.

Kısmi süreli çalışma gerçekleştiren işçiler bakımından ise ihbar sürelerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususunda tarafımıza 4857 sayılı Kanun gerekçesi yön göstermektedir. Kısmi süreli çalışmayı düzenleyen 13. maddenin gerekçesi incelendiğinde kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar bakımından ihbar öneli ve tazminatı hususunda bir ayırım yapılmaması gerektiği vurgulanmış bulunmaktadır. Bu sebeple de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların da tam süreli çalışanlar ile aynı ihbar önellerine uyması gerektiğini ya da işverenin bu hususta aynı yönde uygulama tesis etmesi gerektiğini söylemek mümkündür.

İhbar tazminatı ise işçinin aylık giydirilmiş brüt ücretinin otuza bölünmesi ve ihbar süresi ile çarpılması yöntemi ile tespit edilebilecektir. Bu sebeple de işçinin yukarıda işçinin günlük ücretinin hesaplanması hususunda burada kıyasen uygulama alanı bulması gereklidir.

İşveren, bildirim süresini çalışmakta olan işçiye İş Kanunu m. 27 uyarınca yeni iş arama izni tanımakla yükümlüdür. Yeni iş arama izni günde iki saatten az olamayacaktır ve bununla birlikte iş arama izni kullanan işçinin ücretinden de herhangi bir kesinti gerçekleştirilemeyecektir. İşçi, iş arama izin sürelerini birleştirerek

---

<sup>222</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 13.02.2020, E. 2016/29007, K. 2020/2371; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 15.04.2019, . 2017/21520, K. 2019/8717 (Legal İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 20.02.2024). Yargıtay bununla birlikte kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçen işçi bakımından ise son ücretin esas alınması yönünde karar tesis etmiş bulunmaktadır: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 27.02.2019, E. 2016/4283, K. 2019/4399 (Legal İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 20.02.2024).

<sup>223</sup> İşK m. 17 uyarınca kıdemi 0-6 ay arası olan işçiler bakımından 2 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arası olan işçiler bakımından 4 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arası olan işçiler bakımından 6 hafta; 3 yıl ve üzeri olan işçiler bakımından 8 hafta ihbar süresi uygulanacaktır.

kullanma hususunda takdir yetkisine de sahiptir. Kısmi süreli çalışma gerçekleştiren işçiler bakımından ise yeni iş arama izninin kanaatimizce tam süreli çalışmakta olan işçiye oranlama sureti ile kullandırılması gereklidir. Zira kanun koyucu ilgili hüküm ile birlikte iki saatlik yeni iş arama izni tesis ederken tam süreli çalışmaları esas almış bulunmaktadır. Bu sebeple de kısmi süreli çalışan işçiye de yeni iş arama izni tanınmalı ancak bu hak çalışma süresi ile orantılı olarak verilmelidir. Nitekim Yargıtay da bu yönde karar tesis etmiştir<sup>224</sup>.

### 2.3. İş Güvencesi

İş güvencesi hükümlerinden yaralanma hususunda kanun koyucu tam veya kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından herhangi bir ayırım yapmış değildir. Bu sebeple de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan ya da ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkından faydalanan işçilerin de iş güvencesi hükümlerinden tam süreli çalışanlar gibi faydalanacağını söylemek mümkündür.

İş güvencesi kavramı ise İş Kanunu madde 18 ve devamı hükümlerinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu kapsamda iş güvencesinden yararlanma şartları şu şekilde sayılabilecektir;

- i) İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi bir çalışan olmak,
- ii) İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması,
- iii) İşçinin otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışıyor olması,
- iv) İşçinin o işyerinde en az altı aydan beri çalışıyor olması,
- v) İşçinin belirli nitelikte işveren vekillerinden olmaması
- vi) İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi<sup>225</sup>.

Bununla birlikte yukarıda aktardığımız üzere bir işçinin kısmi süreli çalışma hakkından faydalanması ve bu gerekçe ile kısmi süreli çalışmaya geçmesi de işçinin iş sözleşmesinin feshi hususunda işverene geçerli fesih hakkı tanımayacaktır. Bu hüküm de kanun koyucunun iradesini ortaya çıkarır niteliktedir.

<sup>224</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 30.09.2021, E. 2014/24967, K. 2014/28566. (Legal İçtihat Bilgi Bankası) (ET. 20.02.2024).

<sup>225</sup> İş güvencesinin şartları ve genel olarak iş güvencesi hakkında detaylı bilgi için bkz. CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 33 vd.; KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 43 vd.

## SONUÇ

Çalışmamızın konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı kavramı kadın istihdamı ve esnek çalışmasının kesişimi noktasında kendisine yer bulmuştur.

Çalışmamızda öncelikli olarak analık ve ebeveyn kavramları genel hatları ile açıklanmış ve devamında da bu kavramlara bağlı olan haklar Türk Hukuku ile sınırlı olmak kaydıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Ebeveyn, analık, velayet, evlat edinme gibi kavramları ve bunu kapsayan ilk bölüm sonrasında ikinci bölümde ise öncelikli olarak Türk hukukunda mevcut olan iş sözleşmesi türleri incelenmeye çalışılmış ve bu hususta genel türler ile bağlı kalmıştır. Çalışmamızın ana konularından olan kısmi süreli iş sözleşmeleri ise daha detaylıca incelenerek bu sözleşmelere uygulanacak kurallar ele alınmıştır.

Çalışmanın ana konusunu oluşturan ebeveynin kısmi süreli çalışma hakkı ise 6663 sayılı Kanun ile hukuk sistemimize girmiş ve AB ile ILO normları kapsamında düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Ancak bu hususta gerek kanun yapma tekniği gerekse de metinlerin ele alınış biçimleri kanaatimizce tartışmaya son derece açıktır. Zira 6663 sayılı Kanun bir torba yasadır ve bu durum kanun yapma tekniğine aykırıdır. Bununla birlikte AB ülkeleri ile ülkemiz kanunu kıyaslandığından lafzi olarak yoruma ve tartışmaya açık konuların fazlalığı bir hayli göze çarpmaktadır. Alman Hukuku ve benzeri hukuk sistemlerinde çoğunlukla kanun ile düzenlenen hususların ülkemizde yönetmelik ile düzenlendiği göze çarpmaktadır ve bu durum kanaatimizce kanun yapma tekniğine aykırıdır.

Kanun koyucu İş Kanunu'na tabi olan işçiler bakımından kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanımış iken Basın İş ve Deniz İş Kanunlarına tabi olan çalışanlar ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personeller bakımından bu hakkı tanımamıştır. Kanaatimizce bu durum eşitlik ilkesine son derece aykırıdır.

## KAYNAKÇA

- AKINTÜRK, Turgut/ATEŞ KARAMAN, Derya, Türk Medeni Hukuku II. Cilt Aile Hukuku, 22. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.
- AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.
- AYDIN, Ufuk, Aile Dostu İş Hukuku, Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C. I, İstanbul, 2011, s. 369-395.
- BASKAN, Ş. Esra, "4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", MÜHFD, 2016, C. 15, S.2, s. 89-131.
- BAYCIK, Gaye, "İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 7-357. (İş İlişkisinin Kurulması)
- BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Hakları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011. (Yenilik Doğuran Haklar)
- BAYGIN, Cem, Soybağı Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- CANBOLAT, Talat/ÖZKAN, Sema Deniz, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", İş ve Hayat Dergisi, Sayı: 6, 2017, s. 105-136.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, "İş Kanunu'nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar", "10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu Sempozyumu" 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Temmuz 2016, s. 159-200. (CANİKLİOĞLU, Kısmi Çalışma)
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği", Emegın Kurultayı 2, Ankara, 2016, s. 115-153. (Yarım Çalışma Ödeneği)
- CENTEL, Tankut, "6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler (Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi)", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Haziran 2006, s. 9-16. (Analık Hali)
- CENTEL, Tankut, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi", Haziran 2006, S.2, s. 19-22. (Kısmi Süreli)
- CENTEL Tankut, Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992. (Kısmi Çalışma)
- CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020.

- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 36. Baskı, İstanbul, 2024.
- ÇALIŞKAN, Aslı, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- ÇİL, Şahin, Açıklamalı- İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2009.
- DEĞER ERMUMCU, Senem, “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”, Prof. Dr. Şeref Ertas’a Armağan, Cilt 1, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Özel Sayı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2017, s. 1997-2007.
- DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan/Gümüş, Mustafa Alper, Türk Özel Hukuku Aile Hukuku, C.3, 15. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ders Kitapları Dizisi, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, 2023.
- EKMEKÇİ, Ömer, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003”, Ankara, 2005, s. 9-57.
- EKONOMİ, Münir, “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, Legal İSGHD, S. 53, 2017, s. 21-58. (*İzin Hakları*)
- EKONOMİ, Münir, “Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları”, Legal İSGHD, S. 47, 2015, s. 21-48. (*Süt İzni*)
- EKONOMİ, Münir, “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 22, 2009, s. 11-34. (*Feshe Karşı Korunma*)
- ERGÜN, Zafer, Boşanma Davaları, Nişanlanma, Evlenme, Butlan, Velayet, Kişisel İlişki, Nafaka, Maddi ve Manevi Tazminat, Adil Yayınevi, Ankara, 2004, s. 592.
- EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, 1989.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra; Bireysel İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul, 2020.
- GENÇCAN, Ömer Uğur, "Ortak Velayet", İzmir Barosu Dergisi, 8 Mart 2017 Özel Sayısı, s. 24-30.



- GÜLER, Şerefettin, “Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 8, Ağustos 2017, s. 101 vd.
- HATEMİ, Hüseyin, Aile Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, 2023.
- KANDEMİR, Murat, “Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları”, İHSGHD, 29, 2011, s. 11-42.
- KAR, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- KAR, Bektaş/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, Haziran 2007, s. 27-37.
- KILIÇOĞLU, Ahmet, Aile Hukuku 7. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2024.
- KOÇ, Sedef, “İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No:6 İş Hukuku, İstanbul, 2016, s. 195-209.
- MANAV ÖZDEMİR, Eda/ERDOĞAN, Canan, “Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, s. 106-127.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara, 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika Dergisi, Y.2, S.4, 2016, s. 97-124.
- OCAK, Saim, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017, S. 37, S. 52-101.
- SEROZAN, Rona, Çocuk Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2005, s. 250.
- SOYER, Polat, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 16, 2008/1, s. 27-38. (*Deneme Süreli*)
- SOYER, M. Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, İHSGHD, 3, Temmuz-Eylül 2004, s. 797-808. (*Fazla Çalışma*)
- SÖZER, Ali Nazım, “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları”, Adalet Dergisi, S. 6, Kasım-Aralık 1982, s. 1049-1072.
- SUR, Melda, “Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu”, Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İzmir, 1998.

- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.
- ŞAHLANAN, Fevzi, “Doğum Yapan Kadın İşçiye Süt İzni Verilmemesi, İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları”, Karar İncelemeleri, II, İstanbul, 2016, s. 2-8. (*Süt İzni*)
- ŞAHLANAN, Fevzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesine İlişkin Genel Görüşme, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016, s. 93-94. (*Genel Görüşme*)
- ŞAHİN EMİR, Asiye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.
- TAŞDEMİR, Yasemin, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- TEKİNAY, Selahattin Sulhi, Türk Aile Hukuku, Filiz Kitabevi, 7. Bası, İstanbul, 1990.
- TUNCAY, A. Can, “Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi”, MESS Mercek Dergisi, S. 39, Temmuz 2005. s. 27-49.
- UĞUR, Suat/YİĞİT, Yusuf, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, Cilt: 6, Sayı: 1, Haziran, 2017, s. 71-100.
- USTA, Sevgi, Velayet Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.