



ESKİŞEHİR BAROSU DERGİSİ

Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması

Av. Gizem Meral KILINÇ*

Öz

Kadın işçinin doğum nedeniyle kullandığı ücretli ve ücretsiz izin hakları 4857 sayılı İş Kanunu ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 74 hükmü gereğince, “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.” Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Bu sürenin bir kısmı doğum süreleri sonuna eklenebilir. Çalışmamızda bu sürelerin nasıl kullanılacağına ve koşullarına değinilmiştir. Evlat edinme durumu ve babanın kullanabileceği izinler de annelik izinleri anlatılırken incelenmiştir. Analık izni sonrası 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde bahsedilen altı aylık ücretsiz izin ve yarım çalışma izni kullanılabilir. Tüm bunlara ek olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesi gereği kısmi süreli iş uygulaması ebeveynlerden biri tarafından tercih edilebilir. Kullanım şekli, şartları ve sona ermesi ise ilgili yönetmelikte düzenlenmiştir. Bu izinlerden ilk olarak analık izni, sonra altı ay süreyle ücretsiz izin veya yarım çalışma izni, daha sonra kısmi süreli çalışma hakkı kullanılır. İzinlerin alınabilme sıraları, kimler tarafından kullanılabilir ve koşulları bu çalışmada açıklanmıştır. Süt izni ise tartışmalı olmakla birlikte yalnızca annenin kullanabileceği bir izindir. Süt izninin yarım çalışma ve kısmi çalışma ile birlikte kullanımı ayrıca incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Doğum İzni, Süt İzni, Yarım Çalışma, Kısmi Süreli Çalışma, Altı Aylık Ücretsiz İzin

* Konya Barosu, gizemmeralkinc@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9413-7136.
Gönderim Tarihi: 15.01.2023. Kabul Tarihi: 28.02.2023. **Hakem denetiminden geçmiştir.**



Birth Leaves and Part-Terms Working Practice

Abstract

Paid and unpaid leave rights used by female workers due to maternity leave are regulated in the Labor Law No. 4857 and the Regulation on Part-Time Work to Be Made After Maternity Leave or Unpaid Leave. Labor Law Article 74 “It is essential that female workers not be employed for a total of sixteen weeks, eight weeks before birth and eight weeks after birth.” One of the spouses or the adopter of a child who has not completed the age of three is given maternity leave for eight weeks from the date the child is actually delivered to the family. A part of this period can be added to the end of the birth period. In our study, how these periods will be used and their conditions are mentioned. Adoption status and the permissions available to the father were also examined while explaining the maternity leave. After the maternity leave, the six-month unpaid leave and half work leave mentioned in Article 74 of the Labor Law can be used. In addition to all these, in Article 13 of the Labor Law No. 4857, part-time employment contracts can be applied for use by one of the parents. Among these leaves, first maternity leave, then six-month unpaid leave or half-time work permit, then part-time work right is used. The order in which permissions can be obtained, by whom they can be used and their conditions are explained in this study. Breastfeeding leave is a daily leave that can only be used by the mother. The feature of use with half work and partial work has been examined.

Keywords

Maternity Leave, Breastfeeding Leave, Half-Time Working, Part-Time Working, Six Months Unpaid Leave.

GİRİŞ

Kadının iş hayatında rolünün artırılması, eşitliğin sağlanması ve bununla birlikte aile yapısının korunması gerekir. İşverenin de sürece gönüllü olarak dahil edilebilmesi ile bu amaca ulaşmak mümkün olabilecektir. Ülkemizde son yıllarda bu konu üzerinde birçok gelişme yaşanmıştır. Ancak, doğum için alınan izinler kimi zaman işverenler tarafından iş aksamasına sebebiyet veren dezavantajlar olarak görülebilmektedir. Doğal olarak çalışmadan geçirilebilen bu süre, işçinin işini yapmasına engel olmaktadır. Bu sebeple işverenin yükümlülükleri artmakta, gerek işe alım sürecinde erkeğin seçilmesi gerek izne ayrılan kadın işçinin yerinin doldurulmasıyla kadının çalışma hayatına devam etmesi zorlaşmaktadır. Bununla birlikte yalnızca gebe ve anne olmuş kadın işçi için değil, evlat edinen ebeveynler ve evlat sahibi olmuş baba için de izin hakları düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu (İK) madde 74’de yer alan analık izni, madde 74’ün devamı fıkralarına düzenlenen altı aylık ücretsiz izin hakkı, yarım çalışma ve emzirme izni gibi iş hayatından soyutlanmayı engelleyen birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. Buna ek olarak 4857 Sayılı İş Kanunu’nun¹ 13. maddesine dayanılarak hazırlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik², analık izni, ücretsiz izinler ve sonrasında uygulanabilen kısmi çalışma iznini detaylı bir şekilde düzenlemiştir. Kısmi süreli çalışma uygulaması işçiye uzun süreli başvuru hakkı taşıyan geniş kapsamlı bir haktır. Ancak tüm bu izinlerin birlikte kullanılması veya ayrılması ile ilgili birtakım boşluklar bulunmaktadır. Çalışmamızda bu konular üzerinde durulacaktır.

Doğum izni sonrası kullanılacak izinler ile istihdam devam etmekte ve çocuğun gelişimi için gerekli ortam sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada kadının ve ailenin korunmasını amaçlayan doğum ve evlat edinmeye bağlı izinler ele alınacaktır. Tüm bu izinlerin kullanım şartları, süresi, şekli gibi unsurlar ile birlikte işçinin hakları açıklanmaya çalışılacaktır.

I. DOĞUMA BAĞLI İZİNLER

A. Analık (Doğum) İzni

Kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin “Analık İzni” olarak tarif edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 74/1 “*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaları*

¹ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/ 25134.

² Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, RG 8.11.2016/29882.

esastır. *Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, gebelik halinin işçinin sağlık durumunu önemli ölçüde etkilemiyor olması halinde, doktorun takdiri ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışmasına devam edebilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.*” Bu maddeden anlaşılan iki husus vardır. İlki, doktor raporuyla uygun görüldüğü durumda kadın, son üç hafta hariç olmak üzere sekiz haftalık sürenin beş haftasını kullanmayabilir. Kullanmadığı izin hakkını doğumdan sonra kullanabilecektir³. İkincisi, kadının son üç hafta içinde çalışma imkânı yoktur.

İşverene bu konuda bilgi verilmesi bir izin isteme mahiyetinde değildir. Doktor raporu haricinde bir iznin gerekmediği ve bu sebeple de işverenin takdirine gerek olmadığını da belirtmek gerekir⁴.

Erken doğum yapma olasılığı söz konusu olduğunda, işçinin doğumdan önce kullanmadığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır (İK m.74/1). Çoğul gebelik durumunda uzayan iki haftalık sürenin yalnızca doğum öncesi sekiz haftalık döneme eklenebileceği, kanun lafzından anlaşılmaktadır.

“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır” (İK m.74/1). Bu şekilde babanın izni uzayabilir. Bu izin, ebeveynlik ve çocuğun ihtiyaçlarının karşılanması yönündendir. Eşin ölümü sebebiyle verilen mazeret izni ise, yalnızca eşin ölümü nedeniyle çocukları olmasa dahi erkek veya kadına verilen bir izindir⁵. Çocuğun ölü doğması durumunda, düzenleme olmamakla birlikte iznin devam edeceği görüşü baskındır. Annenin psikolojik yapısı, doğum olayının yaşanmış olması, dinlenme ve tıbbi süreç gereği bu düşünce yerindedir⁶. Anne ve çocuğun birlikte ölmesi durumunda ise, babaya doğum izni kullanılmaz⁷.

³ Semra Yılmaz, ‘Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri’ (2018) 2 (2) Sosyal Çalışma Dergisi 63, 74.

⁴ Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku (5. B Nisan Yayınevi 2017) 290; Talat Canbolat, Sema Deniz Özkan, ‘Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler’ (2017) 3 (6) İş ve Hayat 105, 110.

⁵ Ufuk Aydın, Seher Demirkaya, ‘Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları’ İş ve Hayat (2017) 3 (6). 72, 88; Olgu Özdemir, ‘Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenlemeler’, (Tez Merkezi) <http://acikerisim.akdeniz.edu.tr/bitstream/handle/123456789/2641/T03793.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Erişim Tarihi 19 Aralık 2022.

⁶ Oğuz Özgür, ‘Türk İş Hukukunda Koruyucu Düzenlemeler’ 2018(134) TBB Dergisi 567,581; Eda Manav Özdemir, Canan Erdoğan, ‘Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması’ 2021 (45) 106,109.

⁷ Halûk Hâdi Sümer, İş Hukuku (25.B Seçkin Yayınevi 2020) 161.

“Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır” (İK m. 74/3). Evlat edinen aileye verilen izinde amaç, çocuğun yetiştirilmesinden çok ilişki kurulabilmesi adınadır⁸. Bu sebeple evlatlık edinilen çocuğun yaşında bir sınırlamaya gidilmemesi gerektiği görüşündeyiz.

Çalışmayan kadının doğum yaptıktan sonraki sekiz hafta içerisinde bir iş akdi yapılmak için çağırılması veya iş bulması mümkündür. Bu durumda, doğum yaptığını işverene belirterek izin süresi içinde işe akdini başlatabilir ve izin süresi sonunda fiilen işe başlayabilir⁹. Bu durum, işçinin bazı özellikleri, iş için gerekliliği ve işverenin akdi bir an önce yapma isteği ile açıklanabilir.

Askıya alma, işçinin iş görme ediminin geçici olarak yerine getirmesini engelleyen durumlarda iş akdinin sona ermediğini ifade ederken kullanılan bir terimdir. Doğum izni de bu hallerden biridir. Engellerin ortadan kalkmasıyla da iş ilişkisi tekrar hükümlerini doğurmaya devam eder¹⁰. Askıda kalma her iki taraf için de geçerlidir. Bu anlamda bir fesih bildirim yapılacaksa bildirim süreleri gebelik ve doğum izni sürelerinin sonunda başlayacaktır¹¹.

B. Doğuma İlişkin Diğer İzin Hakları

1. Doğum veya Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma

Doğum izni sonrası çocuğun henüz küçük olması ve ebeveyne muhtaçlığı gereği ek bir izin ihtiyacı doğabilir. Çocuğun hayatta olması ve iş ilişkisinin devam ediyor olması şartı ile bu ihtiyaca cevap veren birtakım haklar bulunmaktadır¹². Bunlardan biri, analık izni süresinin bitiminden sonra kullanılabilen işçinin yarım çalışma hakkıdır. *“Birinci fıkra uyarınca kullanılan 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 sürelere otuzar gün eklenir.*

⁸ Tankut Centel, ‘6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi (2016) 35 Sicil İş Hukuku Dergisi 9, 15.

⁹ Münir Ekonomi, ‘Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması’2009 (3) Çalışma ve Toplum 11,19.

¹⁰ Sarper Sützek, ‘İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz izinler’ (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 115, 115; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku (3. B Seçkin Yayınevi 2016) 178.

¹¹ Ekonomi (n 9) 25.

¹² Yusuf Yiğit, Selda Topkaya, ‘Türk İş Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler’ 2017 (6) 14 Emek ve Toplum Dergisi 47,60

Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.” (İK m. 74/2). Tıpkı analık izninde olduğu gibi bu süreler de işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre doktor raporu ile arttırılabilir (İK m. 74/3).

Yarım çalışma izninin kullanılması için analık izin süresi bitmiş işçinin talebi gereklidir. Bununla birlikte işçi ve çocuk hayatta olmalı ve iş ilişkisi devam ediyor olmalıdır.¹³ Kanunda ayrıca çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacı ifadesi kullanılmıştır. Bu ifadenin aksinden anlaşıldığı üzere çocuğun yetiştirilmesi amacını kaldıran durumlarda izin hakkı da kullanılamayacaktır¹⁴. Ayrıca bu dönemde işçi yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilecektir¹⁵. Yarım çalışma dönemi boyunca işveren işçinin çalıştığı süreyle bağlı olarak ücret öder. Bu süreçte şartların sağlanması durumunda geri kalan ücret, İŞKUR’a başvuru sonucu işsizlik fonundan ödenebilir. Yarım çalışma ödeneğinin verilmesi ise, izin süresinin bitmesiyle sona erer¹⁶.

2. Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Altı Aylık Ücretsiz İzin Hakkı

Ücretsiz izin hakları kanundan kaynaklanabilir veya iradi şekilde doğabilir. Mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izinlerde sebep, kanunda sayılan haldir. Ayrıca meşru bir amaç aranmaz. Bu anlamda kanundan doğan ücretsiz izin haklarından altı aylık ücretsiz izin hakkı İK madde 74’te düzenlenmiştir. Düzenleme gereğince *“İsteği 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 verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.* (İK m. 74/6).” Bu hususta işverenin söz hakkı yoktur. İşyerlerine özel izin uygulamaları bu izin özelinde uygulanamayacağı gibi başta ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil edecek fesih beyanı da haksız olacaktır¹⁷.

Kanun koyucunun aynı maddenin farklı fıkralarında yer verdiği altı ay ücretsiz izin hakkı ve yarım çalışma izni farklıdır. Ancak kullanım zamanları aynıdır. Her ikisi de analık izni

¹³ Manav Özdemir, Erdoğan (n 7) 109.

¹⁴ Barış Duman, ‘4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni’ (2019) 10(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 187,190.

¹⁵ Manav Özdemir, Erdoğan (n 7) 113.

¹⁶ Senem Değer Ermumcu, ‘Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı Ödeneği’ (2018) 19, (Özel Sayı Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, 2017) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1997, 2018; Sümer (n8)162.

¹⁷ Nuri Çelik, Nurşen Canikoğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri (31. B Beta Yayınevi 2018) 708.

sonrasında kullanılabilir. Bu iki haktan birinin seçilip kullanılabileceği, ikisini de kullanmanın mümkün olmayacağı öğretide ortaya koyulmuştur¹⁸.

Yargıtay'ın 2009/20734 sayılı kararında¹⁹ “...İstekleri halinde kadın işçilere verilecek altı aylık ücretsiz izin hakkının işverenin tarafından direkt olarak sağlanması gerektiğini... yorum kurallarına başvurulmaksızın bu hakkın işverenin takdirine bırakılmayacağını ...” ifade edilmiştir. Karara konu olayda, işveren işçinin ücretsiz izin talebini kabul etmemiş ve iş ilişkisini sona erdirmiştir. Ancak açıklanan gerekçe ile birlikte işçinin işe iadesine karar verilmiştir.

Ayrıca doğum yapan kadın işçi, ücretsiz doğum hakkının kullandırılmaması halinde işverene bildirimde bulunarak doğum iznine başlayabilir²⁰. İşverenin izin verme yükümlülüğüne aykırı davranışı ve işçinin izin talebini reddi idari para cezasını gerektirir. Bu durum İK madde 104'de düzenlenmiştir. Ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (İK m. 74/6). Yıllık izin verilme şartlarından olan bir yıllık sürenin altı ayı bu sürede geçmiş sayılmaz²¹.

“Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir” (İK m. 74/3). Ücretsiz iznin kullanılabilmesi zamanla ilgili doğum izninin bitiminden sonra ifadesi yer almaktadır. Ancak işçinin doğum izninin ardından işe başlaması ve aylar sonra ücretsiz izin kullanması ise mümkün olmayacaktır. Tüm bunların yanında gebelik süresince kadın işçi gerekli ve periyodik muayenelerine gitme hakkına sahiptir. Bu süreler ücretli izin kapsamındadır. Hatta hekim raporu ile, gerekli görülürse hamile işçi hafif işlere kaydırılabilir ve bu durum işçinin ücretinde azalmaya sebep olamaz (İK m. 74/5).

II. DOĞUMA BAĞLI KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA UYGULAMASI

Türk İş Hukukunda gebe, doğum yapmış ve emziren kadınlar için diğer gelişmiş ülkelere benzer korumaların bulunduğu, görülmektedir. Yukarıda üzerinde durulan tüm bu izin

¹⁸ Duman (n14) 197; Centel (n 8) 13; Saim Ocak, ‘Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması’, 2017(3)5 İş ve Hayat Dergisi 174,210; Sümer (n8) 162.

¹⁹ Yargıtay 9. HD, 36349/20734, 13.07.2009, <<https://www.evrensel.net/yazi/80843/kadin-isci-uccretsiz-dogum-iznine-kendi-kariyyla-ayrilabilir>> Erişim Tarihi 29 Nisan 2022.

²⁰ Çelik, Canikoğlu, Canbolat (n 17) 845.

²¹ Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri (2. B Beta Yayınevi 2013) 725.

sürelerinin sona ermesinin ardından İK m.13/5 gereği tanınan kısmi süreli çalışma hakkı ebeveynlerden biri tarafından kullanılabilir. “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” (İK m.13/1). Kısmi süreli çalışma ebeveynlerden birine tanınabilen haklardan biri olarak da Türk hukuk sistemine dahil olmuştur. Bu hakkın talep şekli, süresi, şartları bahsi geçen yönetmeliğin üçüncü bölümünde düzenlenmiştir. Ayrıca kısmi süreli çalışma düzenlenmesinde “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır” (İK m. 13/5) denilerek bu imkân evlat edinenlere de tanınmıştır.

“Bu kanunun 74’üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir” (İK m.13/5). Burada kastedilen başlama tarihi işçinin analık izni (16+2 hafta), altı aylık ücretsiz izin hakkı veya yarım çalışma izin hakkının sona ermesinden itibaren. Ancak işçi ve işveren dilerse ilköğretim sürecinin bitmesinden sonra da kısmi süreli çalışma konusunda anlaşmaya varabilirler²².

İşçi talebi halinde, bu hakkını kullanmadan en az bir ay önce kısmi süreli çalışmaya başlayacağı günü, her gün çalışacak ise çalışmayı düşündüğü saatleri belirtme koşuluyla işverenine bildirim yapmalıdır (AİÜİS m.9/1). İşveren çalışmayı düzenlerken bu bildirim de dikkate alır. Ücretsiz izin hakkının kullanılması şartı bu iznin tamamının kullanılması anlamına gelmez. Bu izin yarıda kesilerek de kısmi izin talebinde bulunulabilir²³.

Hükümün amacı gereği²⁴ ebeveynlerin her ikisinin de talep anında çalışıyor olması gerekir²⁵. Kısmi süreli çalışmaya başlayacak olan işçi, eşinin çalıştığını delillendirerek talebine eklemek zorundadır (AİÜİS. Yön. m9/2).

²² Yasemin Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği (1. B On İki Levha Yayınevi 2019) 142; Ermumcu Değer (n16) 2004; Yasemin Taşdemir, ‘Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bir Bakış’ (2018) 5 (11), Avrupa Sosyal Ev Ekonomi Araştırmaları Dergisi 204, 210.

²³ Suat Uğur, Yusuf Yiğit, ‘İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı’ (2017) 6 (1) Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi < <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/333234> > 71, 87; Yılmaz (n 4) 86.

²⁴ Zira kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının tanınma amacı, çocuğun bakımı ve yetişmesini sağlamaktır; Ermumcu Değer (n 16) 2005.

²⁵ Taşdemir, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bir (n 22) 207.

Eşlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep edebilmesi için gerekli olan, her iki ebeveynin de çalışıyor olması şartı, bazı hallerde aranmaz. Bu şartın aranmayacağı durumlar, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te belirtilmiştir. *“Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi ve velâyetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması”* (AİÜİS. Yön.m.10) durumlarında, her iki ebeveynin de çalışması şartı aranmayacaktır. Örneğin ebeveynlerden birinin mahkumiyeti nedeniyle velayet diğer ebeveyne verilmiş ise, velayet sahibi işçi kısmi süreli çalışma hakkını kullanabilir. Bunun için başvurduğu esnada şartları taşıyor olması yeterlidir²⁶. Ayrıca tek başına evlat edinen kimseler için bu şartın aranmayacağı açıktır.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinde kısmi süreli çalışma hakkının işverenin izni olmaksızın uygulanmayacağı bazı haller verilmiştir. *“Kısmi süreli çalışma; 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, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen 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 uygun bulması hâlinde yapılabilir.”*

İzne ayrılan işçinin yerine, geçici iş sözleşmesi ile bir başkasının işe alınması mümkündür. Ancak kısmi süreli çalışan işçi tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isterse geçici iş ilişkisi kurulan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. İşe tam zamanlı olarak geri dönmek isteyen işçi bu durumu işverene bir ay önceden haber vermelidir. Tam zamanlı olarak işe dönen işçi aynı çocuk için tekrar kısmi çalışma talebinde bulunamaz²⁷.

²⁶ Ermumcu Değer (n16) 2007.

²⁷ Yılmaz (n 4) 77; Ocak (n10) 205; Centel (n 7) 14; Aslı Çalışkan İş Hukukunda Anlık ve Ebeveyn İzinleri (Onüçüncü Levha Yayınları 2018) 84.

III. EMZİRME İZİNİ

“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.” (İK m. 74/7). Süt izinlerinin toplanarak kullanılması iznin amacı gereğine aykırıdır. Bu sebeple günlük kullanılması gerekmektedir²⁸.

Çoğul gebelik halinde bu sürenin uzayıp uzamayacağı konusu tartışmalıdır. Sürenin çocuk sayısına orantılı olarak artışı durumunda, günlük çalışma süresinin çok büyük kısmı süt izninde geçirilecek olabilir. Bu sebeple işçi ve işverenin menfaat dengesi göz önünde bulundurulmalıdır²⁹. İşverenin süt izni vermemesi durumunda öngörülmüş bir idari para cezası ise bulunmamaktadır. İşverenin süt izni vermemesi, doğum izinlerinin kullanılmamasında olduğu gibi idari para cezasını gerektirmelidir³⁰. Yargıtay kararlarında³¹ süt izni verilmeyen kadın işçinin süt izninde geçirmesi gereken süre, fazla çalışmış süre kapsamında değerlendirilmiştir.

Doğum veya evlat edinme halinde kullanılabilir yarım çalışma hakkından yararlanan işçiye, bu süre içerisinde süt izni verilmeyecektir³². Bazı işverenler tarafından yarım çalışma haftanın belirli günlerinde tam çalışma belirli günlerde hiç çalışmama şeklinde düzenlenir. Bu şekilde kararlaştırılması halinde işçi, tam çalıştığı günlerde süt iznine ihtiyaç duyacaktır³³. Bu düzenlemeye karşı çıkan görüşe göre yarım çalışma, haftanın belirli günlerde tam belirli günlerinde hiç çalışmama şeklinde düzenlenemez. Bu sebeple tam sürelerle çalışma yapılmaz ve süt iznine ihtiyaç duyulmaz³⁴.

Mevzuatta kısmi çalışma sürecinde süt izninin kullanılıp kullanılmayacağına dair hüküm yoktur. Ancak, kısmi çalışma talebinde bulunan işçinin çocuğu, bir yaşını doldurmamış

²⁸ Resul Kurt, ‘Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları’ (2018) 28 (146) Mali Çözüm 59, 77

²⁹ Çağlar Çopuroğlu, ‘Süt İzni Üzerine Düşünceler’ 2016 (1)1 Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 97,100.

³⁰ Savaş Taşkent, Dilek Kurt, ‘Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması’ 2014 (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 29,41.

³¹ Yargıtay 22. HD, 12878/17527, 13.06.2016, Şerefettin Güler, ‘Kullanılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi’ 2017 (8) Karatahta İş Yazıları Dergisi 101-116; Yargıtay 9. HD, 4320/1447, 19.01.2021 < <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2021-1447-k-2021-7358-t-1-4-2021> >, Erişim Tarihi 27 Şubat 2023.

³² Ali Cengiz Köseoğlu, ‘Türk İş Hukukunda Analık’ (2016) 2 (4) İş ve Hayat. 97- 124; Yılmaz, (n 4) 76.

³³ Baskan S.E, ‘4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı’ (2016)15 (2), Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 89, 122.

³⁴ Ebru Yılmaz Erenler, ‘Türk İş Hukukunda Süt İzni’ (2020) 26 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Dergisi 382,393.

olabilir. Bu durumda süt izni konusu gündeme gelir. Kısmi sürelerle çalışan işçinin, çalışmadığı sürelerde çocuğunu emzirme imkânı olduğundan böyle bir talebi olmayabilir. Kadın işçinin böyle bir ihtiyacı ve talebi olması durumunda ise, ne olacağı tartışmalıdır. Kısmi süreli çalışmalarda ücret, işçinin çalıştığı gün ve saat ile orantılı olarak ödenir. Buradan yola çıkan görüşe göre, kısmi çalışma süresi içinde süt izni, işçinin çalıştığı sürelerle bağlantılı ve orantılı olarak verilmelidir. Haftalık çalışma süresi kırk beş saat olan bir kişi günlük bir buçuk saat süt izni kullanırken, otuz saat kısmi süreli çalışan bir kişi günlük bir saat, yirmi saat çalışma süresi olan işçi kırk dakika süt izni kullanacaktır³⁵.

İşçinin kısmi süreli çalışması, bazı günlerde tam ve bazı günlerde yarım çalışma şeklinde düzenlenebilir. Bu halde işçi, yalnızca tam çalıştığı günlerde süt izni kullanabilmelidir. İşçi yarım çalıştığı günlerde ise izni kullanamaz³⁶. Bu durum işçinin yarım çalışma hakkından faydalandığı dönemde süt izni kullanamayacağı kuralı ile uyumludur. Doğum nedeniyle kısmi çalışma hakkını kullanan kişinin çocuğun babası olması durumunda annenin süt izin hakkı devam edecektir³⁷.

Baba için süt izni verilmesi ise şu an için mümkün değildir. Ancak verilmesi gerektiği de savunulmaktadır³⁸. Bunun sebebi yalnızca erkeğin izin hakkı kazanmasını sağlamak demek değildir. Kaynağında temel bir kadın erkek eşitliği konusu vardır. Kadın ve erkek çocuğun bakımının üstlenilmesinde eşit rollere sahip olmaya başlamıştır ve süt verme günümüz şartlarında yalnızca kadının fiziki varlığıyla mümkün olmamaktadır. Bu sebeple bizim de katıldığımız görüşe göre bu iznin ebeveynlerden biri tarafından kullanılabilmesi uygun olacaktır³⁹.

Ayrıca Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik⁴⁰ hükümlerince *“işyerlerinde oda ve yurt açma yükümlülüğü 100-150 kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından emzirme odasının kurulması ile 150’den çok kadının*

³⁵ Tülay Ulusoy, ‘Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi’(2017) 2 Çalışma ve Toplum,741, 758.

³⁶ Köseoğlu (n 31) 121.

³⁷ ibid 121.

³⁸ Kadriye Bakırcı, ‘Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu Mu, Kadın Dostu Mu?’, in Nihal Boztekin (eds), Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü? (Görsel Dizayn Ofset 2014) MHB 60,72; Ahu Sumbaş, ‘Toplumsal Cinsiyet eşitlik politikası Olarak Ebeveyn İzni’ (2018) 8 (2) 167, 185.

³⁹ Çopuroğlu (n 29) 103.

⁴⁰ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik RG 16.08.2013/ 28737

çalıştığı işyerlerinde 0-6 yaş arası çocukların bırakılması ve bakımı ile emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için şartları Yönetmelik'te belirtilen yurtların işverence kurulması zorunludur” (GEKÇŞ. Yön. m.13/1). Bu sayının belirlenmesinde kadın işçilerin medeni durumu, yaşı gibi faktörler etkili değildir (GEKÇŞ. Yön m.13/2).

SONUÇ

Türk iş hukukunda ebeveyn olmaya, doğum yapmaya ilişkin bazı özel haklar ve izinler düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ile aile yapısının korunması ve çocuğun gelişiminin takip edilmesi amaçlanmıştır. Yalnızca annenin değil, bazı durumlarda babanın da izin talep edebilmesi mümkündür. Bu haller kendiliğinden var olabildiği gibi annenin ölümü ile de babaya geçebilir. Bazı izin hallerinde aile yaşamını destekleyici ödenekler bulunmaktadır.

Doğum halinde kullanılacak izinlerin belirli bir sırası vardır. Örneğin analık izni bitiminden sonra ücretsiz izinler kullanılacaktır. Kısmi süreli çalışma düzenine geçilmesi için ise, yarım çalışma süresinin bitimi beklenebilir veya yarıda kesilebilir. İşçi, kısmi süreli çalışmayı işverene yapacağı bildirim ile sona erdirebilir.

Süt izni ise ancak kadın işçiye sağlanabilmektedir. Süt izninin yarım çalışma döneminde verilemeyeceği madde hükmü ile belirtilmiştir. Süt izninin kısmi süreli iş sözleşmesi boyunca verilmesinde ise farklı görüşler bulunmakla birlikte işçinin çalışma süresi ile orantılı bir uygulama yapılması gerektiğini savunan görüşe katılmaktayız. Doğum ve evlat edinmeye bağlı tüm bu izinler, kadın işçilerin gebelik ve emzirme sürecine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte çocuğun ebeveynlerden en az biri tarafından yetiştirilmesini destekleme amacı gütmektedir. Tüm bu izin ve uygulamaların etkinliği ise işverenin de bu sürece katılımı ile mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aydın U, Demirkaya S, ‘Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları’ (2017) 3 (6) İş ve Hayat Dergisi 72-104.
- Bakırcı K, ‘Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu Mu, Kadın Dostu Mu?’, in Nihal Boztekin (eds), Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü? (Görsel Dizayn Ofset 2014) 60-79.
- Baskan, Ş.E, ‘4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı’ (2016)15 (2) Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 89-131.
- Canbolat Talat, Özkan Sema Deniz, ‘Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler’ (2017) 3 (6) İş ve Hayat 105-136.
- Centel T, ‘6663 Sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi’ (2016) (35) Sicil İş Hukuku Dergisi 9-16.
- Çalışkan A, İş Hukukunda Anlık ve Ebeveyn İzinleri (Oniki Levha Yayınları 2018)
- Çelik N, Canikoğlu N ve Canbolat T, İş Hukuku Dersleri (B 31, Beta Yayınevi 2018).
- Çopuroğlu Ç, ‘Süt İzni Üzerine Düşünceler’ 2016 (1)1 Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 97-105.
- Değer Ermuncu S, ‘Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı Ödeneği’ (2017) 19 (Prof. Dr. Şeref ERTAŞ ’a Armağan Özel Sayı) DEÜHD 1997-2027.
- Duman B, ‘4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni’ (2019) 10(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 187-201.
- Ekonomi M, ‘Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması’, 2009 (3) Çalışma ve Toplum 11-34.
- Erenler Yılmaz E, ‘Türk İş Hukukunda Süt İzni’ (2020) 26 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Dergisi 382- 399.

Güler Ş, ‘Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi’ 2017 (8), Karatahta İş Yazıları Dergisi 101-116.

Güven E, Aydın U, Bireysel İş Hukuku (5 B, Nisan Yayınevi 2017).

Korkmaz F, Alp N.S, Bireysel İş Hukuku (3 B, Seçkin Yayınevi 2016)

Köseoğlu A.C, ‘Türk İş Hukukunda Analık’ (2016) 2 (4) İş ve Hayat Dergisi 97- 124.

Kurt R, ‘Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları’ (2018) 28 (146) Mali Çözüm Dergisi 59-90.

Manav Özdemir E, Erdoğan C, ‘Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması’, 2021 (45) 106-127.

Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri (2 B, Beta Yayınevi 2013)

Ocak S, ‘Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması’ 2017(3)5 İş ve Hayat Dergisi 174-227.

Özdemir O, ‘Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenlemeler, (Tez Merkezi) <http://acikerisim.akdeniz.edu.tr/bitstream/handle/123456789/2641/T03793.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Erişim Tarihi 19 Aralık 2022.

Özgür O, ‘Türk İş Hukukunda Koruyucu Düzenlemeler’, 2018(134) TBB Dergisi 567-586.

Sumbaş A, ‘Toplumsal Cinsiyet eşitlik politikası Olarak Ebeveyn İzni’ (2018) 8 (2) 2018 167–194.

Sümer H. H, İş Hukuku (25 B, Seçkin Yayınevi 2020)

Süzek S, ‘İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz izinler’ (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 115-133.

Taşdemir Y, ‘Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bir Bakış’ (2018) 5 (11), Avrupa Sosyal ev Ekonomi Araştırmaları Dergisi 204-211.

- Taşdemir Y, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, (On İki Levha Yayınevi 2019)
- Taşkent S, Kurt D, 'Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması' 2014 (1), Çalışma ve Toplum Dergisi 29-49.
- Uğur S, Yiğit Y, 'İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı', (2017) 6 (1) 71.-100 Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi < <https://dergipark.org.tr/tr/pub/trakyaibf/issue/30831/315591> > Erişim Tarihi 12 Aralık 2022.
- Ulusoy T, 'Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi' (2017) 2 (53), Çalışma ve Toplum Dergisi 741-766.
- Yılmaz S, 'Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri' (2018) 2 (2) Sosyal Çalışma Dergisi 63-80.
- Yiğit Y, Topkaya S, 'Türk İş Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler' 2017 (6) 14, Emek ve Toplum Dergisi 47-67.