

# Doç. Dr. A. Eda MANAV ÖZDEMİR\*

## Dr. Öğr. Üyesi Canan ERDOĞAN\*\*

Makale Gönderim Tarihi: 20 Mayıs 2021

Makale Kabul Tarihi: 27 Mayıs 2021

## Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması

### Öz

Hukumumuzda ebeveynliğin önemi bağlamında gebe ve doğum yapan çalışanları koruyucu önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle 2016 yılında yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanun ile birlikte önemli değişiklikler yapılmış ve kadın istihdamını destekleyen, kadınların çalışma ve aile hayatı arasında denge kurmasını sağlayan düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemeler kapsamında ebeveynler hem doğum

hem de evlat edinme durumlarına bağlı olarak pek çok hakka sahiptir. Bu çerçevede kadın çalışanların korunması amacıyla yarım çalışma izni ve kısmi süreli çalışmaya geçiş, ücretli ve ücretsiz izinler, çalışma sürelerinde sınırlama, gece çalışma yasağı, hafif işlerde çalıştırma, süt izni, muayene izni ve mazeret izni kadın çalışanların analığının korunması bağlamında getirilen düzenlemeler arasında sayılabilir.

### Anahtar Sözcükler:

Analık, ücretsiz izin, kısmi süreli çalışma, süt izni.

## Maternity Protection For Female Workers In Turkish Law

### Abstract

In our law, there are important regulations that protect pregnant and giving birth workers. Especially with the Law No. 6663, which entered into force in 2016, important changes were made and regulations supporting women's employment and ensuring balance between work and family life of women's were introduced. Under these regulations, parents have various rights depending on

both their birth and adoption status. In this context, part-time leave and transition to part-time work, paid and unpaid leaves, restrictions on working hours, ban of night work, working on light duty, breast-feeding leave, examination leave and excuse leave can be counted among the regulations introduced in the context of protecting the maternity of women workers.

### Keywords:

Maternity, unpaid leave, part-time working, breast-feeding leave.

\* Hâkim, eda\_manav@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3183-0325

\*\*Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, cerdogan@ybu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5656-5655

## Giriş

Kadınların çalışma hayatında daha çok yer alması ile birlikte fizyolojik ve biyolojik durumları göz önünde bulundurularak ülke mevzuatlarında pozitif ayrımcılık teşkil eden düzenlemelere yer verilmiştir<sup>1</sup>. Mevzuatımızda aile hayatının korunabilmesi için hem doğum hem de evlat edinme yoluyla gerçekleştirilen ebeveynliğin korunmasına yönelik çeşitli hükümler bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışan kadınlara ilişkin gerek ulusal gerek uluslararası düzenlemeler mevcuttur.

Konuya ilişkin Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD) gibi kuruluşların farklı düzenlemeleri, birden fazla ülke tarafından onaylanmış uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği'nin farklı nitelikte düzenlemeleri vardır<sup>2</sup>. Benzer şekilde ülke mevzuatımızda da kadın çalışanların analığının korunmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur<sup>3</sup>.

Ulusal mevzuatımıza baktığımızda, en temel hükmün eşitlik ilkesinin düzenlendiği Anayasanın 10 uncu maddesi olduğunu söyleyebiliriz. Söz konusu maddeye göre, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Görüldüğü gibi, maddede sadece kadın-erkek eşitliğinden bahsedilmemiş, ayrıca devlete bu konuda görev yüklenmiştir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılığın bir diğer anayasal dayanağı olan Anayasanın 50 nci maddesine göre de, kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Çalışma hayatında çeşitli kanunlarda kadınlara yönelik hükümler bulunmaktadır. Bunları 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu şeklinde sıralamak mümkündür. Ancak çalışmamızda sadece işçi ve memur statüsünde çalışan kadınların analığının korunmasına yönelik sağlanan haklar ele alınacaktır. Bu kapsamda Türk mevzuatında çalışan kadınların analığının korunmasına yönelik tüm düzenlemelerden değil, sadece analık izni, ücretsiz (aylıksız) izin, yarım çalışma izni, kısmi süreli çalışmaya geçiş, süt izni ve muayene izni haklarından bahsedilecektir.

Hülya, Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Korumaya Hükümler, Ankara Barosu Dergisi, 1998, S.4, s.12-28. Ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu kadın işçilerin korunmasına yönelik hükümlerinin karşılaştırılması hakkında bkz. Adakale Demirhan/Ekonomi, s.55-67. Ayrıca AB 92/85/EEC sayılı Direktif kapsamında kadın işçilere tanınan hakların değerlendirilmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz, İstar, Protection Of Women Workers In Pregnancy And Maternity Status In The Context Of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Y.2011, S.2, s.59 vd.

- 1 Kadın çalışanların doğuma bağlı haklarında meydana gelen değişikliklerin tarihi gelişimi hakkında bkz. İnciroğlu, Lütfi, Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?, Legal İHSGHD, Y.2016, S.49, s.164-168.
- 2 Uluslararası düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan Ertürk, Arzu, Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış, MÜHF HAD, C.23, S.1, s.350-352. Ayrıca bkz. Koç, Sedef, İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Editör: Tankut Centel, İstanbul 2016, s.199-204; Taşkent, Savaş/ Kurt, Dilek, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1, S.40, s.32-34; Soysal, Tamer, Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, Kamu-İş, C.8, S.4/2006, s.1 vd.; Kökkılınç Eraltuğ, Ayşegül, Avrupa Birliği Hukuku'nda Ebeveyn İznini, Legal İSGHD, Y.2006, S.9, s.111 vd.; Adakale Demirhan, Fatma Elif/ Ekonomi, Münir, Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler, İTÜ Dergisi, C.4, S.5, Ekim 2005, s.55-67, [http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi\\_d/article/view/691/615](http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/view/691/615), (Erişim Tarihi: 29.09.2020).
- 3 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Senyen Kaplan, Emine Tunçay, İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, s.709 vd.; Akıntürk Türkmen,

## A. Analık İzni

### 1. Kadın İşçilerin Analık İzin Hakkı

Kadın işçinin doğum öncesi ve doğum sonrası çalışma yasağına ilişkin ilk düzenleme Umumi Hifzıssıhha Kanununun 155 nci maddesinde yer almaktadır. Buna göre, kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahiren tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğumunu müteakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur.

Analık izni, *Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin (Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik) 4 üncü maddesinde* kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin, şeklinde tanımlanmıştır. Ancak 6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun ilgili maddesine yapılan eklemeler sonucunda analık izninin bazı koşullarda baba ve evlat edinene de tanındığını görmekteyiz. Gerek gebelik süresince gerek doğum sonrasında anne ve bebeğin sağlığı için birtakım risklerin mevcut olması, analık iznine ilişkin düzenleme yapma ihtiyacını doğurmuştur. Elbette riskler sadece annenin veya bebeğin sağlığından kaynaklanmayıp işin niteliğinden ya da işyerinden de kaynaklanabilir.

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde işçi statüsünde çalışan kadınlara tanınan analık iznine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir<sup>4</sup>. Kadın

4 Belirtilen sürelerin işçinin sağlığı ve işin özellikleri göz

işçilerin doğumdan önceki sekiz hafta çalışmaları esastır, ancak sağlık durumu elverirse işçi son üç haftaya kadar çalışmaya devam edebilir. Kanunun lafzına bakıldığında, düzenlemenin işçi açısından bir hak, işveren açısından ise bir yasak olduğunu söylemek mümkündür<sup>5</sup>. Eğer kadın işçi doğumdan önceki son üç haftaya kadar çalışırsa, bu durumda herhangi bir hak kaybına uğramakta ve doğum öncesi kullanmadığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir.

İş Kanunu'nun ilgili maddesine yapılan eklemelerle birlikte evlat edinen kadın işçi ile doğum sırasında veya sonrasında ölen kadın işçilere ilişkin de düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır (m.74/1)<sup>6</sup>. Burada belirtmek gerekir ki, babaya kullanılacak izin süresi, sadece annenin doğum sonrası kullanacağı süre değildir, bu süreye ayrıca annenin doğum öncesi kullanmadığı izin süreleri de eklenmelidir<sup>7</sup>.

önünde bulundurularak hekim raporuyla arttırılabileceği yönünde bkz. Uğur, Suat/Uğur, Ömer, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2017, C.22, S.3, s.664.

- 5 Cengiz, İstar, Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, C.10, S.4/2009, s.31; Çalışkan, Aslı, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018, s.51. Analık izninin verilmesinin zorunludur, aksi halde işveren/vekilinin cezai sorumluluğunu bulunmaktadır. Bkz. Kar, Bektaş/Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri, Sicil Dergisi, S.6, Haziran 2007, s.29. 19 Ekim 1992 tarihli Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi (92/85/EEC)'nde düzenlenen analık izni düzenlemesi ile Türk mevzuatında düzenleme arasındaki farklılık ile ilgili bkz. Süral, Nurhan, Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.290-292. Ayrıca bkz. Aydın, Ufuk/Demirkaya, Seher, Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, İş ve Hayat, s.72 vd.
- 6 Farklı ülkelerdeki babalık izni uygulamaları hakkında bkz. Aydın/Demirkaya, s.81-82.
- 7 Benzer yönde bkz. Centel, Tankut, 6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi-, Sicil Dergisi, S.35, Y.2016, s.11; Uğur/Uğur, s.665; Çalışkan, s.58. Karşı görüş için bkz. Akyiğit, s.470; Canıklıoğlu, Nurşen, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emeğin Huku-

Ayrıca kanun lafzından da anlaşılacağı üzere, annenin doğum öncesinde ölmesi halinde baba analık izninden faydalanamayacaktır<sup>8</sup>. Son olarak belirtmek gerekir ki, kanun koyucu hakkın kullanımını babaya tanımıştır<sup>9</sup>. Dolayısıyla “eş” kavramı kullanılmadığı için anne ile baba arasında bir evlilik ilişkisi bulunmasına gerek yoktur<sup>10</sup>. Babaya tanınan bu hak, 6663 sayılı Kanun ile birlikte mevzuatımıza girmiştir. Söz konusu düzenleme, öncesinde babalık izni, İş Kanunu’nun Ek 2 nci maddesinde yer alan eşinin doğum yapması hâlinde babaya verilen beş gün ücretli izinden ibaretti.

İş Kanunu ilgili maddesinde ayrıca evlat edinlere de analık izni hakkı tanınmıştır. Buna göre, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır (m.74/1)<sup>11</sup>. Evlat edinenin bu haktan faydalanabilmesi için, öncelikle geçerli bir evlat edinme işlemi söz konusu olmalıdır. Kanunda geçen ifadeye göre, çocuğun aileye fiilen teslim edilmesinden sonra bu hak kullanılabilir ve evlat edinilen çocuğun üç yaşını doldurmamış olması da Kanunda aranan bir diğer koşuldur.

Doğuma ilişkin olarak farklı durumlar ortaya çıkabilir. Bunlar, doğumun beklenen tarihten erken gerçekleşmesi, daha geç gerçekleşmesi ve çocuğun ölü doğması ya da doğum sonrasında ölmesi şeklinde belirtilebilir. Doğumun beklenen tarihten erken gerçekleşmesine ilişkin olarak

kanunda bir düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır (m.74/1). Görüldüğü gibi, kadın işçi kanunda kendisine tanınmış analık izin sürelerinde herhangi bir hak kaybı yaşamamaktadır. Doğumun beklenenden daha geç gerçekleşmesine ilişkin olarak ise İş Kanunu’nda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu noktada yol gösterici olması açısından, 6 Numaralı Kamu Personeli Genel Tebliğine bakıldığında, burada doğumun tahmin edilenden geç olması halinde doğum sonrası kullanılacak olan analık izninden herhangi bir süre kısıtlaması yapılmayacağı belirtilmiştir (I-A-5a). Söz konusu düzenleme İş Kanunu’nun 74 üncü maddesi kapsamında doğum yapan kadın işçiler açısından da uygulanabilir niteliktedir. Çocuğun ölü doğması ya da doğumdan çok kısa süre sonra ölmesi haline ilişkin olarak da kanunumuzda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak analık izni sadece çocuğun sağlığı açısından değil, ayrıca doğum yapmış kadının hem fiziksel hem de psikolojik olarak iyileşmesine hizmet eden bir süre olduğu için, burada da doğum sonrası kullanılacak olan izinlerde herhangi bir kısaltma yapılmaması gerektiği söylenmelidir<sup>12</sup>.

İşverenin söz konusu yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi durumuna ilişkin İş Kanunu’nda idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre, İş Kanunu’nun 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 bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir (m.104).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, İş Kanunu’nun *Yıllık*

ku Kurultayı-2, Ankara, 26 Mayıs 2016, s.139; Baskan, Şükriye Esra, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.2, s.7.

8 Babanın bu haktan faydalanabilmesi için annenin ölümünün analık izni sırasında gerçekleşmesi gerektiği yönünde bkz. Caniklioglu, Kısmi Süreli, s.139.

9 Babanın bu haktan faydalanabilmesi için annenin işçi olması gerekir. Bu yönde bkz. Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10.B., Ankara 2019, s.411; Centel, s.11; Baskan, s.7.

10 Çalışkan, s.58. Aksi yönde bkz. Centel, s.11.

11 Yapılan bu düzenlemenin diğer kanunlar göz önünde tutulmadığı yönündeki eleştirisi hakkında bkz. Centel, s.12.

12 Benzer yönde bkz. Uğur/Uğur, s.665; Yuvalı, Ertuğrul, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış, TBB Dergisi 2013 (106), s.108; Oğuz, Özgür, Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler, TBB Dergisi 2018 (134), s.581; Cengiz, Analık Durumu, s.33; Çalışkan, s.55.

*İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Halleri* düzenleyen 55 inci maddesi uyarınca, kadın işçilerin 74 üncü madde kapsamında doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları analık izin günleri, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır. Bu çerçevede analık izin süresince kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu süreler yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılmakla birlikte, bu sürelerin artırılmasının mümkün olması sebebiyle artırılan süreler ve aynı madde çerçevesinde babaya sağlanan doğum sonrası izin de çalışılmış gibi sayılabilir<sup>13</sup>. Ancak işçinin analık izni sonrasında kullanma imkânı olan altı kadar ücretsiz izin süresince iş sözleşmesi askıda olduğundan bu süre yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılmaz<sup>14</sup>.

İş Kanunu'nun 55 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca analık izni kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmasına karşın ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas kıdem süresinin hesabında dikkate alınmamaktadır<sup>15</sup>.

## 2. Kadın Memurların Analık İzni Hakkı

Kadın memurun analık iznine ilişkin düzenleme, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104 üncü maddesinde yer almaktadır. Mazeret izni başlıklı söz konusu düzenlemeye göre, kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

13 Çalışkan, s.147; Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 8. Baskı, Ankara 2021, s.1341-1342.

14 Çil, s.1342.

15 Çalışkan, s.157; Çil, s. 1410.

Kanunda ayrıca doğumun erken gerçekleşmesi ya da doğumda veya doğum sonrasında annenin ölmesine ilişkin ayrı düzenlemelere de yer verilmiştir. Buna göre, doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılmayan annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Doğumun geç gerçekleşmesi durumu hakkında ise Kanunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak 2016 yılında yayınlanan 6 Numaralı Kamu Personeli Genel Tebliği'ne göre, doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmeyecektir (I-A-5a). Ayrıca Tebliğe göre, ölü doğum yapan memur, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı şekilde yararlanacaktır (I-A-6a).

6663 sayılı Kanun ile birlikte maddeye evlat edinme durumuna ilişkin bir ekleme yapılmıştır. Buna göre, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinmememur lar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Görüldüğü gibi düzenleme, İş Kanunu'nun 74 üncü maddesindeki düzenleme ile aynıdır. Dolayısıyla evlat edinme durumunda belirtilen haktan faydalanabilmesi için öncelikle geçerli bir evlat edinme işlemi gerçekleştirilmeli, çocuk fiilen teslim edilmeli ve evlat edinilen çocuk üç yaşını doldurmamış olmalıdır. Ayrıca Kamu Personeli Genel Tebliği'ne göre, her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde bu izin hakkından her iki eş de yararlanacaktır (II-B-1b).

## B. Ücretsiz (Aylıksız) İzin

### 1. Kadın İşçilerin Ücretsiz İzin Hakkı

İşçi statüsünde çalışan kadınlara tanınan bir diğer hak, ücretsiz izin hakkıdır. Bu hak, analık izninden farklı olarak, isteğe bağlı olarak kullanılır. Kanuni düzenlemeye göre, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir (m.74/6). Görüldüğü gibi, ücretsiz izin hakkının kullanılabilmesi için analık izninin tamamlanması gerekmektedir. Zira ilgili maddede analık izninin tamamlanmasının ardından bu hakkın kullanılacağı ifade edilmiştir<sup>16</sup>. Ücretsiz izin hakkını kullanan işçi, istediği zaman iznini kullanmaktan vazgeçip çalışmaya tekrar başlayabilir. Eğer işçi bu şekilde çalışmaya başlamak ister ve işveren de işçiyi işe başlatmazsa, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş kabul edilir<sup>17</sup>. Ayrıca ücretsiz izin hakkı, sadece doğum yapan kadın işçiye değil evlat edinen işçiye veya eşlerden birine de tanınmaktadır.

Her ne kadar ücretsiz izin hakkı işçinin isteğine bağlıysa da, işçi bu hakkını kullanmak istedikten sonra işveren işçiye ücretsiz izin vermek zorundadır<sup>18</sup>. Başka bir ifade ile işverenin bu talep kar-

şısında takdir yetkisi bulunmamaktadır. Yargıtay tarafından verilen bir kararda, işyerinde yönetici pozisyonunda çalışan bir kadın işçi ücretsiz izin hakkını kullandıktan sonra işe tekrar başladığında, işverence kendisine daha önce çalıştığı pozisyonun dolu olduğu gerekçesiyle iş değişikliği teklifinde bulunulmuştur. Kadın işçi, yöneticilik kadrosu haricindeki görevleri kabul etmeyeceğini işverene bildirmiş ve iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedilmesini talep etmiştir. Kararda Yüksek Mahkeme, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/ 54/ EC sayılı Direktifi'ne atıf yaparak, kadın işçinin önerilen işte çalışmayacağını belirtmesine rağmen işverenin onu önceki işte çalıştırmayacağını açıklamasını iş sözleşmesinin eylemli olarak işverence feshedildiği biçiminde yorumlamış ve kadın işçinin işe iadesine karar vermiştir<sup>19</sup>.

### 2. Kadın Memurların Aylıksız İzin Hakkı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108 inci maddesi uyarınca, doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Görüldüğü gibi, kadın işçilere tanınan ücretsiz izin hakkı altı aya kadar iken; kadın memurlara tanınan aynı hak yirmi dört aya kadardır. Kadın çalışanlara tanınan haklar arasındaki bir diğer farklılık ise, kadın memurun analık izninin kullanımının ardından isterse eşi de aylıksız izin hakkını kullanabilecektir.

16 Bu süre içinde kadın işçiye ücret ödenmeyeceğinden dolayı sigorta primi kesilmesinin de söz konusu olmayacağı yönünde bkz. Cengiz, Analık Durumu, s.35; Yuvalı, s.109.

17 Yarg. 9.HD 13.07.2009, E.2008/36349 K.2008/20734.

18 Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararında şu şekilde ifadeler yer vermiştir; "İş Kanunu'nda, ücretli doğum izninin ardından, istekleri halinde kadın işçilere 6 aya kadar ücretsiz doğum izin verileceği belirtilmiş ve kanun koyucu, yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin taktirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir. Buna karşın, İş Kanunu sistematigi açısından, ilgili hususu, yaptırım ile güvence altına alan açık bir düzenleme yapılmamakla birlikte, tamamen korumasız bırakıldığı da düşünülemez. Doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir". Y9HD. 13.07.2009, E.

2008/36349, K. 2009/20734, www.legalbank.net, (Erişim Tarihi: 29.09.2020).

Analık izninin bitiminden sonra altı aylık ücretsiz izin hakkını kullanmak isteyen kadın işçiye bu hakkı kullanılmaması halinde, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği ve kıdem tazminatına hak kazanabileceği yönündeki görüş için bkz. Senyen Kaplan, İş Hukuku, s.413; Taşkent/Kurt, s.41.

19 Karar ve karar hakkındaki değerlendirme için bkz. Özdemir, Burhan, Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstene ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası, Sicil Dergisi, S. 16, s.100 vd.

Kadın işçilerde olduğu gibi, kadın memur da bu hakkını kullanmak isterse, idarenin herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır<sup>20</sup>.

Kanunun 108 inci maddesinde ifade edildiği gibi bu haktan eşi doğum yapan memur da faydalanabilir. Ancak eşi doğum yapan memurun bu haktan faydalanabilmesi için doğum yapan kadının memur olup olmaması noktasında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Kamu Personeli Genel Tebliğine göre, eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın isteği halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir (I-Ç-2b) ve eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, süreleri içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullanılması mümkündür (I-Ç-2c). Ayrıca doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, yirmi dört aylık sürenin aşılmasıyla, kısım kısım kullanılması da mümkündür (I-Ç-2d).

Memurların evlat edinme halinde aylıksız izin hakkına ilişkin düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 108/C maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, 104/A maddesi uyarınca verilen sekiz haftalık izin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.

## C. Yarım Çalışma İzni

### 1. Kadın İşçilerin Yarım Çalışma İzni Hakkı

Yarım çalışma izni, mevzuatımıza ilk kez 6663

sayılı Kanunun 74 üncü maddesi ile eklenmiştir. Bu hak her ne kadar İş Kanunu'nda düzenlenmişse de, haktan sadece İş Kanununa tabi işçiler değil Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına giren işçiler de faydalanabilmektedir (İşK. m.74/son)<sup>21</sup>. Kanunda işçiye tanınan bu hakkı nitelerken "ücretsiz izin" kavramı kullanılmaktadır<sup>22</sup>. Ancak bunun teknik anlamda bir ücretsiz izin olmadığı belirtilmelidir.

Düzenlemeye göre, doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır<sup>23</sup> (m.74/2).

Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere, söz konusu hak analık izninin bitiminden itibaren kullanılabilir. İlgili hakkın kullanılabilmesi için çocuğun sağ olması gerekir. Zira hak çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla verilmiştir. Örneğin, doğumdan sonra çocuk başka bir kişiye evlat verildiyse veya başka gerekçelerle Bakanlık tarafından çocuk aileden alınmışsa ya da eşler boşanmış ve çocuğun velayeti bu hakkı talep eden kişide değil de diğer kişideyse, hakkın kullanılması artık mümkün değildir<sup>24</sup>.

21 Yarım çalışma izni hakkından İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilerin de faydalanmasını isabetli bulan görüş için bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 33.B., İstanbul 2020, s.821. Ancak yazarlara göre, ilgili kanunlarda da bu konuda düzenleme yapılması daha isabetli olacaktır.

22 Yarım çalışma iznini ücretsiz iznin bir türü olarak ele alan çalışma için bkz. Uğur/Uğur, s.667; Başkan, s.8. Aksi değerlendirme için bkz. Centel, s.12. Hakkın hukuki niteliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çalışkan, s.66-68.

23 Analık izni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik m.6/3'e göre, çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelenmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

24 Bkz. Ocak, Saim, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Üc-

20 Bkz. Danıştay 5. Daire, 21.12.2015, E.2013/8964, K.2015/10687.

Bu hak da ücretsiz izinde olduğu gibi, isteğe bağlıdır. Yani kadın işçi için bahse konu hakkın kullanımı zorunlu değildir. Ancak işçi hakkını kullanmak isterse işveren kullanırmak zorundadır<sup>25</sup>. Başka bir ifade ile hakkın kullanılabilmesi için işçinin işverenden talepte bulunması gerekli ve yeterlidir. Söz konusu talebin ne kadarlık bir süre içerisinde kullanılması gerektiğine ilişkin mevzuatımızda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, yarım çalışma hakkının kullanılmasında yarım çalışma ödeneği alınacağından hakkın analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde kullanılması gerekir<sup>26</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, burada kanunda düzenlenmemiş olan 30 günlük süre uygulanamaz. Kadın işçi bu süre geçtikten sonra da hakkını kullanabilir, ancak yarım çalışma ödeneğini kalan süre kadar kullanabilir<sup>27</sup>.

Kanunda "haftalık çalışma süresinin yarısı" kadar çalışılacağı ifade edilmektedir. Ancak iznin nasıl kullanılacağına ilişkin bir belirleme yapılmamıştır. Konu ile ilgili olarak doktrinde farklı görüşler mevcuttur. İleri sürülen bir görüşe göre, haftanın her günü çalışılmalı ama günlük çalışmanın yarısı kadar olmalıdır<sup>28</sup>. Diğer görüşe göre ise, ister haftanın belirli günleri isterse her gün yarısı kadar çalışma olmalıdır<sup>29</sup>. Başka bir görüşe göre ise, işçinin çalıştığı işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin yarısı dikkate alınmalıdır<sup>30</sup>.

retsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat, Yıl:2017, C.3, S.5, s.181.

25 Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.144; Değer Ermumcu, Senem, Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C.19, Özel Sayı 2017, s.2014; Baskan, s.13; Koç, s.206. Söz konusu hakkın kanundan doğan değiştirici yenilik doğuran haklara örnek olduğu hususunda bkz. Ekonomi, Münir, Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, Legal IHSGHD, Y.2017, S.53, s.30.

26 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.822; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.144.

27 Köseoğlu, Ali Cengiz, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, S.4, Y.2, s.106; Uğur/Uğur, s.667.

28 Köseoğlu, s.107; Uğur/Uğur, s.667.

29 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.823; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.144.

30 Ocak, Yarım Çalışma, s.188.

Kanaatimizce bu hakkın haftanın belirli günleri çalışma, belirli günleri çalışmama şeklinde değil de, haftanın her günü, günlük çalışmanın yarısı şeklinde kullanmanın amaca daha çok uygun olacağını söylemek gerekir.

Kanunda belirtilmiş olan altmış, yüz yirmi ve yüz seksen günlük sürelerin hesaplanmasında, doğum ya da evlat edinmenin birlikte hesaplanması gerektiğini söylemek gerekir. Örneğin, bir kadın işçi ilk çocuğunu evlat edinmiş, ikincisini de doğum yoluyla elde etmişse, bu durumda yüz yirmi günlük yarım çalışma izninin olduğunu söylemek gerekir.

Yarım çalışma izni hakkını kullanan kadın işçi bu süre boyunca süt izni hakkından faydalanamaz (m.74/6). Bu bağlamda işveren kadın işçinin yarım çalıştığı süre içinde, işçiye süt izni vermekle yükümlü değildir. Ancak süt izninin uygulanmaması sadece bu yarım çalışma süresi içindedir. Bu izin süresi bittikten sonra kadın işçi çocuğu bir yaşını tamamlayıncaya kadar süt iznini kullanabilir<sup>31</sup>.

Yarım çalışma izni, sürenin sona ermesi, çocuğun vefat etmesi, iş sözleşmesinin sona ermesi ya da hakkı kullanan kişinin vefat etmesi durumunda sona ermektedir<sup>32</sup>. Yarım çalışma iznine uygun olarak, bu hakkı kullanan evlat edinen eşlerden birisi ya da evlat edinen kişi ya da doğum yapan kadın işçinin ücretsiz süre boyunca desteksiz kalmaması amacıyla İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5 inci maddesine bir düzenleme getirilmiş ve bu düzenlemeye göre yarım çalışma iznini kullanan kişilere yarım çalışma ödeneğinin işsizlik sigortası fonundan ödeneceği belirtilmiştir.

Yarım çalışma iznine ilişkin hak, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere de istekleri halinde kullanılır<sup>33</sup>. Bu haktan faydalanabilmek için yine evlat edinilen ço-

31 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.824.

32 Hakkın kullanımının sona ermesi hakkında bkz. Ocak, Yarım Çalışma, s.195. Ayrıca bkz. Ekonomi, Kısmi Süreli Çalışma, s.31.

33 Kanunda düzenlenen ve kademeli artan sürelerin evlat edinmede de uygulanacağı yönünde bkz. Köseoğlu, s.106; Ocak, Yarım Çalışma, s.182.

cuğun üç yaşını doldurmamış olması ve işçinin talepte bulunması gerekir. Çocuğun talep sırasında değil evlat edinme sırasında üç yaşını doldurmamış olması aranmaktadır<sup>34</sup>.

Bu noktada yarım çalışma izni ile ücretsiz izin hakkının birlikte kullanılıp kullanılmayacağı sorusu akıllara gelebilir. Bu konuda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak kanaatimizce yine her iki iznin de başlangıç anının analık izninin bitimi olduğu Kanunda düzenlenmiş olup iki izin hakkı tamamlayıcı şekilde değil de, seçimsel olarak, ya yarım çalışma izni ya da ücretsiz izin şeklinde kullanılmalıdır.

## 2. Kadın Memurların Yarım Gün İzin Hakkı

Kadın memurlara analığı halinde sağlanan haklardan bir diğeri, yarım gün izin hakkıdır. Söz konusu hak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır (m.104/F). Kadın memurlara tanınan bu hak, kadın işçilere tanınan yarım çalışma izni ile aynıdır. Ancak her iki düzenleme arasında dikkat çekici farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle İş Kanunu'nda düzenlenen yarım çalışma izninde izinler gün bazında ifade edilmişken; Devlet Memurları Kanunundaki düzenleme ay bazında belirtilmiştir. Ayrıca Devlet Memurları Kanunu'nda açıkça günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışılacağı da vurgulanmıştır.

Kadın memurun bu haktan yararlanabilmesi

<sup>34</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.821; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.143; Ocak, s.179. Farklı doktrin görüşleri için bkz. Baskan, s.10.

için çocuğun hayatta olması gerekir. Bu amaçla yarım gün izin hakkını kullanmakta iken çocuğun ölümü halinde kadın memur bu izin hakkının devamını kullanamaz (I-C-3c). Ayrıca bu haktan sadece kadın memur faydalanır (I-C-3a), başka bir anlatımla ücretsiz izin hakkında olduğu gibi eşi doğum yapan memur bu haktan faydalanamaz. Kadın memurun bu haktan yararlanması halinde, süt izni hakkını kullanması da mümkün değildir (I-C-3b).

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 (m.104/F). Buna göre, birinci evlat edinmede iki ay, ikinci evlat edinmede dört ay, sonraki evlat edinmelerde ise altı ay yarım gün izin hakkını kullanabilir. Ayrıca evlat edinilen çocuğun engelli olması halinde belirtilen süreler on iki ay olarak uygulanır. Kamu Personeli Genel Tebliği'ndeki düzenlemeye göre, her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde yarım gün izin hakkından istekleri halinde her iki eş de yararlanacaktır (II-C-2b). Ayrıca yarım gün izni süresi, evlat edinilen çocuğun evlat edinen kişinin kaçınıcı çocuğu olduğu dikkate alınarak belirlenecektir. Çocuk sayısının tespitinde öz veya evlatlık ayrımı gözetilmeyecektir (II-C-2c).

## D. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı

### 1. İşçilerin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı

Kısmi süreli iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde düzenlenmiş olup bu maddeye göre, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir." Kısmi Süreli

*Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 4 üncü maddesinin c bendinde kısmi süreli çalışma “İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışma” olarak tanımlanmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmeleri atipik iş ilişkilerinin en yaygın türü olup bu tür çalışma kadın işgücünün çalışma hayatına girişini hem kolaylaştırmakta hem artırmaktadır. Nitekim kısmi süreli sözleşme ile çalışan ya da analığa bağlı olarak kısmi süreli çalışmaya geçen kadın işçi ev işlerine ve çocuklarına da zaman ayırabilme olanağı edinmektedir<sup>35</sup>. Tabii ki kısmi süreli çalışma sadece kadın işçiler için öngörülmemiş olup gençlerin eğitim hayatından artan zamanda kısmi süreli çalışma yaptıkları görülmektedir. Yine işyerinde sürekli çalışmayı gerektirmeyen bazı işlerde kısmi süreli iş sözleşmeleri kurulabilmektedir<sup>36</sup>.

2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına eklenen düzenleme ile işçinin doğum yapması halinde ebeveynlerden birinin talebi üzerine işverene kadın ya da erkek işçiye kısmi süreli çalışma yaptırma zorunluluğu getirilmiştir. *Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte* de bu konu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Ebeveyn izni olarak isimlendirilen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, çocuğun bakımının sağlanması amacıyla, doğum veya evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olan kadın ya da erkeğe verilen izindir<sup>37</sup>.

İlgili kanun ve Yönetmelik maddeleri çerçevesinde kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından, doğum yapan kadın ya da eşi yararlanabileceği gibi üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinen işçiler de bu haktan yararlanabilmektedir. Söz konusu hakkı kullanan kadın işçiye

ayrıca süt izni verilmemektedir.

### **a. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Başvuru Şartları**

#### **aa. İş Kanunu'na Göre İşçi Sıfatına Sahip Olmak**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmek için işçinin İş Kanunu kapsamında işçi olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin son fıkrasına göre, Analık halinde çalışma ve süt iznine ilişkin bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi bakımından uygulanır. Doğum ve analık izinleri İş Kanunu'nun kapsamında olan ya da diğer iş kanunları kapsamında olan veya Türk Borçlar Kanunu kapsamında olan işçiler bakımından uygulanırken, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin İş Kanunu'nun 13 üncü maddesi sadece İş Kanunu kapsamında olan işçilere uygulanmaktadır. Bu bağlamda diğer iş kanunlarının kapsamında olan ya da Türk Borçlar Kanunun kapsamında olan işçiler bu haktan yararlanamayacaktır.

#### **bb. Tam Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanmak için işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir. Öğretide de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların çalışma süresini daha da azaltmak amacıyla kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanması kabul edilmemektedir<sup>38</sup>. Diğer yandan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının getirilmesinin amacı kısmi süreli çalışan ve günün veya haftanın belirli saatlerinde çocuğuyla ilgilenme olanağına sahip olanların bu haktan faydalanması değildir<sup>39</sup>. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması kısmi süreli çalışmaya geçiş bakımından önem arz etmez<sup>40</sup>.

#### **cc. Ebeveyn Sıfatına Sahip Olmak**

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yarar-

35 Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2020, s.259. Ayrıca bkz. Aydın/Demirkaya, s.92-93.

36 Süzek, s.259.

37 Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s.495.

38 Ocak, Saim, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37, s.55, 61.

39 Baskan, s.113.

40 Baskan, s.113.

lanabilmek için işçinin ebeveyn sıfatına sahip olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu çerçevede hem kadın işçi hem erkek işçi bu haktan yararlanabilmektedir. Yine aynı fıkra göre üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de bu haktan faydalanmaktadır. Ebeveyn sıfatı, çocuk ile aradaki soy bağının kan bağına veya evlat edinmeye dayalı olarak kurulmuş olması arasında herhangi bir ayırım olmaksızın kazanılabilmektedir<sup>41</sup>. Yarım çalışma izninden farklı olarak kısmi süreli çalışmada hem anne hem baba diğer koşulların gerçekleşmesi şartıyla bu haktan yararlanabilmektedir.

#### **dd. Hem Anne Hem Babanın Çalışması**

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre "ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz." Bu çerçevede çalışan eşin kısmi süreli çalışmaya geçiş talep edebilmesi için diğer eşin de çalışıyor olması şarttır. Söz konusu düzenlemede eşten söz edildiği için ebeveynlerin resmi olarak evli olması gerekmektedir. Aksi halde sadece talepte bulunan eşin çalışıyor olması yeterlidir<sup>42</sup>. Biyolojik anne baba için aranan her iki tarafın da çalışıyor olması koşulu evlat edinme sonucunda anne ve baba olan çalışanlar için de aranmalıdır<sup>43</sup>.

*Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 10 uncu maddesine göre, ebeveynlerden birinin çalışma şartı şu durumlarda aranmaz: "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, hâllerinde aranmaz."*

Aynı Yönetmeliğe göre her iki ebeveynin çalışmasına ilişkin kısmi süreli çalışma talebi şartı, sadece başvuru sırasında aranmakta olup kısmi süreli çalışma sırasında bu şartların kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam etmektedir. Başvuru tarihi itibarıyla eşlerden ikisi de çalışıyorsa ancak daha sonra biri işten ayrıldıysa, bu durum kısmi süreli çalışmayı etkilemez. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre burada kastedilen çalışma bağımlı çalışmadır<sup>44</sup>. Diğer bir görüşe göre ise eşin işçi, memur, kamu görevlisi olarak çalışmasının veya bağımsız faaliyet sürdürmesinin önemi yoktur<sup>45</sup>. Her ne kadar mevcut düzenlemeden ilk bakışta "çalışma" kavramından bağımlı çalışma anlaşılrsa da, bu yönde açık bir düzenleme olmadığı için çalışma kavramının daha geniş bir şekilde değerlendirilmesi uygun olacaktır<sup>46</sup>.

#### **ee. Analık İzinlerinin Bitmiş Olması**

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılabilmesi için bu Kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen analık izinlerinin bitmiş olması gerekmektedir.

#### **ff. Çocuğun Zorunlu İlköğretim Çağına Gelmemiş Olması**

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre ebeveynlerden biri bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. *Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 8 inci maddesine göre, işçi, analık izninin, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının veya altı aya kadar ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

41 Süzek, s.871.

42 Süzek, s.871; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.219; Köseoğlu, s.114; Ocak, Kısmi Süreli Çalışma, s.57.

43 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.218; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.121; Ocak, Kısmi Süreli Çalışma, s.58.

44 Ekmekçi/Yiğit, s.496.

45 Ekonomi, Kısmi Süreli Çalışma, s.50; Ocak, Kısmi Süreli Çalışma, s.62; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.120; Baskan, s.113.

46 Ocak, Kısmi Süreli Çalışma, s.62.

İlköğretim ve Eğitim Kanununun 3 üncü maddesine göre "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 çerçevede işçinin bu haktan faydalanabilmesi için 60 aydan veya 72 aydan küçük çocuğunun olması gerekir<sup>47</sup>.

### gg. İşçinin İşverene Talepte Bulunması

*Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre, ebeveynlerden birinin bu haktan faydalanabilmesi için işverene yazılı talepte bulunması gerekir. İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına ve söz konusu Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre kısmi süreli çalışma talebi işçi tarafından, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirilir. Kanun ve ilgili Yönetmelikte öngörülen yazılı şekil koşulunun ispat koşulu mu geçerlilik koşulu mu olduğu konusunda öğretide isabetli olarak ileri sürülen bir görüşe göre bu şekil koşulu ispat koşuludur. Nitekim işçinin sözlü olarak talepte bulunması ve işverenin bu talebi sözlü olarak kabul etmesi halinde yazılı şekil zorunluluğu nedeniyle talebin geçersizliğini ileri sürmek isabetli görülmez<sup>48</sup>.

Söz konusu Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre işçi kısmi süreli çalışma talebine eşinin çalıştığına dair belgeyi eklemek zorundadır. Ayrıca işçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih, tüm iş günlerinde çalışılacak olması halinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması durumunda ise tercih edilen iş günleri bulunur.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için kıdemine ve işyerinin büyüklüğüne ilişkin bir şart aranmamıştır. İşyerinde tek bir kişi çalışıyor olsa dahi diğer koşullar varsa işçi talebi halinde kısmi

süreli çalışmaya geçebilir<sup>49,50</sup>.

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanır. Bu bağlamda teslimden itibaren İş Kanunu'nun 74 üncü maddesi çerçevesinde sekiz haftalık analık izni kullanılması gerekeceği için, bu sekiz haftalık sürenin bitiminde kısmi süreli çalışmaya geçilmesi mümkün olacaktır<sup>51</sup>.

### b. Kısmi Süreli Çalışma Talebinin İşverence Karşılanması

*Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 11 inci maddesine göre, usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, işveren tarafından bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde karşılanır ve işveren işçiye, talebinin karşılandığını yazılı olarak bildirir. İşverenin süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap vermemesi halinde, bu talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararına göre, "... Somut uyuşmazlıkta davacı kısmi süreli çalışma talebini içerir dilekçesini 15.05.2019 tarihinde işverene vermiştir. Bu dilekçede, 19.06.2019 tarihinden itibaren Çarşamba ve Perşembe günleri çalışacağını belirtmiştir. Yine 10.06.2019 tarihli dilekçesinde de talebinin kabul edilmemesi halinde Çarşamba Perşembe günleri çalışacağını belirtmiştir. Davalı işverence bir aylık sürenin dolduğu 16.06.2019 tarihine kadar cevap verilmemesi üzerine işçi talep dilekçesinde belirttiği 19.06.2019 tarihinde ve Çarşamba günü edimini kısmi süreli olarak sunmaya başlamış olması karşısında işverence yapılan fesih geçersizdir."<sup>52</sup>.

49 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.220; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.119; Köseoğlu, s.115.

50 Alman Hukukunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmek için işyerinde en az 15 işçi çalışması ve işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması şartları aranmaktadır. Bkz. Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, s.220.

51 Süzek, s.872.

52 Ankara BAM 5. HD., 17.06.2020, E.2020/874, K.2020/1367. Bkz. Çil, s.400-401.

47 Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.218.

48 Baskan, s.116; Ocak, Kısmi Süreli Çalışma, s.67.

### c. Bazı Sektörlerde İşverenin Onayı Şartı

*Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 12 nci maddesinde bazı sektörlerde ebeveyn izninden ancak işverenin onayı ile yararlanılabileceği düzenlenmiştir. Bu çerçevede özel sağlık kuruluşlarında, sanayiden sayılan işlerde, nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, iş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde işverenin bu talebi uygun bulması gerekir. Yönetmeliğin söz konusu maddesine göre, "a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde, b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde, c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir."

### d. Tam Süreli Çalışmaya Geçiş

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde işçinin normal haftalık çalışma süresi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye oranla önemli ölçüde az belirlenmek suretiyle işçi ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre de işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmi süreliden tam süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında işçilere duyurulur.

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ve Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 14 üncü maddesine göre, kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya geçebilir. Eğer işçi tam süreli çalışmaya geri dönmek isterse, bu talebi yazılı olarak en az bir ay önce işverene bildirir. Kısmi süreli çalışma-

ya geçen işçinin bu suretle tam süreli çalışmaya başlaması durumunda yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden ortadan kalkar. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ise, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayının bulunması şartıyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür.

Tam süreli çalışmaya geçiş işverenin onayına bağlı olmayıp işçi koşulların değişmesi veya yasal kısmi süreli çalışma süresinin sona ermesi halinde tam zamanlı çalışmaya geçebilir. İşçinin işverene bu yönde bildirim yapması yeterlidir<sup>53</sup>.

Çocuğun ilköğretilere başlamasıyla birlikte işverenin işçiden tam süreli çalışmaya geçmesini istemesi halinde işçinin bunu kabul etmesi gerekir<sup>54</sup>. Ancak çocuğun ilköğretim yaşını tamamlaması işçi ya da işverenden talep gelmedikçe sözleşmenin kendiliğinden tam süreliye dönüştüğü anlamında gelmez. Taraflar hiçbir talepte bulunmayarak susmak suretiyle kısmi süreli çalışma ilişkisini devam ettirebilir<sup>55</sup>. Buna karşın işverenin işçinin kısmi süreli çalışmaya devamına rıza göstermesi halinde işçinin sürenin sonunda işçinin tam süreli çalışmaya dönmesi gerekmektedir. Aksi halde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle sona erdirilebilir<sup>56</sup>.

### e. Ücret

İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre "kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir." *Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 15 inci maddesinde de aynı şekilde kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği düzenlenmiştir. Bu bağlamda tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçi çalıştığı süreye orantılı olarak ücret alacaktır.

53 Süzek, s.875-876.

54 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.222.

55 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.222-223.

56 Köseoğlu, s.118.

## f. Süt İzni

*Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* "Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı"nı düzenleyen 6 ncı maddesine göre, "Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz." Kanunda kısmi süreli ücretsiz izinle ilgili olarak düzenleme bulunmasına karşın kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkında süt izni konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Öğretide bir görüşe göre kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından babanın yararlandığı durumda anne süt izni kullanabilir, bu hakkı annenin kullandığı durumlarda ise eğer anne haftanın bazı günlerinde tam gün çalışıyorsa süt izninden yararlanabilmektedir<sup>57</sup>. Süt izninin amacı da dikkate alındığında kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını anne kullanıyor ve anne her gün belirli saatler arasında çalışıyorsa süt izninden yararlanması isabetli olmayacakken haftanın belirli günlerinde tam gün çalışıyorsa süt izninden yararlanması uygun olacaktır<sup>58</sup>.

## g. Fesih Yasağı

*Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin* 11 inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre, işçinin talepte belirtilen tarihte iş görme edimini sunmaya başlaması şartıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu bağlamda eğer işveren bir aylık cevap verme süresi içinde işçinin kısmi süreli çalışma talebini reddederek işçiyi işten çıkartırsa ya da işçinin talebine hiç cevap vermeyerek kısmi süreli çalışma edimini işverene sunan işçiyi işe kabul etmezse iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından iş sözleşmesinin geçersiz feshinden, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından da fesih hakkının kötüye kullanımından söz edilir<sup>59</sup>.

İşverenin işçinin sözleşmesini sona erdirmesi,

bununla birlikte işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini kabul etmeyerek işçiyi tam zamanlı çalışmaya zorlaması halinde işçi sözleşmesini İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin II-f hükmüne dayalı olarak haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca işçi İş Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işverenden uygun bir tazminat da talep edebilir<sup>60</sup>. Öğretide bir görüşe göre söz konusu yaptırımlar yeterli değildir. Kanun koyucunun işçinin talebinin yerine getirilmesi için daha etkili yaptırımlar getirmesi, bunun yanında talebi yerine getirmeyen işveren için idari para cezası uygulanması isabetli olacaktır<sup>61</sup>. Diğer bir görüşe göre de işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin işverence keyfi olarak karşılanmaması halinde kanunda işveren aleyhine bir yaptırım düzenlenmemiştir. Bu çerçevede söz konusu hakkı kullanmak isteyen işçiye yeterli güvence sağlanmaması bir eksiklik<sup>62</sup>.

## 2. Memurların Yarım Zamanlı Çalışmaya Geçiş Hakkı

2016 yılında 6663 sayılı Kanunla İş Kanunu'na yapılan ekleme ile işçilere kısmi süreli çalışmaya geçiş, Devlet Memurları Kanunu'na yapılan ekleme ile de memurlara yarım zamanlı çalışmaya geçiş hakkı getirilmiştir. Doğum sonrası yarım zamanlı çalışmayı düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Ek madde 43'e göre, "Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler." Bu düzenleme ile de hem doğum yapan hem eşi doğum yapan memurlara yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanma imkânı getirilmiştir.

57 Köseoğlu, s.121.

58 Baskan, s.122.

59 Süzek, s.873; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.218; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.129; Köseoğlu, s.117.

60 Süzek, s.874; Köseoğlu, s.118. Ayrıca bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.218; Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s.129.

61 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.222.

62 Aydın/Demirkaya, s.94-95.

Bu bağlamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya geçebilir. Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır, bu bağlamda yarım çalışma hakkını kullanan memur ücretinin yarısını almaktadır. Yarım zamanlı çalışmaya geçen memurun çalışma saatlerini ilgili kurum belirlemektedir. Bu haktan bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinmemurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşleri de talepleri halinde yararlanabilmektedir. Yarım zamanlı çalışan memurun hizmet süresi de yarım olacak şekilde dikkate alınmaktadır. Bu haktan yararlanan kadın memura ayrıca süt izni verilmektedir (Ek m.43).

Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinmemurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya m.104/A uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır (Ek m.43/1).

Yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir (Ek m.43).

## E. Süt İzni

### 1. İşçilerin Süt İzni

Kadın işçilerin süt izni İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin yedinci fıkrasına göre, "*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi*

*saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin (Gebe veya Emziren Kadın Yönetmeliği) 10 uncu maddesine göre, "Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanır."*

Süt izni 74 üncü maddede düzenlenmiş olup son fıkraya göre iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır. İş Kanunu'nda bebeğin fiilen emzirilip emzirmemesine göre bir ayırım yapılmamış olup çocuk bir yaşına gelinceye kadar bu sürenin verilmesi öngörülmüştür<sup>63</sup>. Bu hükümde öngörülen süre en az süre olup işçiye bu süreden daha az süt izni verilmesi mümkün değildir. Buna karşın bu sürenin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile artırılması mümkündür<sup>64</sup>. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki süt izninin kullanımı işçinin talebine bağlı olmayıp işveren, işçi talep etmese de bu izni kullandırmakla yükümlüdür<sup>65</sup>.

Gerek İş Kanunu'nun çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen 66 ncı maddesine gerek 74 üncü maddesine göre, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için kullandığı süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Süt izninin çalışma süresinden sayılmasına ilişkin düzenleme hem annenin hem bebeğin hem de ailenin korunması gibi sosyolojik nedenlerle getirilmiştir. Bu bağlamda kadın işçilerin süt izni kullandıkları dönemlere ilişkin olarak ücretlerinde bir kesintiye gidilemez<sup>66</sup>.

İş Kanunu süt izni sürelerini düzenlerken çoğul gebelik halinde bu sürelerin artırılıp artırılmayacağı hususuna yer vermemiştir. Öğretide bir gö-

63 Aydın/Demirkaya, s.97; Yuvalı, s.110.

64 Caniklioğlu, Nurşen, 4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları, Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart 2019, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi 1 Mart 2020, s.79.

65 Caniklioğlu, Kadınların Hakları, s.79.

66 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2014, s.1228.

rüşe göre çoğul gebelik de olsa, süt izni günde toplam bir buçuk saati geçmemelidir<sup>67</sup>. Nitekim annenin günde toplam bir buçuk saatlik sürede birden fazla bebeğini emzirmesinde herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>68</sup>. Öğretide aynı yönde diğer bir görüşe göre de bir buçuk saatlik sürede bir bebeği emzirmek ile çoğul gebelik halinde birden fazla bebeği emzirmek arasında fark olmasına karşın İş Kanunu'nda diğer izinler bakımından çoğul gebelik durumu ayrıca düzenlenmişken süt izni bakımından bir düzenleme getirilmemiş olduğu göz önünde bulundurulduğunda çoğul gebelik halinde de süt izni süresinin günde bir buçuk saat olarak uygulanır. Ancak mevzuata çoğul gebelik durumunda süt izni süresini belirleyen bir hüküm eklenmesi uygun olacaktır<sup>69</sup>.

Süt izninin amacı bebeğin beslenmesidir. Bu çerçevede İş Kanunu'nda süt izni günde bir buçuk saat olarak düzenlenmiş ve her gün için kullanılması öngörülmüştür. Buna karşın uygulamada bazı kadın işçiler süt izinlerini her gün kullanmak yerine, işyerinin uzaklığı, ulaşım problemleri, trafik sorunu gibi nedenlerle haftada bir gün şeklinde toplu bir biçimde kullanmayı tercih etmektedir<sup>70</sup>. Ancak öğretide bir görüşe göre süt izni her gün için ayrı ayrı bir buçuk saat olarak kullanılmalıdır. Nitekim süt izninin toplu bir şekilde kullanılması düzenlemenin getiriliş amacına uygun değildir<sup>71</sup>. Aksi yöndeki kanaatimizce de isabetli olan görüşe göre her ne kadar hükmün amacı dikkate alındığında süt izninin toplu olarak kullandırılmaması esas olsada, bu iznin günlük kullanımının zorluklara sebep olması ve işçinin talep etmesi halinde süt izni toplu şekilde kullanılmalıdır<sup>72</sup>.

Süt izninin kullandırılmaması halinde İş Kanunu'nun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre bu Kanunun 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyene idari para cezası yaptırımı uygulanır. Bu çerçevede süt izni kullandırılmamasının yaptırımı kanunen sadece idari para cezası olarak öngörülmüştür. Ancak öğretide de kabul edildiği üzere süt izni verilmeyip çalıştırılan işçinin kullandırılmayan süt izni sürelerine ilişkin ücret alacağı doğmakta ve işverenin işçiye fazla çalışma ücreti ödemesi gerekmektedir<sup>73</sup>. Diğer bir görüşe göre de kanunda yaptırım bakımından bir boşluk vardır. Bu bağlamda hâkim Türk Medeni Kanunu'nun 1 inci maddesiyle tanınmış olan "kural koyma yetkisi"ni kullanmalıdır. Hâkim bu yetkisini kullanırken de İş Kanunu'nun 27 nci maddesinde düzenlenen yeni iş arama iznine ilişkin düzenlemeyi esas almalıdır. Bu çerçevede yeni iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işveren için öngörülmüş bulunan yaptırımı göz önünde tutmalıdır<sup>74</sup>.

Öğretide bir başka görüşe göre İş Kanunu'nun 104 üncü maddesi işçiye süt izni verilmemesine herhangi bir yaptırım öngörmemektedir. Bu maddede, Kanunun 74 üncü maddesi hükmüne aykırı olarak "doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen" işverenlere idari para cezası yaptırımı öngörülmüş, süt izni verilmemesine bir yaptırım bağlanmamıştır<sup>75</sup>. Kanunda süt izninde işçinin çalıştırılması halinde ilave ücret ödeneceğine ilişkin bir yaptırım öngörülmemekle birlikte kanuna aykırılığın açıkça belirlenmesi halinde tazminat yaptırımı söz konusu olur ve işveren kadın işçinin fazladan (fazla değil) çalışmış olduğu süt izni kadar süreye karşılık olan

67 Taşkent/Kurt, s.42; Caniklioğlu, Kadınların Hakları, s.80.

68 Taşkent/Kurt, s.42.

69 Uğur/Uğur, s.672.

70 Ekmekçi/Yiğit, s.495; Caniklioğlu, Kadınların Hakları, s.79.

71 Taşkent/Kurt, s.42. Ayrıca bkz. Uğur/Uğur, s.672; Ertürk, s.362. Yargıtay da bu iznin toplu kullandırılmayacağını ve işçinin bu yönde talepte bulunamayacağını kabul etmektedir. Bkz. Yarg. 9 HD., 27.4.2017, E. 2017/4543, K. 2017/7375, www.kazanci.com.

72 Caniklioğlu, Kadınların Hakları, s.79.

73 Ekonomi, Münir, Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, Legal İHSGHD, S. 47, Y. 2015, s.39-43; Caniklioğlu, Kadınların Hakları, s.82-83.

74 Taşkent/Kurt, s.42-43.

75 Özel, Kayhan, Karar İncelemesi: Bir Yargıtay Kararı İşığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, S. 28, s.328.

ücret tutarında tazminat ödemelidir<sup>76</sup>. Yine bu görüşe göre maddi tazminatının yanında manevi tazminat konusu da tartışılabilir<sup>77</sup>.

Süt izninin kullandırılmamasının diğer bir sonucu da kadın işçinin İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin II-f bendine göre çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkanındır<sup>78</sup>. İşveren, izni vermeyip işçiyi çalışmaya devam ettirdiği durumda, işçiye çalışılmış gibi sayılan bir buçuk saatlik sürenin ücretinden başka o günkü normal günlük çalışmasına eklenen bir buçuk saatlik çalışma karşılığı ücretinin de ödenmedi gerekir. İşçiye zamlı ücret ödenmezse işçi İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin II-e bendine göre işveren tarafından ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi ve ödenmemesine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir; ayrıca ödenmeyen ücretlerini faizleri ile birlikte talep edebilir<sup>79</sup>.

Süt izninin işveren tarafından usulüne uygun kullandırılması gerekmektedir. Aksi halde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. "... Somut olayda, davacıya doğum izninden sonra süt izni kullanmakta olduğu bir dönemde davacının görevlendirildiği yerde süt iznini amaca uygun şekilde kullanma imkanının bulunmadığı açık olmasına rağmen bu işlemin yapılması tanık beyanlarına göre yaklaşık 2 saatlik mesafede bulunan başka bir şubede yaklaşık 40 gün süreyle görevlendirilmiştir. İşverenin işçiyi gözetme borcuna ve dürüstlük kuralına aykırıdır. Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı davranmaz. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı sebeple feshedildiği kabul edilmelidir. Bu itibarla, mahkemece kıdem tazminatı yönünden davanın kabulü gerekirken, davanın reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."<sup>80</sup>.

76 Özel, s.329.

77 Özel, s.329-330.

78 Ekonomi, Süt izni, s.46; Uğur/Uğur, s.673.

79 Ekonomi, Süt izni, s.47.

80 "Somut olayda, davacının 01.12.2010 tarihinden itibaren davalı şirketin ... Merkez Şubesinde gelecek planlama uz-

Yargıtay'a göre işverence süt izni verilmemesinin yaptırımı İş Kanunu'nun 104 üncü maddesi<sup>81</sup> çerçevesinde idari para cezasıdır. Ancak bu davranışın hukuki yaptırımı da olmalıdır. Bu çerçevede Yargıtay gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiğine ilişkin yorumunu süt izninde yapılan çalışmalar için de uygulamıştır. Bu çerçevede verdiği bir karara göre, "Somut uyuşmazlıkta da davacının süt izni kullanmadığı süre tespit edilip % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir."<sup>82</sup>. Yine Yargıtay'ın bir diğer kararına

manı olarak görev yapmakta iken, 15.08.2014 tarihinde doğum yaptığı, 28.11.2014 tarihine kadar ücretli, 27.05.2015 tarihine kadar ücretsiz izin kullandığı, 28.05.2015-20.06.2015 tarihleri arasında raporlu olduğu, 22.06.2015 tarihinde iş başı yapıp 13.07.2015-17.07.2015 tarihleri arasında rapor kullandığı davalı işverenin 23.07.2015 tarihli e-posta ile davacının 24.07.2015 tarihinden 31.08.2015 tarihine kadar tüm iş günlerinde ... Şubesinde takibinde ise günleri sonradan belirlenmek üzere 3 gün ..., 2 gün ... Şubesinde görevlendirildiği hususunun bildirildiği ve akabinde davacının 24.07.2015 ile 27.07.2015-08.08.2015 tarihleri arasında yeniden rapor aldığı ve iş başı yapması gereken 10.08.2015 tarihinde ihtarname çekerek dava dilekçesindeki iddiaları ile işverence yapılan görevlendirmenin kendisini mağdur ettiğinden iş akdini haklı nedenle feshettiğini bildirmiştir." Kapatılan Yarg. 22.HD., 29.06.2020, E.2017/10166 K.2020/8063, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilstemciWeb/>

81 "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 bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir."

82 "Taraflar arasında davacı-karşı davalının süt izni ücretine hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.4857 sayılı İş Kanun'un 74/7. maddesinde "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." şeklinde düzenleme bulunmaktadır. 4857 sayılı yasanın 104. maddesinde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacağı düzenlemesi de getirilerek süt izni kullandırılması idari yaptırıma bağlanarak güvenceye alınmıştır. Süt izni ile ilgili olarak Dairemizin 13.06.2016 tarih 2015/12878 Esas 2016/17527 Karar sayılı kararıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3. fıkrasında "İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez", hükmüne göre gece çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamasıyla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden

göre, “... İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, idari para cezası olarak anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki ceza yaptırımına bağlanan bir davranışın hukuki bir yaptırımı da olmalıdır. Süt izni yasadaki kaynaklanan bir mazeret iznidir ve yasal haktır. Kural olarak da ücrete tabidir. Ancak ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu nedenle de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep edilmesi gerekir. Her ne kadar süt izni karşılığı ücret öngörülmemiş ise de işçiye verilmemesi halinde bağlanan cezai yaptırım<sup>83</sup> gibi hukuki bir yaptırım da bağlanmalıdır. İşçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış ise bunun karşılığı mesai yaptığından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.”<sup>84</sup>.

Kanaatimizce İş Kanunu’nda öngörülen süt izninin işçiye kullanılmaması ve işçinin bu sürede çalıştırılması halinde de İş Kanunu’nun 104 üncü maddesinde düzenlenen “doğumdan önceki

ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen” işverenlere idari para cezası yaptırımını uygulanmalıdır. Bununla birlikte işçiye süt izninde çalıştığı sürenin ücreti zamlı olarak ödenmelidir. İşçi İş Kanunu’nun 24/II-f bendi çerçevesinde de çalışma şartlarının uygulanmamasına dayalı olarak iş sözleşmesini derhal feshedebilmelidir. İşverenin süt iznini kullanan ve bu nedenle işe gelmeyen işçinin sözleşmesini iş görme ediminin yerine getirilmemesine dayanarak feshetmesi halinde de bu fesih haksız ya da işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre geçersiz veya kötü niyetli fesih olarak değerlendirilecektir.

## 2. Memurların Süt İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104 üncü maddesinin D bendine göre kadın memur işe başladığında, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni kullanabilmektedir. Kadın memurun süt iznini hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı konusunda kendi tercihi esastır.

İş Kanunu’nda süt izni çoğul ya da tekil gebelik ayrımı yapılmaksızın düzenlenmiştir. Bu çerçevede süt izninin çoğul gebelik durumunda nasıl kullanılacağına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Buna karşın memurlar bakımından Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No 6) nin süt izni süresini düzenleyen maddesinde çoğul doğumlarda da süt izni süresinin aynı olduğu düzenlenmiştir<sup>85</sup>. Yine bu Tebliğe göre süt izninden sadece kadın memur yararlanır. Kadın memur, süt izninden ve 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin F fıkrasında düzenlenen yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanamaz. Kadın işçiler uygulamada süt iznini toplu olarak kullanabilmekteyken; bu Tebliğ uyarınca süt izni birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamaz. Nitekim bu izin, memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanması

ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusunda da benzer yorum yapılmasının hakkaniyete ve Anayasa ve Kanun koyucunun amacına daha uygun olduğu değerlendirilmiştir. Zikredilen kararda, aynen; “Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin insiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullanılmaması durumunda, kullanılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği “ gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta da davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 22. HD., 16.01.2020, 2017/26761 E., 2020/518 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilis-temciWeb/> Bu konudaki kararlar için ayrıca bkz. Ertürk, s.362-363.

83 Yargıtay cezai yaptırım ibaresini kullanmış olmasına karşın, idari para cezası idari yaptırım niteliğini taşımaktadır. Bkz. Süzek, s.869.

84 Yarg. 9.HD., 27.04.2017, E.2017/4543 K. 2017/7375, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilis-temciWeb/>

85 <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-264188/kamu-personeli-genel-tebliği-seri-no6.html>

gereken bir izindir. Yarım gün izin hakkından süt iznine geçiş mümkün olup bu Tebliğe göre, doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkını kullanan ve bu haktan yararlanma süresi biten memur, süt izni süresinin kalan kısmı kadar süt izninden yararlanacaktır. Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren yarım gün izin kullanmayı tercih eden memur, yarım gün izin hakkından faydalanmayı bırakıp süt izni kullanmayı talep edebilir ve bu durumda süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden faydalanacaktır.

## F. Mazeret İzni

### 1. İşçilerin Mazeret İzni

İş Kanunu'nun "Mazeret İzni" başlıklı Ek 2 nci maddesinde işçiye evlat edinmesi halinde üç gün, eşinin doğum yapması durumunda ise beş gün ücretli izin verileceği düzenlenmiştir.

Kanunda mazeret izninin ücretli olduğu belirtilmekle birlikte bu sürenin iş günü olup olmadığı açıkça düzenlenmemiştir. Kanunda iş günü olarak düzenlenen sürelerde iş günü olduğu belirtildiği için mazeret izinleri iş günü olarak hesaplanmaz<sup>86</sup>.

### 2. Memurların Mazeret İzni

Devlet Memurları Kanunu'nun 104 üncü maddesinde mazeret izni düzenlenmiş olup B fıkrasına göre memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir.

## G. Muayene İzni

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre hamilelik süresince kadın işçiye, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. *Gebe veya Emziren Kadın Yönetmeliğinin* "Gebe çalışanın muayene izni"ni düzenleyen 11 inci maddesine göre, gebelikleri süresince gebe çalışanlara periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Bu maddede sözü edilen ücretli izin işçilere ça-

alışmadığı süreler için ücret ödenmesinin öngörül-  
düğü izin olup yıllık ücretli izin süresinden düşül-  
mez. Bu çerçevede kadın işçi periyodik kontroller  
nedeniyle çalışmadığı süreler için de ücret almaya  
devam eder<sup>87</sup>. Periyodik kontrollerin ne sıklıkla ya-  
pılacağına ilişkin kanunda bir düzenleme bulun-  
mamakla beraber kontrollerin sıklığını, kontrolleri  
gerçekleştirecek olan doktor belirleyecektir<sup>88</sup>.

## H. Hafif İşlerde Çalıştırma

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesine göre, hamile kadın işçi, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilmekte ve bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamamaktadır.

Gebe çalışanın daha hafif işlerde çalışma imkanından faydalanabilmesi için daha hafif işlerde çalışması gerekliliğinin hekim raporuyla tespit edilmesi gerekmektedir. Aksi halde işverenin sadece kadın işçinin talebi üzerine çalışma koşullarında bu şekilde bir değişikliğe gitme yükümlülüğü yoktur. Ayrıca gebe kadın işçiye tanınan bu imkan, işçinin doğum yapmadan önceki döneminde faydalanabileceği bir olanaktır. Nitekim bu düzenlemenin kapsamına sadece gebe işçiler girmektedir. Doğumla birlikte kadın işçinin gebelik durumu sona erer ve işverenin doğumdan sonra gebe işçiyi hafif işlerde çalıştırma yükümlülüğü sona erer<sup>89</sup>.

*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğinin* 7 nci maddesine göre işveren gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riski olması halinde çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir şekilde ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak değiştirir. Eğer çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin değiştirilmesi mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli tedbirleri alır. Gebe çalışan sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu durumda

87 Uğur/Uğur, s.666.

88 Uğur/Uğur, s.666.

89 Uğur/Uğur, s.674.

86 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.825.

çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Ancak çalışanın başka bir işe aktarılması mümkün değilse, isteği halinde, kendisinin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, ücretsiz izinli sayılması sağlanır.

## I. Sağlanan Diğer Haklar

### 1. İşçilere Sağlanan Haklar

İş Kanunu ile analığın korunması bağlamında kadın işçilere yukarıda anlattığımız haklar getirilmiş olmakla birlikte ilgili diğer kanun ve yönetmelikler ile de bazı düzenlemeler getirilmiştir. *Gebe veya Emziren Kadın Yönetmeliğinin* 6 ncı maddesine göre, işveren gebe ve emziren kadınların sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri almalı, gebe ve emziren kadın, alınan önlemler hakkında bilgilendirilmelidir.

Aynı Yönetmeliğin 8 inci<sup>90</sup> ve *Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğinin* 9 uncu maddesine<sup>91</sup> göre gebe kadına gebelik süresince ve doğum yapmış kadına doğumdan itibaren bir yıllık süre boyunca gece çalışması yaptırılamaz. Yine *Gebe ve Emziren Kadın Yönetmeliğinin* 9 uncu maddesine göre, gebe ve emziren kadın, gündüz yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Bu Yönetmeliğin 13 üncü maddesinde de işverenin belirli koşullarda emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu konuda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, "*Davacı, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şart-*

*larıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğinin 13. maddesine istinaden işyerinde kreş ve emzirme odası bulunmadığı gerekçesiyle istifa etmiş, mahkeme de aynı yönetmelik hükmüne istinaden işyerinde kreş ve emzirme odası bulunmaması sebebiyle feshi haklı kabul ederek sonuca gitmiştir. Ancak feshe dayanak yönetmeliğin ilgili maddesinde emzirme odası zorunluluğunun işyerinde 100-150 arası kadın işçiden fazla çalışan olması, emzirme odasının yanı sıra kreş zorunluluğunun ise 150 kadın işçiden fazla çalışan olması haline münhasır olduğunun açıkça belli olmasına rağmen bu hususta hiç bir araştırma yapılmaksızın sonuca gidilmiştir.*"<sup>92</sup> Bu çerçevede işyerinde çalışan kadın işçi sayısı kreş açılmasını gerektiriyorsa kreşin bulunmaması nedeniyle sözleşme işçi tarafından İş Kanununun 24/II-f bendine göre feshedilebilir<sup>93</sup>.

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik Ek 1 yer de düzenlenen İşyeri Bina ve Eklentilerinde Uygulanacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartlarının gebe ve emziren kadınları düzenleyen 49 uncu maddesine göre gebe ve emziren kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun şartlar sağlanmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde çıkartılan *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* hükümlerine göre gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitim verilir<sup>94</sup>.

### 2. Memurlara Sağlanan Haklar

Devlet Memurları Kanunu'nun 101 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, doktor raporunda belirtilmesi durumunda kadın memurlara hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

90 "(1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. (2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz."

91 "(1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

(2) Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır."

92 Yarg. 9.HD., 22.11.2017, E.2015/17148 K.2017/18828, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>

93 Süzek, s.869.

94 Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.494-495.

## Sonuç

Mevzuatımızda aile hayatının korunabilmesi, çalışma ve aile hayatı arasında uyum sağlanabilmesi amacıyla hem doğum hem de evlat edinme yoluyla gerçekleştirilen ebeveynliğin korunmasına yönelik çeşitli hükümler yer almaktadır. Analık hali, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki sekiz haftalık, çoğul gebeliklerde de ilk on haftalık süreyi ifade eder. Bu süreçte annenin rolü, çocukla yakın ilişki içinde olması son derece önemlidir. Bu bağlamda gebe ya da doğum yapmış kadınlara hukukumuzda bazı haklar tanınmıştır. Çalışma hayatına ilişkin mevzuatta yer verilen bu düzenlemelerin amacı kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasını sağlamak ve aile ve çalışma hayatı arasında denge kurulmasını sağlamaktadır.

Ebeveynlik sadece doğum sonucunda gerçekleşmemekte, toplumda pek çok kişi ya da aile evlat edinme yoluyla da ebeveyn olmaktadır. Çocuğun biyolojik anne babasıyla yakın olması kadar evlat edinen ile de yakın olması, belirli yaştaki çocukları evlat edinen kişilerin de çocuklarına vakit ayırması evlat edinilen çocuğun gelişimi açısından önemlidir. Çocuğun bakımıyla ilgilenmek, ona özel zaman ayırmak hem biyolojik anne ve baba hem evlat edinen açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede mevzuatımıza baktığımızda analık bağlamında getirilen bazı hakların hem biyolojik anne ya da baba hem de üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler bakımından sağlandığını görmekteyiz.

Analık izni, süt izni, ücretli ve ücretsiz izinler, muayene izni gibi düzenlemeler analığın korunması çerçevesinde getirilmiş olmakla birlikte 29 Ocak 2016 tarihinde kabul edilen 6663 sayılı Kanunla hem işçiler hem devlet memurları için getirilen yarım çalışma izni ve kısmi süreli/yarım zamanlı çalışmaya geçiş hakkı son derece önemli ve isabetli düzenlemelerdir.

Analığın korunması bağlamında getirilen düzenlemelere bakıldığında genellikle işçilere ve devlet memurlarına getirilen hakların paralel olduğu görülmekle birlikte süt izni ve ücretsiz/aylıksız izin hakkı bağlamında getirilen sürelerde

farklılık olduğu görülmektedir. Bu düzenlemelerin getiriliş amacının aynı olduğu düşünüldüğünde düzenlemeler arasında uyum sağlanmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adakale Demirhan, Fatma Elif/ Ekonomi, Münir, Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler, İTÜ Dergisi, C.4, S.5, Ekim 2005, s.55-67, [http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi\\_d/article/view/691/615](http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/view/691/615).
- Akıntürk Türkmen, Hülya, Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler, Ankara Barosu Dergisi, 1998, S.4, s.6-28.
- Arslan Ertürk, Arzu, Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış, MÜHF HAD, C.23, S.1, s.346-369.
- Aydın, Ufuk/Demirkaya, Seher, Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, İş ve Hayat, s.72-104.
- Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 12.B., Ankara 2018.
- Baskan, Şükriye Esra, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.2, s. 89-131.
- Caniklioğlu, Nurşen, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emeğin Hukuku Kurultayı-2, Ankara, 26 Mayıs 2016, s.115-152 (Kısmi Süreli).
- Caniklioğlu, Nurşen, 4857 Sayılı Kanun’a Göre Kadınların Hakları, Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart 2019, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi 1 Mart 2020, s.30-91 (Kadınların Hakları).
- Cengiz, İftar, Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, C.10, S.4/2009, s.21-53 (Analık Durumu).
- Cengiz, İftar, Protection Of Women Workers In Pregnancy And Maternity Status In The Context Of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,

- C.15, Y.2011, S.2, s.59-80.
- Centel, Tankut, 6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler- Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi-, Sicil Dergisi, S.35, Y.2016, s.9-16.
  - Çalışkan, Aslı, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018.
  - Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 33.B., İstanbul 2020.
  - Değer Ermumcu, Senem, Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C.19, Özel Sayı 2017, s.1997-2027.
  - Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020.
  - Ekonomi, Münir, Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, Legal İHSGHD, Y.2017, S.53, s.21-58 (Kısmi Süreli Çalışma).
  - Ekonomi, Münir, Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzininin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, Legal İHSGHD, S. 47, Y. 2015, s.21-48 (Süt İzni).
  - İnciroğlu, Lütfi, Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?, Legal İHSGHD, Y.2016, S.49, s.161-178.
  - Kar, Bektaş/Göktaş, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri, Sicil Dergisi, S.6, Haziran 2007, s.27-37.
  - Koç, Sedef, İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Editör: Tankut Centel, İstanbul 2016, s.195-209.
  - Kökkılınç Eraltuğ, Ayşegül, Avrupa Birliği Hukuku'nda Ebeveyn İzni, Legal İSHGHD, Y.2006, S.9, s.111-132.
  - Köseoğlu, Ali Cengiz, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, S.4, Y.2, s.97-124.
  - Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2014.
  - Ocak, Saim, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat, Yıl:2017, C.3, S.5, s.174-227 (Yarım Çalışma).
  - Ocak, Saim, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37, s.52-101 (Kısmi Süreli Çalışma).
  - Oğuz, Özgür, Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler, TBB Dergisi 2018 (134), s.567-586.
  - Özdemir, Burhan, Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası, Sicil Dergisi, S. 16, s.100-109.
  - Özel, Kayhan, Karar İncelemesi: Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, S. 28, s.325-330.
  - Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10.B., Ankara 2019 (İş Hukuku).
  - Senyen Kaplan, Emine Tuncay, İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, s.709-722.
  - Soysal, Tamer, Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, Kamu-İş, C.8, S.4/2006, s.1-48.
  - Süral, Nurhan, Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, s.279-309.
  - Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2020.
  - Taşkent, Savaş/ Kurt, Dilek, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1, S.40, s.29-50.
  - Uğur, Suat/Uğur, Ömer, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2017, C.22, S.3, s.663-684.
  - Yuvalı, Ertuğrul, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış, TBB Dergisi 2013 (106), s.93-114