

İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında Çocuk Sahibi Olan Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı – İstanbul BAM 31. Hukuk Dairesi'nin 26.10.2022 Tarihli Kararı Çerçevesinde Bir Değerlendirme-

The Right of Parents with Children to Transition to Part-Time Work within
the scope of the Employer's Management Right
-An Evaluation within the Framework of the Decision of the 31st Civil
Chamber of the İstanbul Regional Court of Justice Dated 26.10.2022-

Asiye ŞAHİN EMİR* 

ÖZ

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında doğum veya evlat edinme nedeniyle ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmıştır. Böylelikle ilköğretim çağına gelmemiş çocuğu olan anne ve babaların kısmi süreli olarak çalışmaları kolaylaştırılmış ve teşvik edilmiştir. Bu hakkın kullanımı işverenin onayına bırakılmamıştır. Ancak Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te kısmi süreli çalışmanın günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığının o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirleneceğine yer verilmiştir (KŞÇY md. 15/1). Bu durum da uygulamada sorunları beraberinde getirmiştir. İnceleme konumuz olan kararda da bu kapsamda bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Çalışmada, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin talep ettiği kısmi süreli çalışma düzeninin işveren tarafından değiştirilip değiştirilemeyeceği, değiştirilmesinin mümkün olması durumunda, işçinin kendi talebi doğrultusunda çalışmaya başlamasının işverene fesih hakkı verip vermediği incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kısmi süreli çalışmaya geçiş, İşverenin yönetim hakkı, Çalışma koşullarında esaslı değişiklik, Dürüstlük kuralı, İş sözleşmesinin feshi, İşçinin savunmasının alınması

* Doç. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9262-3608.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Asiye ŞAHİN EMİR

E-posta/E-mail: asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 19.08.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 16.11.2024

How to cite this article/Atf için: Asiye Şahin Emir, 'İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında Çocuk Sahibi Olan Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı- İstanbul BAM 31. Hukuk Dairesi'nin 26.10.2022 Tarihli Kararı Çerçevesinde Bir Değerlendirme-' (2024) 30(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 861-897. DOI: 10.33433/maruhad.1535379

ABSTRACT

In Article 13, paragraph 5 of the Labor Law, the right to transition to part-time work is granted to one of the parents due to childbirth or adoption. Therefore, parents of children who have not reached elementary school age are facilitated and encouraged to work part-time. The exercise of this right is not subject to the employer's approval. However, in the Regulation on Part-Time Work to be Conducted After Maternity Leave or Unpaid Leave, it is stated that the time period for part-time work within daily and weekly working hours shall be determined by the employer, taking into account local customs, the nature of the work the employee is performing, and the employee's request (Regulation on Part-Time Work Article 15/1). This situation has brought about problems in practice. In the court decision under review, there is also a dispute in this regard. In the study, it was examined whether the employer can change the part-time working arrangement requested by the employee who wishes to switch to part-time work due to childbirth or adoption, and if such changes are possible, whether starting work as stated in the employee's request gives the employer the right to terminate the employment or not.

Keywords: Transition to part-time work, Employer's management right, Significant change in working conditions, Principle of integrity, Termination of employment contract, Taking the employee's defense.

İSTANBUL BAM 31. HD., E. 2022/2523 K. 2022/1514 T. 26.10.2022¹

Yerel mahkemece verilen karar sonrasında istinaf başvurusu üzerine dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda:

DAVA:

Davacı vekili dava dilekçesiyle özetle; müvekkili davacının çocuk sahibi olması nedeni ile 29882 Sayılı yönetmelik kapsamında çocuğunun okul çağına gelen kadar kısmi süreli çalışma hakkını kullanmak istediğini, bu hususta davalı işverene başvuru yaptığını, davalı tarafça bu hususun hukuka aykırı olarak dikkate alınmadığını ve davacının iş akdinin İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddesine aykırı olarak feshedildiğini, feshin son çare olması kuralına aykırı davranıldığını iddia ederek fazlaya ilişkin hakların saklı kalmak kaydıyla; davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ayrıca davacının işe iadesine, boşta geçen sürelerle ilişkin olarak 4 aylık ücretin belirlenmesine, davacının işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücreti olarak belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP:

Davalı vekili haksız davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesi tarafından aşağıdaki özet gerekçe ile;

“Somut olayda; Fesih ihtarında “Banka tarafından ilgili yönetmelik hükümleri gereği kısmi çalışma talebiniz henüz onaylanmamasına rağmen görevinize izinsiz olarak kısmi süreli geldiğiniz anlaşılmıştır, ayrıca bankaca belirlenen ve tarafınıza da bildirilen çalışma sürelerine uymadığınız anlaşılmıştır.”

¹ <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 10 Aralık 2023.

denilerek iş akdinin 4857 sayılı Kanun'un 17 ve 18. maddeleri gereğince feshedildiği bildirilmiştir. İş akdi davacının davranışı nedeni ile feshedilmiş, dosya kapsamına davalı işveren tarafından fesih öncesi davacının savunmasının alındığına dair delil sunulmadığı anlaşılmakla; işverence feshin geçerli/haklı nedene dayandığının ispatlanamadığı sonuç ve kanaatine varılmış, banka kayıtları ve ücret bordroları değerlendirilerek ayrıntıları açıklanarak dosya içeriğine uygun hazırlanan rapordaki hesaplamalara itibar edilmiş, davacının kıdemi itibarıyla davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Ayrıntısı ve yasal gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere:

1. Davanın KABULÜNE,
2. Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,
3. Davacının İŞE İADESİNE,
4. 4-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 5 aylık ücret tutarındaki tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4857 Sayılı Yasa'nın 21/2. maddesi gereğince işe başlatmama tazminatına esas ücretin 5 aylık brüt 28.900,00 TL olarak TESPİTİNE,

5. Davacı işçinin işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aylık ücretinin ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4857 Sayılı Yasa'nın 21/4. maddesi gereğince işe boşa geçen süre ücretine esas aylık ücretin ve diğer hakların 4 aylık miktarının brüt 46.218,78 TL olarak TESPİTİNE,

6. Davacı işçinin süresi içerisinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının MAHSUBUNA,
7. Davacı taraf vekille temsil olduğundan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca hesap ve takdir olunan 5.100,00 TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
8. Davacı tarafça yapılan 84,25 TL posta ve başlangıçta yatırılan 59,30 TL başvurma harç masrafı olmak üzere toplam 143,55 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
9. Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,
10. Taraflarca yatırılan avansın kullanılmayan kısmının, karar kesinleştiğinde, istek halinde ilgili tarafa iadesine,
11. Davacı tarafından yatırılan 59,30 TL peşin harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine," şeklinde karar verildiği anlaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler;

Davacının iş sözleşmesinin feshi işleminin İş Kanunu'nun emredici hükümlerine ve Yerleşik Yargıtay İçtihatları ile belirlenmiş prensiplerine uygun olduğu, yerel mahkeme kararında yapılan tespitlerin kabulünün mümkün olamayacağı, feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı tespitinin hatalı olduğu, davacının kısmi süreli çalışma talebinin süresi içinde karşılanmış olduğu, davacının müvekkili Banka'ca belirlenen kısmi süreli çalışma sürelerine uymadığı, davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği, davacının talebinin mevzuata uygun şekilde işleme alındığı, davacıya 1 aylık süre içinde dönüş yapıldığı, ilgili mevzuat gereğince davacının çalışma gün ve saatlerinin işveren tarafından belirlendiği, davacının işverenin yönetim hakkına ve işyeri kurallarına riayet etmediği, davacının yazılı talebi ile kısmi süreli çalışma talebinde bulunduğu, bu yazılı talebinde davacının hangi günlerde hangi saat aralığında çalışma talep ettiğine dair bir talebin olmadığı, haftanın fiilen çalışılan tüm işgünlerinde saat 14:00-18:00 aralığında kısmi süreli çalışmaya başlayabileceğinin dosyaya sunulu e-mail ile kendisine bildirildiği, İş Kanunu'nun ilgili hükümleri doğrultusunda davacının iş akdinin usulüne uygun olarak haklı nedenle feshedilmesi nedeniyle hesaplanan boşa geçen süre ücretinin ve işe başlatmama tazminatına itiraz edildiği, davacının giydirilmiş brüt ücreti ikramiye, aylık brüt sağlık aidatı, aylık brüt emeklilik aidatı, kasa tazminatı, aylık brüt maaş artış primi, aylık brüt yemek ücreti eklenerek hesaplamaya gidildiği, giydirilmiş brüt ücrete ikramiye alacağı yönünden yapılan eklemenin kabul edilemeyeceği, giydirilmiş brüt ücrete aylık brüt kasa tazminatı alacağının, maaş artırım primi, sağlık aidatı, yemek ücreti ve emeklilik aidatının dahil edilmemesi gerektiği, iş akdinin sebebinin geçerli nedene dayandığından işe başlatmama tazminatı olarak 5 aylık ücrete hükmedilmesinin hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu, yerel mahkeme hükmünde yapılan değerlendirme ve hesaplamaların kabul edilemeyeceği, davanın reddine karar verilmesinin gerektiği, şeklindedir.

GEREKÇE:

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) 355. maddesine göre istinaf incelemesi, istinaf talep edenin sıfatı da gözetilerek istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ve kamu düzenine aykırılık hususlarıyla sınırlı ve HMK 356/1. maddesi gereği incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle duruşmasız olarak yapılmıştır.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma şartları" olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene

dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir” şeklindeki düzenleme, çalışma şartlarındaki değişikliğin kanuni dayanağını oluşturur.

Madde metninde, işverenin, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarındaki esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı, açıkça belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun’un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, iş yerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun’un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun’un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira iş yerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini alır.

Çalışma şartlarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu şartların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

İş Kanunu 67.maddesine göre; “Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.”

İşverenin yönetim hakkına dayanarak işçinin çalışma saatlerini, bir başka anlatımla işin başlangıç ve bitiş zamanını tayin edebileceği öğretisi ve Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir. Yegane istisnası işverenin çalışma saatlerine ilişkin vereceği talimatlar ve yapacağı değişiklikler işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmamasıdır. Aksi durum, İş Kanunu'nun 22. maddesindeki düzenlemelere uyulmasını gerektirebileceği gibi, işçinin iş sözleşmesini İş K. m. 24/II-f uyarınca feshetme neticesini de doğurabilir.

Dava konusu fesih bildiriminde; “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in 12 (ç) maddesinde; kısmi süreli çalışma; “İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması halinde yapılabilir”, 15/1.maddesinde; “Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.” hükmü bulunmaktadır.

Banka tarafından ilgili yönetmelik hükümleri gereğince kısmi çalışma talebiniz henüz onaylanmamasına rağmen görevinize izinsiz olarak kısmi süreli geldiğiniz, ayrıca bankaca belirlenen ve tarafınıza da bildirilen çalışma sürelerine uymadığınız anlaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, Yönetim Kurulu Kararlarıyla ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri gereğince, yasal tazminatınız ödenmek suretiyle Banka ile olan iş sözleşmeniz sona erdirilmiştir.

Bilgi edinilmesini rica ederiz. denilmiştir.”

İş Kanunu 13/5 maddesinde kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçilerin durumu ele alınmıştır. Bahsi geçen maddeye göre ebeveynlerden biri, İş K.'nin Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni başlıklı 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma için talepte bulunabilir. Bu hükme istinaden çıkartılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te ise “kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.” (m. 15/1). O halde kısmi süreli çalışma başvurusunda bulunan işçinin çalışma gün ve saatlerini belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverene tanınmıştır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi kısmi süreli çalışma talebini içeren dilekçesinde 18/10/2021 tarihi dahil bu tarihten sonra pazartesi, salı ve çarşamba günleri saat 09:00-18:00 arasında çalışmak istediğini bildirmiş, davalı işveren 12/10/2021 tarihli e – posta ile 15/10/2021 tarihinden itibaren haftanın fiilen çalışılan tüm iş günlerinde saat 14:00-18:00 arasında kısmi süreli şekilde çalışabileceği bildirilmiş, bu şekilde çalışmak istemesi durumunda ekte gönderilin formu doldurup göndermesinin yeterli olacağı,

kabul etmemesi halinde 3 gün içerisinde bildirmesi gerektiği belirtilmiş ancak davacı sessiz kalmış, henüz kısmi süreli çalışma isteği kabul edilmediği halde 21.10.2021 ve 22.10.2022 tarihlerinde işe gelmediğine ilişkin tutanak düzenlendiği görülmüştür.

İşyerinde çalışma düzeninin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşçinin kısmi süreli çalışma talebi işverence farklı gün ve saatler üzerinden kabul edilmiştir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında olan çalışma düzeninin belirlenmesine işçi tarafından haklı ve geçerli bir sebep olmaksızın riayet edilmemesi nedeniyle işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayalı olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken ilk derece mahkemesince yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde davalı tarafın istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine dair aşağıdaki gibi hüküm kurulması gerekmiştir.

HÜKÜM:

1. Davalı tarafın istinaf başvurusunun yukarıda açıklanan yönlerden kabulüne, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi KARARININ KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE ,
3. Harçlar kanunu uyarınca alınması gereken 80,70 TL karar harcından davacıdan peşin alınan 59,30 TL karar harcının mahsubu ile bakiye 21,40 TL istinaf karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,
4. Davacı tarafından yapılan masrafların üzerinde bırakılmasına,
5. Davalı tarafından yapılan 917,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Davalı kendisini vekil ile temsil ettiğinden Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereği 9.200,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
7. Hazineden karşılanan 680,00 TL arabuluculuk ücretinin davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,
8. Davacının ve davalının gider avanslarında kalan ücretlerin karar kesinleştiğinde kendilerine iadesine,
9. Kararın tebliği ile harç tahsil / iade işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda KESİN olmak üzere 26/10/2022 tarihinde oy çokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Somut uyuşmazlıkta; davacının 16/09/2021 tarihinde davalı işverene verdiği ve ekinde eşinin çalışma belgesi bulunan dilekçesinde ; “. İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca 18/10/2021 tarihinden itibaren kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkımı kullanarak çocuğumun zorunlu İlköğretim çağına girdiği tarihe kadar kısmi süreli çalışmak istemekteyim. Analık izni ve ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca eşimin de çalıştığına dair belge ekte ilginize sunulmuş, Kısmi Süreli Çalışmanın Başlangıç Tarihi:18.10.2021; Tercih Edilen Çalışma Günleri: Pazartesi, Salı, Çarşamba; Tercih Edilen Çalışma saatleri: 09:00-18:00” olarak belirtilmiş,

Davalı işveren tarafından 12/10/2021 tarihinde e-posta ile verilen cevapta “ ...yazılı talebin ve görev yaptığın birimin ihtiyaçları birlikte değerlendirilmiştir. Bu kapsamda; 15.10.2021 tarihinden itibaren , haftanın fiilen çalışılan tüm işgünlerinde, saat 14:00-18:00 aralığında kısmi süreli çalışmaya başlayabilirsin” şeklinde cevap verildiği;

Davacının, pazartesi, salı ve çarşamba günü işe geldiği, tam gün çalıştığı, kısmi süreli çalışma talebinde çalışmayacağını bildirdiği günlerden olan 21/10/2021 Perşembe ve 22/10/2021 Cuma günlerinde işe gelmediği ve işe gelmediğinin tutanak altına alındığı,

Davalı işveren tarafından davacıya aynı gün tebliğ edilen 03/11/2021 tarihli FESİH İhbarında “ ... Banka tarafından ilgili yönetmelik hükümleri gereğince kısmi çalışma talebiniz henüz onaylanmamasına rağmen görevinize izinsiz olarak kısmi süreli geldiğiniz, ayrıca bankaca belirlenen ve tarafınıza da bildirilen çalışma sürelerine uymadığınız anlaşılmuştur. Yukarıda belirtilen nedenlerle Yönetim Kurulu Kararıyla ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri gereğince, yasal tazminatınız ödenmek suretiyle Banka ile olan iş sözleşmeniz sona erdirilmiştir” denilerek iş akdinin, sonlandırıldığı, anlaşılmaktadır.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin bu konuyu düzenleyen maddelerinde;

Madde 8 “ (1) İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

(2) Kısmi süreli çalışma talebi, 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz.

(3) Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir ”,

Madde 9 “ (1) İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alır.”,

Maddesi 11 “(1) Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.

(2) İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir.

(3) İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

(4) İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz ”,

Madde 12 “ (1) Kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

(2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir ”,

Madde 15 “ (1) Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir ”

hükümleri amirdir.

Özetlenen safahata ve yer verilen yasal düzenleme kapsamına ve davacının “gişe yetkilisi” olarak çalıştığı dikkate alındığında, davalı banka ne sebeple işçinin talebini uygun görmediğini ve/ veya kendi bildirdiği çalışma sürelerinin haklı sebeplerini ortaya koymadan yönetim hakkı kapsamında işçinin talep ettiği sistemden farklı bir çalışma sistemi belirleme hakkına sahip olduğunu söylemek, hakkın kullanılmasını çok zorlaştıracak, hatta imkansızca yakın hale getirebilecek tasarruflara kapı açmak anlamına gelir. Nitekim 12/1-ç maddesinde işçinin talebine müdahale hakkı “İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.” denilmek suretiyle sınırlandırılmıştır.

Ayrıca ilk derece mahkemesinin de kararında işaret ettiği gibi 4857 sayılı yasanın emredici nitelikteki, 19. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken fesih gerekçesine göre, işçinin savunması alınmadan yapılan feshin geçerli kabul edilmesi mümkün değildir.

Açıklanan gerekçelerle sayın çoğunluğun görüşüne katılmak mümkün olmamıştır.

I. UYUŞMAZLIK KONUSU OLAY

Dava konusu olayda, davacı işçi, çocuğu okul çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma hakkını kullanma yönündeki talebini işverene iletmıştır. İşçi, talebinde 18/10/2021 tarihi dahil bu tarihten itibaren pazartesi, salı ve çarşamba günleri saat 09:00-18:00 arasında çalışmak istediğine yer vermiştir. İşveren ise işçiye 15/10/2021 tarihinden itibaren haftanın fiilen çalışılan tüm iş günlerinde saat 14:00-18:00 arasında kısmi süreli şekilde çalışabileceğini, bu şekilde çalışmak istemesi durumunda ekte kendisine gönderilen formu doldurup iletmesinin yeterli olacağını, kabul etmemesi halinde üç gün içerisinde bildirmesi gerektiğini iletmış, ancak davacı işçi sessiz kalmıştır. İşçi talebinde belirttiği gibi kısmi süreli çalışmaya başlayarak perşembe ve cuma günü işe gelmemiştir. Bu durumu tutanakla tespit eden işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Davacı işçi ise kısmi süreli çalışmaya geçmeye ilişkin talebinin işveren tarafından hukuka aykırı olarak dikkate alınmadığını ve iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun² 17. ve 18. maddelerine aykırı olarak feshedildiğini iddia ederek, feshin son çare olması ilkesine aykırı davranıldığını ileri sürmüş ve feshin geçersizliği ile işe iadesini, boşa geçen sürelerle ilişkin olarak dört aylık ücretinin tespit edilmesini, işe başlatılmaması durumunda ise işe başlatmama tazminatının sekiz aylık ücreti olarak belirlenmesini mahkemeden talep etmiştir.

II. YARGI ORGANLARININ KARARLARI

A. YEREL MAHKEME KARARI

Yerel Mahkeme, davalı işverenin, davacı işçinin iş sözleşmesinin davranışları nedeniyle feshedildiği iddiasına rağmen, fesih öncesinde davacının savunmasının alındığına dair kanıt sunulmadığı için işverenin, feshin geçerli veya haklı nedene dayandığını ispatlayamadığı sonucuna varmıştır. Bu nedenle, mahkeme feshin geçersiz olduğuna ve işçinin işe iadesine karar vermiştir.

B. İSTANBUL BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 31. HUKUK DAİRESİ KARARI

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararda, öncelikle işyerinde çalışma düzeninin belirlenmesinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu belirtmiştir. Mahkeme, işçinin kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından farklı gün ve saatler üzerinden kabul edildiğini, işverenin yönetim hakkı kapsamında olan çalışma düzeninin belirlenmesine işçi tarafından haklı ve geçerli bir sebep olmaksızın uyulmaması sebebiyle işverence yapılan feshin geçerli nedene dayalı olduğunu, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini ve ilk derece mahkemesi kararının hatalı olduğunu belirterek davalı işverenin istinaf başvurusunu kabul etmiş ve ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddedilmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur.

² İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG 22.05.2003/25134.

III. İNCELENMESİ GEREKEN HUKUKİ SORUN

Somut olay ve karar bakımından değerlendirilmesi gereken hukuki sorun, çocuk sahibi olan ebeveynin çocuğu ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışmaya geçmeye yönelik talebinin işveren tarafından doğrudan mı yoksa işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirmesi sonucu mu kabul edileceği noktasında toplanmaktadır. Bu bağlamda, uyumsuzluk konusu olayda işverenin, işçinin talebinde belirttiği şeklin dışında kısmi süreli çalışma şekli önermesinin mümkün olup olmadığı hususu açıklığa kavuşturulmalıdır. Söz konusu durumun kabulünün mümkün olması halinde, işverence istenen çalışma şekline uymaksızın işçinin talebinde belirttiği şekilde kısmi süreli çalışmaya başlamasının işverene iş sözleşmesini sonlandırma hakkı verip vermediği hususu aydınlatılmalıdır. Ayrıca, işçinin davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde işçinin savunmasının alınmamasının feshe etkisi de incelenmelidir.

IV. HUKUKİ DEĞERLENDİRME

A. ÇOCUK SAHİBİ OLAN EBEVEYNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI

1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde "İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur (İş K. md. 13/4)." hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme Arbeitsförderungsgesetz (İstihdamı Teşvik Yasası (AFG))'nın 3. paragrafı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Böylelikle kısmen de olsa tam süreli çalışan işçiler, kısmi süreli çalışmaya geçiş imkânı elde etmişlerdir. Ancak bu düzenlemenin işveren üzerinde herhangi bir zorlayıcı etkisi bulunmamaktadır³.

6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁴ ile İş Kanunu'nun 13. maddesine 2 yeni fıkra eklenmiştir. Bu düzenlemelerde, "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. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

3 Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (23rd edn, (Tıpkı Basım Beta 2023) 894; Tankut Centel, '6663 sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi-' (2016) (35) Sicil İş Hukuku Dergisi 9, 14; Asiye Şahin Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık* (Adalet 2019) 196-197.

4 Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6663, Kabul Tarihi: 29.01.2016, RG 10.02.2016/29620.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinilenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır (İş K. md. 13/5).

Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir (İş K. md. 13/6)." denilmektedir. Kanun koyucu, çocuğun bakımını ve yetiştirilmesini kolaylaştırmak amacıyla⁵ ebeveynlere Kanundan kaynaklanan değiştirici yenilik doğuran bir hak tanımıştır⁶. Böylelikle, ilköğretim çağına gelmemiş çocuğu olan ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaları kolaylaştırılmış ve teşvik edilmiştir⁷. Hükümde geçen "ebeveyn" kelimesi, hem anneyi hem de babayı ifade etmektedir⁸.

Yukarıda yer verdiğimiz İş Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrasında yer alan düzenlemeyle de çocuk sahibi olan ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçişi elbette mümkündür. Ancak bu hükmün, işveren üzerinde zorlayıcı bir etkisi bulunmadığından çok işlevsel olduğu söylenemez. Zira tarafların anlaşması halinde kısmi süreli çalışmaya geçiş mümkün olabilmektedir. İşçi, talebi işveren tarafından uygun görüldüğü takdirde kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir. Kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin talebin sebebi, söz konusu hakkın kullanımı bakımından herhangi bir öneme sahip değildir⁹. 6663 sayılı Kanunla mevzuatımıza eklenen düzenlemeler, belirtilen hükme kıyasla önemli farklılıklar göstermektedir. Bu iki yeni fıkrada kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin sebebi bellidir. Doğum veya evlat edinme halinde işçinin kısmi süreli çalışmaya geçebileceği belirtildiğinden tüm işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçmesi mümkün değildir. Ayrıca kısmi süreli çalışma talebinin işveren üzerinde zorlayıcı etkisinin bulunduğu da söylenebilir¹⁰.

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 6. fıkrasında, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin hususların çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş ve 08.10.2016 tarihli Resmi Gazete'de, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar

5 Centel (n 3) 15; Şahin Emir (n 3) 197, 225; Nazlı Elbir, "Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma" Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2020) 11(1) 135, 144.

6 Münir Ekonomi, "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları" (2017) 14(53) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 21, 49, 56; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 891; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, Bireysel İş Hukuku, (10. Baskı, Beta 2020) 91.

7 Nurşen Caniklioğlu, 'Atipik İstihdam Biçimleri ile Çalışanların Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği' (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt I) 43, 63; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 891.

8 Nurşen Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği' iç Necdet Basa ve Sema Uçakhan Gülec (edr), *Emeğin Kurultayı II* (Türkiye Barolar Birliği 2016) 115, 118; Nuri Çelik, Caniklioğlu Nurşen, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 35. Bası, Beta 2022) 218; Ali Cengiz Köseoğlu, 'Türk İş Hukukunda Analık' (2016) 2(4) İş ve Hayat Dergisi 97, 113; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 6) 91-92; Saim Ocak, 'Doğum/ Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması' (2017) (37) Sicil İş Hukuku Dergisi 52, 57; Aslı Çalışkan, *İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri* (On İki Levha 2018) 104; Şahin Emir (n 3) 205; Çağlar Ayakçioğlu Sislituna, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunu* (Seçkin 2021) 61.

9 Şahin Emir (n 3) 197.

10 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 218; Şahin Emir (n 3) 197.

Hakkında Yönetmelik (Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği (KSÇY))¹¹ yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Konuya ilişkin olarak Alman hukukuna baktığımızda Bundeselterngeld – und Elternzeitgesetz'deki (Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni Kanunu (BEEG)) ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerle doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya ilişkin mevzuatımızda yer alan hükümler kısmen benzer özellik taşımaktadır. Ebeveyn izninde olan işçi, belirli durumlarda hem işyeriyle bağlantısını sürdürebilmek hem de aile gereksinimlerini yerine getirebilmek amacıyla kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir¹². Bu sebeple de mevzuatımızdaki düzenlemeler öğreti tarafından ebeveyn izni olarak nitelendirilmiştir¹³.

2. Kısmi Süreli Çalışma Talebi ve Şekli

Doğum veya evlat edinme halinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, doğumun gerçekleşmesiyle birlikte işçiye doğrudan tanınan bir hak değildir¹⁴. İşçi talepte¹⁵ bulunması durumunda bu hakkı

11 RG 08.10.2016/29882.

12 Şahin Emir (n 3) 198-199. Ebeveyn izninde olan işçi, bu izin esnasında üç türlü kısmi çalışma yapılabilir. İşçi, kendi işverenin yanında, başka bir işverenin yanında ya da kısmi süreli olarak bağımsız çalışabilir. Kanunda işçinin kendi işverenin yanında kısmi süreli çalışabilmesi için işverenin onayı aranmasa da başka bir işverenin yanında ya da bağımsız bir şekilde kısmi süreli çalışma yapabilmesi için işverenin onayı gerekmektedir (BEEG § 15/4). Bu konuda daha geniş bilgi için bkz., Müller-Glöge, R, Preis, U und Schmidt, I, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (24. neubearbeitete Aufl, Verlag C.H.Beck 2024) (ErfK/Bölüm Yazarı), ErfK/Gallner BEEG § 15 rn. 10-24; Herbert Buchner und Ulrich Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeld – und Elternzeitgesetz (8. neu bearbeitete Aufl, C.H.Beck 2008) 956-958; Jochen Sievers, TzBfG Teilzeit – und Befristungsgesetz, 5. Aufl, Luchterhand Verlag Köln 2016, 549-551; Friedbert Rancke, (Hrsg), Mutterschutz Betreuungsgelg/Elterngeld/ Elternzeit, Handkommentar (6. Aufl, Nomos, 2022) (HK – MuSchG/BEEG/Bölüm Yazarı), HK-MuSchG/Friedbert Rancke BEEG § 15 rn. 62-65; Wolfgang Hromadka und Frank Maschmann, Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht (7. Aufl, Springer 2018) 375; Peter H. M. Rambach, Teilzeit und Befristung, Arbeitsverhältnisse flexibel gestalten, 2. Aufl, Haufe, Freiburg 2015, 96; Christoph Tillmanns und Bernd Mutschler (Hrsg), Mutterschutzgesetz Bundeselterngeld – und Elternzeitgesetz Praxiskommentar (2. Aufl, Freiburg 2018) (Tillmanns/Mutschler-Bölüm Yazarı), Tillmanns/Mutschler – Tillmanns, 995-998; Patrick Burns, Elternzeit, 3. vollständig überarbeitete Aufl, RdW Band 237, Boorberg, Baden-Baden 2015, 162. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hakkında bkz., Sevil Doğan, *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması* (Seçkin 2022) 196-197, 201-203.

13 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 891; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 4. Baskı, On İki Levha 2022) 549; Sedef Koç, 'İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri' iç Tankut Centel (ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (On İki Levha 2016) 195, 206; Çalışkan (n 8) 39-40; Yasemin Taşdemir, *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği* (On İki Levha 2019) 129-131; *Elbir'e* göre, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile kanun koyucunun, bebek bakımından çok ebeveynlerin çocuklarıyla okul öncesi dönemde yakın ilişki kurmalarına, onların gelişimine katkı sağlamalarına yönelik bir amacı bulunduğu söylenebilir. Hukukumuzda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmış olması da ebeveyn izninin bu şekilde uygulanabileceğini öngören Avrupa Birliği metinleriyle uygundur. Ebeveyn iznini ilk uygulayan ülkelerden biri olan Fransa'da bu hak, tam bir izin gibi kullanılabilmesinin yanı sıra kısmi süreli çalışmaya geçiş şeklinde de kullanılabilmektedir (Fransız İş Kanunu L. 1225-47). Öyleyse, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışma hakkının uluslararası hukuktaki anlamıyla ebeveyn iznine yakın bir kurum olduğu sonucuna varmak mümkündür. Bkz., Elbir (n 5) 144.

14 Buchner und Becker (n 12) 965; Tillmanns/Mutschler-Tillmanns (n 12) 1007.

15 Öğretide *Sevimli'*e göre, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, işverenin onayına bağlı olmadığından hakkın kullanımı bakımından talepten değil, ihbardan söz edilmesi gerekir. İşçi, İş Kanunu'nda ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan koşullara uygun olarak kısmi süreli çalışmaya geçeceğini haber vermektedir. Bkz., Ahmet Sevimli, *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi* (Beta 2019) 103-104.

kullanabilir¹⁶. İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanmak isteyen işçinin, bu durumu en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁷. Ayrıca Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinde de “İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışma talebi, 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz. Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir.” denilmektedir.

Her ne kadar mevzuatımızda talebin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmiş olsa da taraflar sözlü olarak da tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş konusunda anlaşabilirler. Böyle bir durumda, sadece yazılı şekil şartına uyulmadığı gerekçesi ile işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş yapamayacağı söylenmemelidir¹⁸. Sözlü olarak anlaşma sonucunda kısmi süreli çalışmaya başlanması durumunda, ileride tarafların anlaşmazlığa düşmesi nedeniyle ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların ispatında sorunlar yaşanması mümkündür. Bu nedenle, kanun koyucu işçinin talebinin ve işverenin cevabının yazılı olması gerektiğini belirtmiştir¹⁹. Ayrıca, kısmi süreli çalışmaya geçişin yazılı olarak yapılması Sosyal Güvenlik Kurumu'nun faaliyetleri bakımından da önem arz etmektedir. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların prim gün sayısı işveren tarafından ay içinde otuz gündend az olarak bildirilir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun uygulamaları bakımından bu durumun belgelendirilmesi istenebilecektir (SSGSSK md. 86/4)²⁰.

Öğretide işçinin talebinde ve işverenin cevabında meydana gelen değişikliklere ilişkin hususların da yazılı olması gerektiği yönünde düzenleme yapılmasının isabetli olacağı belirtilmiştir²¹. Örneğin işçi, kısmi süreli çalışmaya geçme yönünde talepte bulunduktan sonra kısmi süreli çalışmaya başlama tarihini ya da kısmi çalışma yapacağı gün ve saatleri değiştirmek isteyebilir. Aynı şekilde işveren de işçinin kısmi süreli çalışma talebinde belirttiği çalışma gün ve saatlerinde değişiklik yapmayı tercih edebilir. Bu yönde değişiklik talebinin ve buna ilişkin cevabın yazılı yapılması olası uyuşmazlıkları ortadan kaldırılabılır²². Ancak elbette talep veya talebe ilişkin cevabın sözlü olduğu durumlarda da

16 İşçinin bir talebi olmaksızın işveren tarafından ebeveynlik nedeniyle de olsa işçinin kısmi süreli çalışmaya geçirilmesi iş sözleşmesinin koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelir. Bkz., Sevimli (n 15) 104.

17 Alman hukukunda da ebeveyn izninin ve bu izin esnasında kullanılmak istenen kısmi çalışma talebinin yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir (BEEG § 15/7, nr. 5; § 16/1). Türk hukukundaki düzenlemenin aksine Alman hukukunda yazılı şekil şartının ispat değil, geçerlilik şartı olduğu kabul edilmektedir. BGB § 125' de belirtilen yazılı şekil koşuluna uymak ebeveyn izninin şartıdır. (BAG 26.06.2008, 2 AZR 23/07, NZA 2008,1241). Bkz., Tillmanns/Mutschert-Tillmanns (n 12) 1008; ErfK/Gallner (n 12) BEEG § 15 rn. 13.

18 Ocak (n 8) 67; Şahin Emir (n 3) 231; Sevimli (n 15) 110.

19 Ocak (n 8) 67; Şahin Emir (n 3) 231.

20 Ocak (n 8) 68; Şahin Emir (n 3) 231; Ercan Uzun, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar*, (Adalet 2021) 214, 216.

21 Ocak (n 8) 67-68; Taşdemir (n 13) 180; Şahin Emir (n 3) 231.

22 Ocak (n 8) 67-68; Taşdemir (n 13) 180.

tarafların iradelerinin uyuşması halinde ve bu durum ispatlanabildiği süre boyunca hukuki açıdan bir sorun yaşanmayacaktır²³.

3. Kısmi Süreli Çalışma Talebinin Unsurları

İş Kanunu'nda ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nde işçinin doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçebileceği belirtilmekle yetinilmiş, ancak kısmi süreli çalışmaya geçiş yapan işçinin haftalık çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmamıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin²⁴ 6. maddesine göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş yapmak isteyen işçi, bu süreye kadar dilediği şekilde haftalık kısmi süreli çalışma yapacağı zamanı belirleyebilir²⁵. Bu durum da uygulamada bazen işçi ve işverenin iradelerinin uyuşmamasına ve uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına sebep olabilir.

Kural olarak doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin talebi, işveren tarafından karşılanmalıdır. Ancak belirtilen hakka geçişle birlikte, işçinin iş sözleşmesinin türü ve dolayısıyla çalışma koşulları değişmektedir. Bu noktada kısmi süreli çalışma yapılacak günlerin ve çalışma saatlerinin belirlenmesinde Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 9. ve 15. maddelerindeki hükümler incelenmelidir. Bu hükümlerin incelenmesine geçmeden önce belirtilmelidir ki, uygulamada sorun çıkarma olasılığı oldukça yüksek olan önemli bir konunun Yönetmelikte düzenlenmesi isabetli olmamıştır²⁶. İnceleme konumuz olan karar bakımından da söz konusu hükümler büyük önem taşımaktadır.

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde, kısmi süreli çalışmaya geçmeye yönelik talepte bulunması gereken unsurlara yer verilmiştir. Hükümde *“İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alır. İşçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır. İşçinin kısmi süreli çalışma talep dilekçesi, işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanır (KSCY md. 9/1)”*²⁷.” denilmektedir. Bu bağlamda, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanırken talebinde,

23 Ocak (n 8) 67-68; Taşdemir (n 13) 181.

24 RG. 06.04.2004/25425.

25 Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 551. Almanya'da Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni Kanunu'nda yer alan düzenlemeye göre, ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışmak isteyen ebeveynin, iş sözleşmesinde yer alan çalışma süresini aylık ortalama haftada on beş saat ile otuz iki saat arasında olacak şekilde azaltılmış olması gerekmektedir (BEEG§ 15/7 nr. 3). Bkz., Günter, Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, (20., neu bearbeitete Aufl, Verlag C.H.Beck 2023), (Schaub-ArbR-HdB/Bölüm Yazarı), Schaub-ArbR-HdB/Linck rn. 42; HK-MuSchG/Friedbert Rancke BEEG § 15 (n 12) rn. 68.

26 Taşdemir (n 13) 182.

27 Mevzuatımızda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmada, haftalık çalışma süresinin günlere bölünmesinin nasıl olacağı hususunda özel bir düzenleme mevcut olmadığından, haftanın belirli günlerinde tam gün ya da haftanın her günü belirli bir süre çalışma gibi sözleşme özgürlüğü çerçevesinde çeşitli şekillerde kısmi süreli çalışma kararlaştırılabilir. Bkz., Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 209; Sützek, *İş Hukuku* (n 3) 268; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2003/21-143 K 2003/159, 12.03.2003 <<https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>> Erişim Tarihi 11.06.2024.

kısmi süreli çalışmaya ilişkin isteklerini somut olarak açık ve anlaşılır şekilde belirtmesi gerektiği söylenmelidir.

Genel olarak kısmi çalışma; yarım gün çalışma, öğleden önce, öğleden sonra ya da akşamları çalışma şeklinde yapılabileceği gibi haftanın sadece belli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre olarak veya haftanın bir ya da birkaç gününde çalışmak şeklinde de yapılabilir²⁸. Ancak Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesi değerlendirildiğinde, kısmi süreli çalışmanın yapılacağı günlerin ve saatlerin belirlenmesinde, işçinin haftanın her günü ama günlük çalışma süresi içinde belirli saatlerde kısmi süreli çalışma yapabileceği ya da haftanın sadece belirli günlerinde günlük çalışma süresi boyunca çalışmayı tercih edebileceği söylenmelidir. Bu nedenle öğretilerde bir görüşe göre, hükümden işçinin talep dilekçesinde haftanın belirli günlerinde günlük çalışma süresinden daha kısa süre çalışma yapma yönünde bir seçeneğe yer veremeyeceği anlaşılmaktadır²⁹. Ayrıca, mesai saatleri dışında da işçinin kısmi süreli çalışma talep etme hakkı bulunmamaktadır³⁰.

Tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin çalışma düzenine ilişkin yazılı talebini örnekle açıklamak gerekirse; haftada altı iş günü ve toplamda kırk beş saat çalışılan bir işyerinde çalışan işçi, haftalık on sekiz saat kısmi süreli çalışma yapmak istiyorsa ilk olarak bunu, ardından haftanın belirli iş günlerinde mi yoksa tüm iş günlerinde mi çalışmayı talep ettiğini açıkça belirtmelidir. İnceleme konumuz olan kararda da işçi, haftanın üç iş günü çalışmayı talep etmiştir. Bir görüşe göre, işçi haftanın belirli günlerinde çalışmayı talep ediyorsa, hangi günlerde ve o günlerin hangi zaman aralıklarında çalışmak istediğine talebinde yer vermelidir³¹. Bu görüş, işçinin talebine pazartesi günü yedi buçuk saat, çarşamba günü yedi buçuk saat, cuma günü üç saat çalışmak istediğini yazabileceğini ve cuma günü üç saat çalışmak isteyen işçinin bu çalışmasını öğleden önce ya da sonra yapmak istediğini de talebinde belirtmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Haftanın belirli iş günlerinde çalışma talep edileceği zaman, iş günlerine farklı çalışma saatlerinin dağıtımının ne derecede mümkün olacağı ve bir iş günü için günlük azami çalışma süresi olan on bir saatlik çalışmanın talep edilip edilemeyeceği tartışılacak hususlar arasındadır³². İşçi, haftanın tüm iş günlerinde toplamda on sekiz saat çalışmayı tercih ederse talebinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri yer almalıdır³³. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçi, sadece çalışma süresini azaltma değil, aynı zamanda bu süreyi iş günlerine dağıtma imkanına da sahiptir³⁴. Ancak

28 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 209; Şahin Emir (n 3) 194-195.

29 Çalışkan (n 8) 115; Sevimli (n 15) 111. Aksi yönde görüş, Ocak (n 8) 68; Taşdemir (n 13) 185; Doğan (n 12) 196.

30 Ocak (n 8) 68; Şahin Emir (n 3) 247.

31 *Sevimli*'ye göre, mevzuat hükmü değerlendirildiğinde, işçi belirli günlerde çalışmayı talep etmek isteyebilir, ancak bu günlerde günlük çalışma süresinden daha kısa bir sürede çalışmayı talep edemeyecektir. Dolayısıyla da bu hususa talebinde yer vermesi gerekmemektedir. Sevimli (n 15) 111.

32 Ocak (n 8) 68; Taşdemir (n 13) 185.

33 Ocak (n 8) 68-69; Taşdemir (n 13) 185. *Ocak*, gelecekte uygulamada yaşanacak sorunların önlenmesi adına Yönetmelik ekinde kısmi süreli çalışmaya geçmeye dair yazılı talebe ilişkin örnek form oluşturulması gerektiği ileri sürülmüştür. Ocak (n 8) 69.

34 Alman hukukunda ebeveyn izni esnasında kısmi çalışma yapmak isteyen işçiye çalışma süresinin azaltılmasının yanı sıra çalışma süresinin iş günlerine göre dağıtılmasına da imkân tanınmıştır (BEEG § 15/5). Bkz., Sievers (n 12) 525; Schaub-ArbR-HdB/Linck (n 25) rn. 37.

yukarıda da belirttiğimiz gibi hükmün lafzında haftanın belirli günlerinde çalışmak isteyen işçinin günlük çalışma süresinden daha az bir çalışma yapmak isteyemeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

İşçi, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanırken işverenin durumunu göz önünde bulundurmak ve hakkı dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kullanmak zorundadır³⁵. İşçi, işverenin ifa menfaatinin kalmayacağı kadar kısa bir çalışma süresi için talepte bulunursa ya da işverene aşırı yük getirecek şekilde kısmi çalışma düzeni talep ederse, hakkı dürüstlük kuralına aykırı kullanmış olur³⁶. Kanunda işçinin kısmi süreli çalışmaya geçebileceği belirtilmiş ancak kısmi süreli çalışma saatinin alt sınırı ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İşçinin, işyerinin ve işverenin ekonomik menfaatini çok fazla zorlayacak taleplerde bulunmaması gerekmektedir³⁷. Örneğin, işçi haftada sadece birkaç saat çalışma talebinde bulunmamalı veya işin ve işyerinin özelliklerini dikkate almadan işverene aşırı yük getirecek şekilde çalışma düzeni talep etmemelidir³⁸.

İşçinin talebinde kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih yer almazsa işveren, işçiden bu tarihi belirtmesini isteyebilir³⁹. Ancak işverenin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçinin talebinde kısmi süreli çalışmaya başlamak istediği tarihin yer almaması durumunda, Yönetmeliğin 8. maddesinin 3. fıkrası ile 9. maddesinin 1. fıkrası birlikte değerlendirildiğinde, işçinin talep tarihinden bir ay sonra kısmi süreli çalışmaya başlayabileceği sonucuna ulaşılmaktadır⁴⁰. Yönetmeliğin 11. maddesinin 1. fıkrasındaki “*Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır.*” düzenlemesi de ilk bakışta belirtmiş olduğumuz görüşü destekler nitelikte görülmektedir. Ancak bu hüküm dikkatle irdelendiğinde işverenin en geç bir ay içinde kısmi süreli çalışma talebini karşılama yükümlülüğünün, usulüne uygun olarak yapılan talepler bakımından geçerli olduğu görülecektir. Kısmi süreli çalışma talebinin unsurlarının düzenlendiği Yönetmeliğin 9. maddesi gereğince de kısmi süreli çalışmaya başlanılacak tarihin yer almadığı bir talebin, usulüne uygun olduğu söylenemeyeceğinden, işverenin bu talebi en geç bir ay içinde karşılama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu kapsamda kanaatimizce uygulamada yaşanacak sorunların önlenmesi adına konuya ilişkin yasal düzenleme yapılması isabetli olacaktır⁴¹.

Her ne kadar Yönetmeliğin 9. maddesi gereğince işçi, çalışma düzeniyle ilgili detaylı bir talepte bulunabilme hakkına sahip olsa da Yönetmeliğin 15. maddesinde kısmi süreli çalışmanın günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığının; o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirleneceğine yer verilmiştir (KŞÇY md. 15/1). Bu bağlamda, kısmi süreli çalışma başvurusunda bulunan işçinin çalışma gün ve saatlerini belirleme yetkisinin yönetim hakkı çerçevesinde işverene tanındığı söylenmelidir. Bu

35 Caniklioğlu, ‘Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş’ (n 8) 131, dn. 12; Şahin Emir (n 3) 247; Sevimli (n 15) 120; Süzek *İş Hukuku* (n 3) 895.

36 Caniklioğlu, ‘Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş’ (n 8) 131, dn. 12; Şahin Emir (n 3) 247.

37 Caniklioğlu, ‘Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş’ (n 8) 131, dn. 12.

38 Caniklioğlu, ‘Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş’ (n 8) 131, dn. 12; Taşdemir (n 13) 186; Şahin Emir (n 3) 247.

39 Ocak (n 8) 65; Şahin Emir (n 3) 232.

40 Ocak (n 8) 65-66; Taşdemir (n 13) 136.

41 Aynı yönde görüş için bkz., Ocak (n 8) 65 – 66, 70-71. Taşdemir (n 13) 183-184.

hükümle, işverene takdir hakkı tanınmış ve işin yapılacağı zaman aralığına ilişkin nihai kararın, işveren tarafından verilmesine imkân sağlanmıştır. Ancak, işveren bu takdir hakkını kullanırken serbest olmayıp, işçinin talebini ve o yerin geleneklerini dikkate alarak hareket etmelidir⁴². Belirtilen düzenleme sayesinde işveren, işçinin talebinde değişiklik yapmak suretiyle kısmi süreli çalışma düzenini belirleme yetkisi elde etmiştir. Başka bir anlatımla işveren, işçinin sunduğu çalışma planını kabul etmediğini belirterek; yeni bir kısmi süreli çalışma planını işçiye sunabilecektir⁴³. İşveren, işçinin talebini göz önünde bulundurarak, işyerinin düzeninde ve işin yürütümünde aksaklık yaratmamaya özen göstererek, öğleden önce veya sonra her gün işe gelme suretiyle çalışma veya haftanın belirli günlerinde tam süreli çalışma gibi bir uygulamaya gidilebilir⁴⁴. Her ne kadar işverenin, işçinin talebi dışında çalışma gün ve saatlerini belirlemesi mümkünse de bu durumun nedenlerini makul gerekçeler ile ortaya koyması gerekir⁴⁵.

Öğretide bir görüş tarafından Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 9. ve 15. maddelerindeki hükümlerden, işçinin kısmi süreli çalışma talebinde haftanın tüm iş günlerinde çalışmayı tercih etmesi durumunda işverenin çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini değiştirebileceği, ancak işçinin bazı iş günlerinde tam gün çalışmasını isteyemeyeceği ileri sürülmüştür⁴⁶. Yine aynı görüşe göre, işçi talebinde haftanın belirli günlerinde çalışacağını belirtmişse, işveren işçinin belirlediği günler dışında başka günlerde çalışmasına yönelik değişiklik yapılabilir, ancak günlük çalışma süresinden kısa da olsa işçinin tüm iş günlerinde çalışmasını talep edemez⁴⁷. Bu görüş çerçevesinde konuya ilişkin örnek vermek gerekirse işçi, kısmi süreli çalışma talebinde altı iş günü 09.00 ile 14.00 saatleri arasında ve toplamda haftalık otuz saat çalışacağını belirtmesi durumunda; işveren, belirlenen günlük çalışma süresi içinde çalışmanın yapılacağı zaman aralığını 13.00-18.00 olarak değiştirebiliyorken, pazartesi perşembeye işçinin günlük çalışma süresinin tamamında çalışmasını isteyemeyecektir. İşçinin pazartesi, salı ve çarşamba günleri günlük çalışma süresi boyunca çalışmak istemesi durumunda ise işveren, bu talebi tüm iş günlerinde beş saat çalışma şeklinde değiştiremeyecek, ancak işçinin çarşamba, perşembe ve cuma günü günlük çalışma süresi kadar çalışmasını isteyebilecektir⁴⁸. Başka bir görüşe göre ise, günlük ve haftalık çalışma saatini belirleme yetkisi işçideyken, belirlenen günlük ve haftalık çalışma saatine göre kısmi süreli çalışmanın zaman aralığını belirleme yetkisi işverendir⁴⁹.

42 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 133; Ocak (n 8) 68. Taşdemir (n 13) 184; Şahin Emir (n 3) 248; Doğan (n 12) 197.

43 Suat Uğur ve Yusuf Yiğit, 'İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı' (2017) 6(1) Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, 71, 94; Sevimli (n 15) 118.

44 Ekonomi (n 6) 52; Taşdemir (n 13) 184.

45 Ayakçioğlu Sislituna (n 8) 63.

46 Çalışkan (n 8) 117-118; Sevimli (n 15) 119.

47 Çalışkan (n 8) 117-118; Sevimli (n 15) 118-119. Bu görüşe göre, inceleme konumuz olan kararda pazartesi, salı ve çarşamba günü günlük çalışma süresi boyunca çalışmayı tercih eden işçinin talebinde, işveren yalnızca belirtilen günler dışında başka günlerde çalışması yönünde değişiklik yapabilir. Kararda belirtildiği gibi, işveren işçinin haftanın tüm iş günlerinde günlük çalışma süresinden daha kısa sürede çalışmasını isteyemez.

48 Sevimli (n 15) 118.

49 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130; Ocak (n 8) 69-70; 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) (53) Çalışma ve Toplum Dergisi 741, 758.

Çocuğunu bakıcıya günün belirli saatlerinde bırakmak ve çocuğuyla her gün daha fazla zaman geçirmek isteyen bir işçi, her iş günü öğleden sonra işe gelme talebinde bulunabilir. Böyle bir durumda kanımızca işveren bu talebi olduğu gibi kabul de edebilir, işin niteliğini ileri sürerek işçinin öğleden önce çalışmasını da isteyebilir. Eğer işveren yeni bir çalışma düzeni belirlerse Yönetmelik hükmü gereği işçinin, bu çalışma düzenine uymakla yükümlü olduğu söylenmelidir⁵⁰.

İşçinin talep ettiği çalışma planının, işveren tarafından dikkate alınarak kısmi çalışmanın haftanın belirlenen gün ve saatlerine yaygınlaştırılması her zaman kolay olmayacaktır. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin kısmi süreli "*Çalışma zamanının belirlenmesi*"ni düzenleyen 15. maddesi uygulamada sorun teşkil edebilecek niteliktedir. Öğretide, işçinin hangi günlerde ya da saat aralıklarında çalışacağına karar verme hak ve yetkisinin işverene bırakılmasının uygun olmadığı belirtilmiştir⁵¹. İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasının temelinde, işçinin çalışma hayatı ve çocuğuna bakım ihtiyacını uyumlu hale getirme, bir başka deyişle işçinin ebeveyn olması nedeniyle ortaya çıkan gereksinimlerinin karşılanması amaçlanmaktadır⁵². Bu nedenle öğretide, çalışılacak zaman aralığının belirlenmesinde işçinin talebinin geçerli olması gerektiği ve aksi halde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının işverenin takdirine bırakılmış olacağı ileri sürülmüştür⁵³. İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesini istemeyen işveren, işçinin koşullarına uymayacak şekilde işçinin kısmi süreli çalışacağı zamanı belirleyerek işçiyi ya bu haktan vazgeçmeye ya da iş sözleşmesini feshetmeye zorlayabilir⁵⁴. Öğretideki bu görüşe katılsak da mevcut kanun hükmü dikkate alındığında; kısmi süreli çalışma zamanının, işçinin çocuğunun bakımını sağlayabileceği saatleri ve işin niteliğini de dikkate alarak işveren tarafından belirleneceği söylenmelidir. Ancak elbette, işverenin keyfi davranmaması ve işçinin talebi ile Yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilen kriterleri göz önünde bulundurarak, dürüstlük kuralına uygun bir şekilde kısmi süreli çalışma zamanını belirlemesi gerektiği unutulmamalıdır⁵⁵. Başka bir anlatımla, her ne kadar işveren, işçinin talebi ile birebir bağlı olmasa da tamamen bu talebe uzak bir çalışma zamanı belirleyemeyecektir. Aksi durumda işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmış olur⁵⁶. Bu sebeple de öğretide haftanın kaç günü, kaç saat ve hangi zaman aralığı içinde işe geleceğini belirleme yetkisinin işçide olması gerektiği ifade edilmektedir⁵⁷.

50 Aynı yönde bkz., Ocak (n 8) 69; Taşdemir (n 13) 185.

51 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130; Ocak (n 8) 70; Şahin Emir (n 3) 248-249; Sevimli (n 15) 119-120; Doğan (n 12) 197.

52 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130; Centel (n 3), 15; Şahin Emir (n 3) 225; Ayakçıoğlu Sislituna (n 8) 62; Doğan (n 12) 197.

53 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130-131.

54 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130-131; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 895.

55 Senem Değer Ermumcu, 'Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği' (2017) 19(Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan Cilt I) 1997, 2013; Uğur ve Yiğit, (n 43) 94-95. *Süzek'e* göre, işverenin belirlediği çalışma saatleri, işçinin talebine ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 15. maddesinde belirtilen kriterlere açıkça aykırı olup kabul edilemeyecek nitelikteyse, işveren işçinin edimini sunmasına karşın hazırlık fiillerini kanuna uygun olarak yerine getirmediği için alacaklı temerrüdüne düşer. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesinin feshinden ya da alacaklı temerrüdünden doğan haklarını kullanabilir. Bkz., Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 895.

56 Değer Ermumcu (n 55) 2013; Şahin Emir (n 3) 249.

57 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130-131; Taşdemir (n 13) 186. Avusturya Hukukunda da mevzuatımızdaki gibi benzer bir düzenleme bulunmaktadır. MSchG § 15h ve VKG (Väter-Karenzgesetz (Baba – Ebeveyn İzni Kanunu)) § 8'e göre işveren ile işçinin kısmi süreli çalışmanın başlangıcı, süresi, kısmi süreli çalışmanın kapsamı ve

Ek olarak ifade etmek gerekir ki yukarıda belirtilen durum ile karşı karşıya kalan işçi, haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğu gibi, baskı altında iş sözleşmesini feshettiği iddiasıyla işe iade davası açma hakkına da sahip olacaktır⁵⁸.

Alman hukukunda da Ebeveyn Parası ve Ebeveyn İzni Kanunu'nun § 15/7 hükmünde, ebeveyn izni esnasında çalışma süresinin azaltılmasına diğer bir ifadeyle kısmi süreli çalışmaya geçmeye ilişkin talepte yer alması gereken unsurlara yer verilmiştir. İşçinin talebinde, azaltılarak yapılacak olan çalışmanın günlük ve haftalık çalışma saatleri, bu çalışma süresinin hangi günlerde yapılacağı, çalışma saatlerinin gün içindeki dağılımı yer almalıdır. Özetle, işçi talebinde kısmi çalışmasının başlangıcına, kapsamına, süresine ve dağılımına ilişkin hususları belirtmelidir⁵⁹. İşçi, talebini ve talepte belirtilen süreyi tek taraflı olarak değiştiremez. Ancak tarafların aralarında yapacakları yeni bir anlaşma ile hakkın kullanımı konusunda değişiklik yapmaları mümkündür. Bu durum, işvereni ve işverenin iş organizasyonunu korumaktadır⁶⁰. Hukukumuzda da işçi, kısmi süreli çalışmaya geçtikten sonra talebinde belirttiği süreyi ve çalışma şeklini tek taraflı olarak değiştiremez. Bu tür değişiklikler sadece tarafların anlaşmasıyla mümkündür⁶¹.

4. Kısmi Süreli Çalışma Talebinin İşverence Karşılanması

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının işçinin talebiyle kullanılıyor olması hakkın kullanımının işverenin onayına tabi olduğunu göstermez. Ancak işverenin menfaati ve işyerindeki çalışma düzeninin korunabilmesi amacıyla, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmeden önce bu yöndeki talebini işverene önceden iletmesi gerekir. Böylelikle işveren de iş organizasyonu bakımından gerekli hazırlıkları yapabilecektir⁶². Öğretide de hükmün bu amaçla getirildiği ileri sürülmüştür⁶³.

İşçinin talebine karşı, işverenin olumsuz yanıt vermesi kanun hükmü gereğince mümkün değildir. Zira İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında "... Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz." normu bulunmaktadır. İlgili Yönetmelik'te de "İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz (KSÇY md. 11/4)" denilmektedir. Ayrıca Yönetmelikte usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebinin, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde karşılanacağı ve işçinin talebinin karşılandığına dair

dağıtımı konularında anlaşmaları gerekmektedir.

58 Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 130-131; Taşdemir (n 13) 186. Ocak'ın katıldığımız görüşüne göre, işverenin belirlediği çalışma düzeninin yerinde olmadığını düşünen işçi yargı yoluna başvurabilecektir. Bkz. Ocak, (n 8) 70.

59 Buchner und Becker (n 12) 962; BAG 19.04.2005, NZA 2005, 1354; Horst Marburger, Schwangerschaft, Mutterschaft, Elternzeit, RdW Band 232, (3. Aufl, Boorberg, Germany 2017), 87; Tillmanns/ Mutschler – Tillmanns, (n 12) 983; Winfrieds Boecken und Jacob Jousen, Teilzeit – und Befristungsgesetz Hadnkommentar (5. Aufl, Nomos, Baden-Baden 2018), 559.

60 Buchner und Becker (n 12) 973.

61 Sevimli (n 15)120.

62 Ekonomi (n 6) 51; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 219; Caniklioğlu, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş (n 8) 126; Ulusoy (n 49) 755; Ocak (n 8) 62; Taşdemir (n 13) 179; Şahin Emir (n 3) 227.

63 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 219; Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 126; Şahin Emir, (n 3) 227.

cevabın yazılı⁶⁴ olarak verilmesi gerektiğine yer verilmiştir (KSÇY md. 11/1-2)⁶⁵. Bu düzenlemenin Yönetmelikte değil de Kanunda yer alması çok daha isabetli olacaktır⁶⁶.

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun 2003 yılında önüne gelen bir olayda, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde geçici işçi olarak görev yapan bir kişi, 14.11.2022 tarihinde doğum yaptığını ve doğum sonrası iş başı tarihi olan 09.08.2023 tarihi itibarıyla hafta içi 08:00-12:30 saatleri arasında kısmi süreli çalışmak istediğini müdürlüğe bildiriyor. Müdürlük tarafından talepte bulunana, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü'ne MEBBİS modülünde kısmi süreli çalışma sekmesinin açılması konusunda talepte bulunulduğu, gerekli süreç yönetimi ve altyapı çalışmalarının devam ettiği, süreç yönetimi ve altyapı çalışmaları tamamlandığında başvuranın talebinin değerlendirileceği yönünde cevap verilmiştir. Kamu Denetçiliği Kurumu, Kanun ve Yönetmelikte belirtilen kısmi süreli çalışma talebinin usulüne uygun olarak yapıldığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanacağı ve işverenin işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildireceği kuralını dikkate alarak, usulüne uygun bir şekilde kısmi süreli çalışma talebinden bulunan başvuranın bu talebinin ivedilikle karşılanması yönünde Milli Eğitim Bakanlığı'na tavsiyede bulunulması gerektiğini belirterek işçinin başvurusu kabul etmiştir⁶⁷.

Yönetmelikte işverenin işçinin talep dilekçesine süresi içinde cevap vermemesi hâlinde, işçinin talebinin, dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacağı ve işçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebinin geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmeyeceği düzenlenmiştir (KSÇY md. 11/3-4)⁶⁸. Bu düzenlemeler göstermektedir ki; işverenin, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesine ilişkin talebini değerlendirme konusunda kural olarak takdir hakkı bulunmamaktadır⁶⁹. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere işçinin talebinde yer alan çalışma şeklinin belirlenmesi noktasında belirli sınırlamalar dahilinde işverene takdir hakkı tanınmıştır (KSÇY md. 15/1). Bu kapsamda ayrıca belirtmek gerekir ki, her ne kadar Kanunda işveren tarafından işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmeye yönelik talebinin karşılanacağına

64 *Sevimli'*ye göre, işçinin talebinin karşılandığının işveren tarafından yazılı olarak bildirilmesinin kısmi süreli çalışmanın başlama tarihi ve haftalık çalışma süresinin dağılımı bakımından sözleşmelerin kurulmasındaki icap ve kabule benzer bir etki meydana getirecektir. Bkz. Sevimli (n 15) 118.

65 Mevzuatımızda işveren tarafından işçiye yapılacak olan bildirim yazılı yapılmasına yer verilmiş olması tıpkı işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde olduğu gibi geçerlilik değil, ispat koşulu olarak değerlendirilmelidir. Bkz., Şahin Emir (n 3) 235.

66 Aynı yönde görüş için bkz., Taşdemir (n 13) 180.

67 KDK (Ombudsmanlık), Başvuru No: 2023/8879 29.9.2023.

68 Alman hukukunda ebeveyn izni esnasında işçinin feshe karşı korunması için BEEG'de ayrı bir düzenlemeye yer verilmiştir. BEEG § 18'de, ebeveyn izni kullanan veya ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışan işçiler için fesih yasağı öngörülmektedir. Fesih yasağı ebeveyn izninin başlangıcından 8 hafta öncesinde başlamakta ve ebeveyn izni süresince devam etmektedir. Bu yasağa rağmen yapılan bir fesih BGB §134 gereğince geçersizdir. BEEG § 18'de, işveren tarafından yapılan her türlü feshe (geçerli nedenle fesih-haklı nedenle fesih) yasak getirilmektedir. Feshin tebliğinden itibaren işçi üç hafta içerisinde, genel hükümler uyarınca, iş mahkemesine başvurabilir. İşveren sadece özel ve istisnai durumlarda yetkili Kuruma (Bundesrat) başvurup fesih konusunda Kurumun iznini alırsa iş sözleşmesini feshedebilir. Bkz., HK-MuSchG/Friedbert Rancke BEEG § 18 (n 12) rn. 4-18; ErfK/Gallner (n 12) BEEG § 18 rn. 1-15.

69 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 220-221; Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 129; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 6) 91; Ocak, (n 8) 72, 93; Değer Ermumcu (n 55) 2007; Ulusoy (n 49) 756; Uğur ve Yiğit (n 43) 94; Taşdemir (n 13) 184.

yer verilmişse de mevzuatımızda bazı durumlarda işçinin talebinin işveren tarafından reddedilmesi mümkün kılınmıştır. İş Kanunu'nun 13. maddesinin 6. fıkrasında yer alan “Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” hükmü ile kısmi süreli çalışma talebinin yapılabileceği sektörlerin ve işlerin sınırlandırılabilmesi belirtilmiştir. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 12. maddesinin 1. fıkrasında, bazı işlerde işverenin onayı alındıktan sonra kısmi süreli çalışma yapılabileceği hüküm altına alınmıştır⁷⁰. Aynı maddenin 2. fıkrasında, 1. fıkrada sayılmayan işlerde, işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir denilmektedir.

Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebinin kabulü hususunda işverenin kural olarak takdir hakkı bulunmamaktadır. Bu talep nedeniyle işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilemez. Alman Hukuku'nda da belirli haller dışında işçinin ebeveyn izni esnasında kısmi süreli çalışma hakkını kullanabilmesi için işverenin onayı aranmamaktadır⁷¹.

Mevzuatımızda her ne kadar işçinin talebinin olumlu bir şekilde cevaplandırılmasının yazılı olarak işçiye bildirilmesi gerektiği belirtilmişse de işçinin talebine karşı bazı durumlarda işveren herhangi bir cevap vermeyebilir, sözlü olarak olumlu ya da her ne kadar kanun hükmü buna cevaz vermese de sözlü ve yazılı olarak olumsuz cevap verebilir⁷² ya da işçinin talebinde değişiklik yapabilir.

Yönetmelikte, “İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır (KSÇY md. 11/3).” hükmü yer almaktadır. Bu düzenleme dikkate alındığında, işçi talebinde kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarihi, talep tarihinden iki ay sonrası olarak belirtmiş olsa dahi, işverenin başvurudan itibaren bir ay içinde işçiye cevap vermesi gerektiği, işverenin cevap vermemiş olması durumunda bile işçinin talebinde belirttiği tarihte kısmi süreli çalışmaya başlayacağı ifade edilmelidir⁷³. Dolayısıyla işverenin yazılı olarak işçinin kısmi süreli çalışma talebine olumlu cevap

70 KSÇY md. 12 “(1) Kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

(2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.”

71 Rambach (n 12) 77.

72 Ocak (n 8) 73; Ulusoy, (n 49) 756; Uğur ve Yiğit (n 43) 94; Şahin Emir (n 3) 235.

73 Ocak (n 8) 66; Şahin Emir (n 3) 235; Ankara BAM 5 HD, E. 2020/874 K. 2020/1367, 17.06.2020, Eda Manav ve Canan Erdoğan, ‘Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması’ (2021) (45) Sicil İş Hukuku Dergisi 117, “... 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.”

vermesi ile cevap vermemesi arasında herhangi bir sonuç farklılığı bulunmamaktadır⁷⁴. Kural olarak işveren, işçi tarafından usulüne uygun bir şekilde yapılan kısmi süreli çalışma talebini reddetse bile işçi kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir⁷⁵.

Yönetmelikte, kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinin işveren tarafından karşılandığının yazılı olarak bildirilmesi gerektiği belirtilmektedir; ancak usule uygun yapılmayan talebe ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanaatimizce, talebin usulüne uygun olmadığı durumlarda işverenin, dürüstlük kuralı gereği bu durumu işçiye bildirmesi gerekir. Zira işçi, işveren tarafından kendisine cevap verilmezse, talebinin usulüne uygun olduğunu ve talep tarihinden itibaren bir ay içinde kısmi süreli çalışmaya başlayacağını düşünebilir⁷⁶.

B. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNDE İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI VE SINIRLARI

1. Genel Olarak Yönetim Hakkı

Hukukumuzda işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinin özelliğinden doğan ve iş kanunlarının, toplu iş sözleşmelerinin ve iş sözleşmelerinin nitelikleri gereği iş ilişkisi içinde meydana gelebilecek her çeşit soruna çözüm getirebilmelerinin imkânsızlığı sebebiyle işverene yönetim hakkı tanınmıştır⁷⁷. Bu bağlamda, işverenin yönetim hakkının iş sözleşmesinden kaynaklandığı söylenmelidir⁷⁸. Yönetim hakkı ile işveren, işçinin çalışma koşullarını ve çalışma saatlerini belirleme, çalışmalarını düzenleme ve denetleme⁷⁹ yetkisi elde eder⁸⁰. Yargıtay, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerinin⁸¹, yıllık iznin⁸² ya da işçiye yapılan yemek ve servis gibi aynı yardımların kaldırılıp yerine

74 Şahin Emir (n 3) 235.

75 Ocak (n 8) 73; Ulusoy (n 49) 756; Şahin Emir (n 3) 235.

76 Ocak (n 8) 61; Şahin Emir (n 3) 236.

77 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 88; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 274; Pınar Zeybekoğlu, *İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İtiraz Edilebilir İş Kavramı* (Legal 2018) 75.

78 Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Met-Er 1981) 36; Sarper Süzek, 'İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları' TÜHİS 1998 (Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan) 225, 226; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 86; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 273; Murat, Engin, *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileri ile Feshi* (Beta 2003) 7; Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar* (Yetkin 2011)182; Makbule Erdemir Aymelek, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırlar* (Seçkin 2015) 48; Berna Öztürk, *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu* (On İki Levha 2021) 45, 55, Nihat Seyhun Alp, 'İş Hukukunda Nakil Kaydı Özelliği de Taşıyan İşyeri Değişikliği Disiplin Cezası ve Genel İşlem Koşulları Bakımından Değerlendirilmesi' (2022) 12(2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1101, 1105; Hromadka und Maschmann (n 12) 203.

79 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2006/613 K 2006/644, 11.10.2006, <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 15.04.2024.

80 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 86; Taşkent (n 78) 13; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 275; Mustafa Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (Seçkin 2005) 107; Ali Güzel, 'İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük"' (2016) 15(1)(Özel Sayı) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt I) 93, 98; Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Seçkin 2019) 115-132.

81 Yargıtay 9 HD, E 2017/27765 K 2018//15409, 10.09.2018; Yargıtay 7 HD, E 2014/20999 K 2015/4184, 11.03.2015 <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 15.04.2024.

82 Yargıtay 22 HD, E 2018/9774 K 2018/16820, 04.07.2018 <<https://www.lexpera.com.tr>>Erişim Tarihi 15.04.2024.

nakdî ödeme yapılmasının veya tam tersi nakdî servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek ya da taşıma veya yemek kartı verilmesinin⁸³ işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu yönünde hükümler kurmuştur.

İşverenin yönetim hakkı hiyerarşik açıdan kanun hükümlerinden, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerinden, işyeri iç yönetmeliğinden ve işyeri uygulamalarından sonra gelmektedir⁸⁴. Bununla birlikte bu hakkın, iş ilişkisinin düzenlenmesinde etkisi azımsanmayacak ölçüdedir. Uygulamada en çok kullanılan kaynak niteliği taşıdığından işverenin yönetim hakkı büyük öneme sahiptir⁸⁵. İş sözleşmesinde iş ilişkisinin bütün unsurlarının düzenlenmesi imkânsız olduğundan yönetim hakkı ile işveren, iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olan konularda işçinin iş görme borcunu somutlaştırma ve işçinin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme imkânı elde etmiştir⁸⁶. Bu bağlamda işverenin yönetim hakkını, işçinin iş görme borcu üzerinde kullandığı belirtilmelidir.

Türk Borçlar Kanunu'nun⁸⁷ 399. maddesinde işverenin yönetim hakkına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu hükme göre *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar."* Benzer bir norm Alman hukukunda Gewerbeordnung (İşletme Düzeni Kanun (GewO)) § 106'da bulunmaktadır. Hükümde *"Çalışma koşulları; iş sözleşmesi, işletme sözleşmesi, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi veya yasal hükümler ile belirlenmediği takdirde işveren, iş görme borcunun içeriğini, yer ve zamanını hakkaniyete uygun şekilde belirleyebilir."* denilmektedir. Ayrıca hükümde işverenin, işçilere talimat verirken işçilerin her türlü engellilik durumlarını da göz önünde bulundurması gerektiğine yer verilmiştir (GewO § 106/3)⁸⁸. Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, işçinin iş görme borcunun hakkaniyete uygun takdir yetkisine göre belirlenmesinde tarafların karşılıklı menfaatlerinin, temel haklara ve yasalardaki genel ilkelere,

83 Yargıtay 9 HD, E 2017/19890 K 2018//1228, 25.01.2018 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 15.04.2024.

84 Kadir Arıcı, 'İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası' (1983) 9(1-2) Yargıtay Dergisi 160, 162; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 88; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 275; M. Fatih Uşan, 'İşyeri Uygulaması-İşverenin Yönetim Hakkı - İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi - Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi - Bildirimli Fesih - İhbar ve Kıdem Tazminatı' (1999) 7(1-2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 391, 396; Kadriye Pınar Durmaz, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler* (Seçkin 2021) 61; Ercan Uzun, "Genel İş Koşulu Olarak Sunulan İşyeri Değişikliği Kayıtları Üzerine Bir Değerlendirme" (2023) 18(197) Terazi Hukuk Dergisi 139.

85 Ali Güzel, 'İş Hukukunda Yetki ve Sözleşme' (2016) Özel Sayı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan) 151, 167; Güzel, 'Yetki ve Özgürlük' (n 80) 99; Dursun Ateş (n 80) 33; Aysen Altıntepe, *Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi 2014) 3; Ertuğrul Yuvalı ve Tuğçe Yaba, 'İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik' (2022) (2) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1685, 1689.

86 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 87; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 275; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 6) 131; Gülsevil Alpagut, 'İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı - Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları' (2006) 3(9) Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 49, 51; Gönül Balkır, 'İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar' (2008) (12) Sicil İş Hukuku Dergisi 73, 73; Gaye Burcu Yıldız, *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar* (Yetkin 2014) 82; Durmaz (n 84) 60; Altıntepe (n 85) 92; Öztürk (n 78) 31, 40, 45, 46; Alp NS (n 78) 1105; Hromadka und Maschmann (n 12) 51.

87 Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

88 Johann Christian Pielow (Hrsg), *BeckOK GewO* (C.H.Beck 2024) BeckOK GewO/Hoffmann GewO § 106 rn. 86; ErfK/Preis (n 12) GewO § 106 rn. 34

orantılılık, ölçülülük ve örf ve âdet ile belirlenebilir olup olmaması ilkelerine göre değerlendirilmesi ve bunun da her somut olayın şartlarının göz önünde bulundurulmasıyla menfaatlerin karşılaştırılmasıyla yapılması gerektiğine yer vermiştir⁸⁹. Yönetim hakkının uygulanmasının hakkaniyete uygun olup olmadığı, BGB § 315/3 uyarınca yargı denetime tabidir⁹⁰. Mahkeme, esaslı koşulların ve tarafların çıkarlarının değerlendirilmesiyle hakkaniyete uygunluğu belirleyecektir⁹¹. Örneğin, işveren işçinin çalışma saatlerini belirlerken kendi çıkarları ve işletmesinin ihtiyaçlarının yanı sıra işçinin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmalıdır. İşçinin aynı zamanda bir başka işveren yanında çalışması ya da ailevi görevleri gibi hususların varlığı çalışma saatlerinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır⁹².

Alman Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir kararında, bir bakım evinde hemşire olarak çalışan davacı işçinin imzaladığı iş sözleşmesinde, gerekli görülmesi halinde gece çalışması ve vardiyalı çalışma yapabileceği hükmü yer almaktadır. Sözleşmede yer alan hükme rağmen davacı işçi, yaşadığı sağlık sorunlarının gece çalışmasına izin vermediğini belirterek işverenin gece çalışması yapmasına yönelik talebini yerine getirmekten kaçınmıştır. Yüksek Mahkeme, GewO § 106/3'de yer alan hükmü de dikkate alarak işverenin, talimat verme hakkını hakkaniyete uygun takdir yetkisine göre kullanmak zorunda olduğu ve bu bağlamda işçinin sağlık durumunu gözetmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur⁹³.

2. İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı

İşverenin esasen yönetim hakkı kapsamına girmeyen bir konuda, kanun ya da sözleşme ile özel olarak yetkili kılınması durumunda genişletilmiş yönetim hakkının varlığından söz edilebilir⁹⁴. Öğretide genişletilmiş yönetim hakkı, işletmesel karar alma özgürlüğü olarak da dile getirilmiştir⁹⁵. Öğretide, genişletilmiş yönetim hakkına sahip olan işverenin, İş Kanunu'nun 22. maddesi dikkate alınmaksızın işçinin çalıştığı yeri, işin türünü ve niteliğini; başka bir anlatımla çalışma koşullarında

89 BAG, 13.04.2010 – 9 AZR 36/09, AP No.45 zu § 307 BGB, Preis, Weisungsrecht, 11; Ayrıca bkz. BAG,09.04.2014 – 10 AZR 637/13, NZA 2014, 719 <www.beck-online.beck.de> Erişim Tarihi 14.05.2024.

90 BAG vom 17.08.2011, NJW 2012, 331-332; Gangolf Kern, Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Deutschen und Türkischen Recht, Eine Inhalts- und Ausübungskontrolle (Berliner Wissenschafts 2014), 15, dn. 55.

91 Thomas Lakies, 'Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO)-Inhalt und Grenzen' BB, 2003, Heft 7, 364, 365; Kern (n 90) 103, 105.

92 Kern (n 90) 104.

93 BAG, 09.04.2014 – 10 AZR 673/13 <www.beck-online.beck.de> Erişim Tarihi 14.05.2024.

94 Taşkent (n 78) 19; Arıcı, 'Yönetim Hakkı' (n 84) 99; Sarper Süzek, 'Değişiklik Feshi' (2006) (1) TİSK Akademi (Değişiklik Feshi) 6, 15; Alp, (n 80) 150; Alpagut (n 86) 60; Murat Engin, 'Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı' (2003) 61(1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 313, 317; Levent Akın, 'İşçinin Çalışma Şartları Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı' (2013) 27(2) Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi 38, 41; Binnur Tulukcu, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I. Cilt (Beta 2011) 1099, 1127; Baycık (n 78) 191; Yıldız (n 86) 82; Durmaz (n 84) 77; Kaptan Merter Adınır, *İşverenin Yönetim Hakkı* (On İki Levha 2019) 69; Altuntepe (n 85) 22; Zeybekoğlu (n 77) 92, 100; Dursun Ateş (n 80) 272 vd.; Yargıtay 9 HD, E 2020/8678 K 2021/7172, 30.03.2021 <https://www.lexpera.com.tr> Erişim Tarihi 17.04.2024.

95 Engin, *İşletme Gereklere* (n 78) 63; Erdemir Aymelek (n 78) 50-52; Durmaz (n 84) 77. *Güzel'e* göre, işletmesel karar alma özgürlüğü geniş anlamda yönetim hakkının bir uzantısıdır. Güzel, 'Yetki ve Sözleşme' (n 85) 165; Güzel, 'Yetki ve Özgürlük' (n 80) 98.

esaslı değişiklik yapılabileceği ileri sürülmüştür⁹⁶. Yargıtay da bir kararında, genişletilmiş yönetim hakkının varlığı durumunda işverenin bu hakkı kötüye kullanmamak ve iş sözleşmesindeki sınırlara uymak şartıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli kazanmış olduğunu belirtmiştir⁹⁷. Yönetim hakkı, işçinin iş görme edimini somutlaştırmaya yönelik yetkisini ifade ederken; genişletilmiş yönetim hakkı, sözleşme içeriğini değiştirmeye imkân sağlayan daha kapsamlı yetkiler sunar⁹⁸. Şüphesiz ki her hak gibi, işveren genişletilmiş yönetim hakkını da dürüstlük kuralına uygun kullanmalıdır⁹⁹. Ayrıca söz konusu hakkın varlığında bile işveren, objektif esaslara bağlı olarak hareket etmelidir¹⁰⁰. Zira bu durum, işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereğidir¹⁰¹.

3. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılması Halinde İşverenin Yönetim Hakkının Sınırı

Çalışma koşulları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yürütümüne ilişkin tüm hak ve borçlar olarak ifade edilebilir¹⁰². Hukukumuzda işçinin çalışma koşulları, mevzuat hükümlerinin yanı sıra toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlar ile belirlenmektedir¹⁰³.

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir¹⁰⁴. İşverenin yönetim hakkı kapsamında işin yürütümünü sağlamak amacıyla bazen çalışma koşullarında değişiklik yapması gerekebilir. İşveren, yönetim hakkına dayanarak kural olarak iş sözleşmesinin koşullarında esaslı bir değişiklik yapamaz. İşverence yapılmak istenen değişiklik, esaslı değişiklik niteliğinde ise İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğince işveren, işçinin onayını almalıdır. İşverenin

96 Alp, (n 80) 264; Alpagut (n 86) 61; Tulukcu (n 94) 1129 vd.; Zeybekoğlu (n 77) 80-81.

97 Yargıtay 9 HD, E 2019/6426 K 2019/16155, 18.09.2019 <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 17.04.2024.

98 Taşkent (n 78) 83; Alp (n 80) 251; Baycık (n 78) 192; Yıldız (n 86) 83.

99 Alpagut (n 86) 61; M. Fatih Uşan, '4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları' (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan) 211, 246; Akın (n 94) 41; Durmaz (n 84) 90; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin 8. Hukuk Dairesi bir kararında, iş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesine ilişkin kayıtları, işverene keyfi değişiklik yapma hakkı vermediği belirtilmiş, sözleşmede bu yönde bir hüküm olmasına rağmen değişikliğin gerçek bir ihtiyaç nedeniyle yapıldığını ve işçi açısından en az olumsuzluk doğuran değişikliğin yapıldığını işveren tarafından ortaya konulması gerektiği vurgulanmıştır. Bkz., Ankara BAM 8 HD, 3786/843, 28.03.2019, Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)* (Tıpkı 9. Baskı Yetkin 2022) 481.

100 Alpagut (n 86) 61; Engin, 'Esaslı Değişiklik' (n 94) 317; Akın (n 94) 41; Zeybekoğlu (n 77) 81.

101 Süzek, 'Yönetim Hakkı' (n 78) 231; Engin, 'Esaslı Değişiklik' (n 94) 317; Zeybekoğlu (n 77) 81.

102 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 674; Taşkent (n 78) 12; Alp (n 80) 101; Akın (n 94) 40; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, 'İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1)(Özel Sayı) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 17, 52; Engin, 'Esaslı Değişiklik' (n 94) 314; Tulukcu, (n 94) 1101; Emine Tuncay Senyen Kaplan, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik' 2022 (158) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 341, 346; Yıldız (n 86) 77; Erdemir Aymelek (n 78) 108; İlke Gürsel, 'Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararı ile Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları' iç Tankut Centel (ed), Genç Yaklaşımlar III (On İki Levha 2018) 175, 177; Dursun Ateş (n 80) 220; İzmir BAM 9 HD, 1308/1123, 10.11.2020; Yargıtay 9 HD, E 2016/13851 K 2016/11020 <www.legalbank.net> Erişim Tarihi 18.04.2024.

103 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 674; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 615; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku - I - Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Gazi 2022) 167-168.

104 Yargıtay 9 HD, E 2005/177 K 2005/35140, 28.09.2005 <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 18.04.2024.

yönetim hakkı kapsamında yapabileceği değişiklik ile esaslı değişiklik arasındaki sınırı belirlemek önemlidir. Öğretideki baskın görüşe göre işveren, yönetim hakkı kapsamında ancak esaslı olmayan değişiklikleri tek taraflı olarak yapabilir¹⁰⁵.

Kanunda esaslı ve esaslı olmayan değişiklik açıkça tanımlanmamıştır. Değişikliğin esaslı olup olmadığı her somut olaya göre, o olaydaki işçinin subjektif durumu da dikkate alınarak değerlendirilmelidir¹⁰⁶. Yargıtay uygulamaları göz önünde bulundurulduğunda işçinin durumunu ağırlaştırıcı ve yerine ikame bir değer konulmayan, bu sebeple dürüstlük kuralı gereği işçiden kabul etmesi beklenemeyen değişikliklerin esaslı değişiklik olarak kabul edildiği söylenebilir¹⁰⁷.

Çalışmamız bakımından önemli olan husus, çalışma sürelerinde meydana gelen değişiklikler olduğundan esaslı değişiklik olarak değerlendirilebilecek diğer haller¹⁰⁸ çalışmada yer verilmemiştir. Çalışma süresinin değiştirilmesi, günlük çalışma süresinin uzatılması ya da kısaltılması şeklinde olabileceği gibi, işin başlangıç ve bitiş saatlerinin değiştirilmesi şeklinde de olabilir¹⁰⁹. Çalışma sürelerine ilişkin bu tür değişiklikler, ücret ile yakından ilgili olması sebebiyle esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir¹¹⁰. İşverenin esaslı değişiklik teşkil edecek şekilde çalışma süresini tek taraflı değiştirmesi yönetim hakkı kapsamında değildir¹¹¹. Zira çalışma süresinin değişmesi, işçinin ücretini etkileyebilir. Kanımızca bu değişiklik, işçinin ücreti üzerinde olumsuz bir etki yaratmasa bile işçinin özel alanında¹¹² ya da çalışma koşullarında olumsuz ve ağır sonuçlar meydana getirebilir¹¹³. Dolayısıyla, böyle bir durumda işverenin yapmış olduğu değişiklik, esaslı değişiklik niteliği taşıyacaktır¹¹⁴.

105 Arıcı, 'Yönetim Hakkı' (n 84) 169; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 675; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 616; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 6) 225; Alpagut (n 86) 51, 55-56; Güzel, 'Yetki ve Sözleşme' (n 85) 166; Güzel, 'Yetki ve Özgürlük' (n 80) 99; Senyen Kaplan (n 103) 349; Uşan, 'İşverenin Yönetim Hakkı' (n 84) 394-395; Ufuk Aydın, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi' (2011) (23) Sicil İş Hukuku 22, 24; Uşan, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' (n 99) 218; Tulukcu (n 94) 1111; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 99; Mehtap Yücel Bodur, 'İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü' (2015) 1 (2) İş ve Hayat Dergisi 137, 146; Erdemir Aymelek (n 78) 109; Durmaz (n 84) 83; Adınır (n 94) 69; Zeybekoğlu (n 77) 76; Dursun Ateş (n 80) 239; Öztürk, (n 78) 45-46; Aynı yönde yargı kararları için bkz., Yargıtay 9 HD, E 2021/961 K 2021/5954, 11.03.2021; Yargıtay 9 HD, E 2016/4732 K 2017/15290, 10.10.2017; Yargıtay 22 HD, E 2017/46640 K 2018//3123, 13.02.2018; Yargıtay 22 HD, E 2017/44881 K 2017/30220, 20.12.2017 <<https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>> Erişim Tarihi 15.05.2024.

106 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 616; Engin, 'Esaslı Değişiklik' (n 94) 318; Uşan, 'İşverenin Yönetim Hakkı' (n 84) 398; Uşan, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' (n 99) 220; Aydın (n 105) 24-25;

107 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz, Aydın (n 105) 24-25; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 676; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 617.

108 Bu konuda geniş bilgi için bkz., Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 677-680; Uşan, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' (n 99) 225-242; Durmaz (n 84) 108-156.

109 Yıldız (n 86) 102; Durmaz (n 84) 128.

110 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 680; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 617.

111 Taşkent (n 78) 68; Alp (n 80) 194; Arıcı, 'Yönetim Hakkı' (n 84) 169; Yıldız (n 86) 102-103; Dursun Ateş (n 80) 239.

112 *Engin'e* göre, çalışma saatlerindeki değişiklik bekar bir işçi bakımından esaslı değişiklik niteliği taşımazken, evli bir işçi bakımından esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir. Bkz., Engin, 'Esaslı Değişiklik' (n 94) 318. Kanaatimizce aynı durum çocuk sahibi olan işçi bakımından da geçerlidir. *Senyen Kaplan'a* göre, çalışma sürelerinde değişiklik yapan işveren, işçinin aile durumunu, bekar, evli, çocuklu olmasını da dikkate almalıdır. Bkz., Senyen Kaplan (n 102) 364.

113 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 680; Dursun Ateş (n 80) 266; Gürsel, 'Çalışma Koşulları' (n 102) 191; Yargıtay 22 HD E 2012/26182 K 2013/19137, 17.09.2013 <<https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>> Erişim Tarihi 15.05.2024.

114 Aynı yönde görüş için bkz., Dursun Ateş (n 80) 266.

İş Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin emredici hükümler bulunmaktadır. Kanundaki bu sınırlamalar dikkate alınmak suretiyle bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile işçinin iş görme borcunun ifasını hangi sürele uyararak yani ne zaman yerine getireceği (çalışma süresinin konumu)¹¹⁵ kararlaştırılabilir. Zira İş Kanunu'nun 67. maddesinde “Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.” denilmektedir. İşçinin çalışma zamanı sözleşmelerle açıkça kararlaştırılmamışsa, işveren yönetim hakkı kapsamında işyerindeki çalışma saatlerinin hangi zaman aralığında olacağını belirleyebilir¹¹⁶. Bu hususta yönetim hakkını kullanan işveren, dürüstlük kuralına uygun davranmalı ve keyfi hareket etmemelidir¹¹⁷. Zira dürüstlük kuralı, özellikle işverenin takdirine bağlı olan belirsiz konularda işverenin keyfi hareket etmesine engel olmaktadır. Yargıtay da işverenin yönetim hakkının dürüstlük kuralı çerçevesinde keyfilik denetimine tabi tutulması gerektiğini kabul etmektedir¹¹⁸. Alman hukukunda da GewO § 106'da işverenin, sözleşme veya kanun hükmüyle düzenlenmemiş olması durumunda, hakkaniyete uygun olmak şartıyla işçinin çalışma süresini belirleyebileceğine yer verilmiştir¹¹⁹.

Çalışma sürelerindeki sınırlamalar işçinin şahsına ilişkin olması nedeniyle işyerinde çalışan tüm işçiler için aynı çalışma süresinin uygulanması gerekmez. İşçilerin işe başlama ve işten ayrılma zamanları da aynı olmak zorunda değildir¹²⁰. İşçinin ücretini etkilemese de çalışma saatinde yapılacak bir değişiklik, işçinin yaşamında zorluklar meydana getirip çalışma koşullarını ağırlaştırıyorsa esaslı bir değişiklik olarak kabul edilmelidir¹²¹.

İşçinin çalışma süresinde değişiklik, günlük çalışma süresinin uzatılması ya da kısaltılması şeklinde olabileceği gibi çalışma süresi değiştirilmeyerek işin başlangıç ve bitiş saatlerinin değiştirilmesi şeklinde de olabilir. Çalışma saatleri, trafikte geçirecek süreler, toplu taşıma araçlarının sıklığı veya yoğunluğu, ebeveyn işçilerin çocukları ile geçireceği süreler ve benzeri konular işçiler açısından büyük önem taşımaktadır¹²². İşverenin yönetim hakkına dayanarak işçinin çalışma saatlerini; bir başka anlatımla işin başlangıç ve bitiş zamanını tayin edebileceği öğreti ve Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir¹²³. Ancak işverenin çalışma saatlerine ilişkin vereceği talimatlar ve yapacağı değişiklikler işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmamalıdır¹²⁴.

115 Dursun Ateş (n 80) 265.

116 Taşkent (n 78) 68; Süzek, 'Değişiklik Feshi' (n 95) 15; Uşan, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' (n 99) 241; Senyen Kaplan (n 102) 364; Altıntepe (n 85) 108; Zeybekoğlu (n 77) 88, 89; Dursun Ateş (n 80) 128.

117 Alpagut (n 86) 51; Aydın (n 105) 24; Güzel, 'Yetki ve Sözleşme' (n 85) 184; Durmaz (n 84) 64; Dursun Ateş (n 80) 128. Yargıtay 22 HD, E 2017/38836 K 2017/18421, 19.09.2017 <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 15.05.2024.

118 Yargıtay 9 HD, E 2018/5051 K 2019/117 07.01.2019<<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 20.05.2024.

119 Lakies (n 91) 364.

120 Uşan, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' (n 99) 241; Yıldız (n 86) 103; Altıntepe (n 85) 108-109; Dursun Ateş (n 80) 268.

121 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 680; Süzek, 'Değişiklik Feshi' (n 95) 15; Alp (n 80) 114; Yıldız (n 86) 103; Senyen Kaplan (n 102) 364; Zeybekoğlu (n 77) 89; Dursun Ateş (n 80) 268, 269.

122 Adınır (n 94) 50.

123 Taşkent (n 78) 68, 151; Süzek, 'Değişiklik Feshi' (n 95) 15; Yıldız (n 86) 103; Adınır (n 94) 50. Yargıtay 22 HD, E 2016/30076 K 2016/126815, 12.12.2016; Yargıtay 9 HD, E 2014/27000 K 2016/2328, 28.01.2016; <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 16.05.2024.

124 Alp (n 80) 111; Durmaz (n 84) 129; Adınır (n 94) 50. Yargıtay 9 HD, E 2015/4786 K 2015/12364, 30.03.2014, <<https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>> Erişim Tarihi 15.05.2024.

İşçinin çalışma saatlerinde yapılacak her değişikliğin esaslı değişiklik niteliğinde olup olmayacağı hususunda kesin bir kriter belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle de işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak bir sonuca varılmalı ve ortaya çıkan sonuç çerçevesinde işverenin, işçinin çalışma saatinde tek taraflı değişiklik yapıp yapamayacağı tespit edilmelidir. İşveren, işçinin mevcut durumunu ve haklarını ağırlaştırarak değişiklikleri tek taraflı olarak yapamayacaktır. Böyle bir durumun varlığı söz konusu ise işveren, İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun hareket etmelidir¹²⁵.

İşveren ancak üretim veya işyeri organizasyonuna ilişkin olması şartıyla işçinin çalışma süresinde tek taraflı esaslı değişiklik teşkil edecek kararlar yani işletmesel kararlar¹²⁶ alabilir. Bu durum, Anayasa'nın 48. maddesinde¹²⁷ yer alan girişim özgürlüğünün sonuçlarından birisidir¹²⁸. İşveren tarafından işe ve işyerine ilişkin düzenin belirlenmesi işletmesel karar kapsamındadır. Bu kararların uygulanması bazen işçinin çalışma imkânının ortadan kalkmasına neden olabilir¹²⁹. İşveren, işletmesel karar alırken hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde hareket etmelidir¹³⁰. Her ne kadar işverenin işletmesel kararları yargı denetimine tabi olmasa da, işverenin işletmesel karar alma özgürlüğünü kötüye kullanıp kullanmadığının tespitine yönelik yargısal denetim yapılabilmektedir¹³¹. Mahkeme, bu özgürlüğün kötüye kullanılıp kullanılmadığını denetlerken tutarlılık ve keyfilik denetimi yapmaktadır¹³². Örneğin işveren, işçiden kurtulmak amacıyla çalışma saatlerinde değişiklik yaparsa elbette bu işletmesel kararın denetlenmesi mümkündür¹³³. Mahkeme söz konusu hususu, dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesi çerçevesinde incelemelidir¹³⁴. İşletmesel karar

125 Dursun Ateş (n 80) 269.

126 Genel itibarıyla işverenin piyasa koşullarını dikkate alarak işletmesinin iktisadi geleceği hakkında işletmecilik kimliğiyle aldığı ekonomik, teknolojik ve yapısal kararları işletmesel karar olarak ifade edilebilir. Geniş bilgi için bkz., Ali Güzel, 'İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi' (2005)(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 159, 166; Erhan Birben, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi 2006) 139; Arıcı, 'Yönetim Hakkı' (n 84) 169; Muhittin Astarlı, 'Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedenle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 74, 83; Yücel Bodur (n 105) 139; Durmaz (n 84) 68; Gürsel, 'Çalışma Koşulları' (n 102) 196; Zeybekoğlu (n 77) 70-73; Öztürk (n 78) s. 40-46.

127 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesinin 1. fıkrasına göre "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir."

128 Hukukumuzdaki düzenlemeye benzer bir şekilde, Alman hukukunda da işverenin işletmesel karar alma özgürlüğü, Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası'nın (Grundgesetz) § 12/1 ile güvence altına alınmıştır. Hükme göre, Alman vatandaşları mesleklerini, iş ve eğitim yerlerini serbestçe seçme hakkına sahiptir. Mesleğin icrası, yasayla veya bir yasaya dayanarak düzenlenebilir.

129 Alp (n 80) 194; Dursun Ateş (n 80) 322.

130 Birben (n 126) 153.

131 Birben (n 126) 145; Astarlı (126) 85; İlke Gürsel, 'İşverenin İşletmesel Kararları ve Yargısal Denetimindeki Sınırları' iç Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (edr), (On İki Levha 2021) 195, 216 vd.; Dursun Ateş (n 80) 322.

132 Güzel, 'Keyfilik Denetimi' (n 126) 169; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 564; Astarlı (n 126) 85; Erdemir Aymelek (n 78) 52; Durmaz (n 84) 68-69; Yargıtay 9 HD, E 2019/881 K 2019/10723, 13.05.2019, <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 16.05.2024.

133 Dursun Ateş (n 80) 322.

134 Erdem Özdemir, 'Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı' iç Ali Güzel ve Deniz Ugan (edr), İş Güvencesi ve İşe İade Davaları (Kadir Has Üniversitesi Yayınları 2010) 53, 60; Birben (n 126) 154; Arıcı, 'Yönetim Hakkı' (n 84) 169; Gürsel, 'İşletmesel Karar' (n 131) 220; Uzun, 'Genel İş Koşulu' (n 84) 142.

alma özgürlüğünü kötüye kullanan işveren, aslında işletmesel bir amaç taşımamakta, işletmesel karar görüntüsü altında farklı sebeplerle hareket etmektedir¹³⁵. İşveren almış olduğu işletmesel kararın amacını veya amaçlarını herhangi bir şekilde ortaya koyamazsa işletmesel karar alma özgürlüğünü kötüye kullanmış olur¹³⁶.

V. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Karara ilişkin kapsamlı değerlendirmemize geçmeden önce belirtmek isteriz ki, doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş yapılabilmesi için İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında belirtilen şartlar gerçekleşmiş olmalıdır. İnceleme konumuz olan somut olayda bu hususa ilişkin bir bilgi yer almadığından, davacı işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş yapması için Kanunda aranan şartları sağlamış olduğu kabul edilmiş ve bu konulara ilişkin açıklamalara çalışmamızda yer verilmemiştir¹³⁷.

Somut olayda, işçi haftanın belirli günlerinde çalışıp belirli günlerinde çalışmamak suretiyle tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçmeyi istemiş ve bu talebini, Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'ne uygun olarak işverene sunmuştur. İşveren, bankacılık işinde haftada sadece üç gün çalışmanın işin gereği gibi yerine getirilmesi bakımından mümkün olmadığı gerekçesiyle işçinin talebinde belirttiği şekilde kısmi süreli çalışmak istemesinin hakkın kötüye kullanılmasına yol açtığını ileri sürmüştür¹³⁸. Bu kapsamda işveren, işçinin kısmi süreli çalışma talebinde belirttiği çalışma gün ve saatlerinde değişiklik yapmıştır.

İşveren genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında işletmesel karar alabilir¹³⁹. İşverenin girişim özgürlüğü sonucu yönetim hakkı çerçevesinde aldığı işletmesel kararlar, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerin haklarını ve sözleşmesel çıkarlarını ve bunun da ötesinde Anayasa ile korunan işçilerin temel hak ve özgürlüklerini ilgilendirdiği ölçüde hâkim müdahalesine (yargısal denetime) konu olacaktır. İşletmesel kararın hukuka uygunluğu emredici kanun hükümleri, dürüstlük kuralı ve ölçülülük ilkesi esas alınarak denetlenecektir¹⁴⁰. Somut olayda, işçinin kısmi süreli çalışmayı talep

135 Özdemir (n 134) 60; Gürsel, 'İşletmesel Karar' (n 131) 221.

136 Peter Stein, 'Kündigung keine "frei Unternehmerentscheidungen"' AuR 2002/12 471, 473.

137 Ayrıntılı bilgi için bkz., Caniklioğlu, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş' (n 8) 117-129; Taşdemir (n 13) 162-175; Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 891-893; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 219-221; Sevimli (n 15) 94-115; Çalışkan (n 8) 103-116; Şahin Emir (n 3) 209-233; Manav ve Erdoğan (n 73) 115-117; Doğan, (n 12) 183-200.

138 İncelemekte olduğumuz İstanbul BAM, 31 HD, E 2022/2523 K 2022/1514, 26.10.2022 tarihli karara konu olan İstanbul 8. İş Mahkemesi 21.06.2022 970/452 (Kişisel Arşiv) kararı. Kanımızca somut olayda belirtilen şekilde işçinin kısmi süreli çalışma talep etmesi işveren tarafından ileri sürüldüğü gibi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmemektedir. Zira işçinin burada işyerini ve işvereni ekonomik bakımdan çok fazla zorlayacak talepte bulunduğunu ya da işverene aşırı yük getirecek şekilde çalışma düzeni talep ettiğini söylemek çok mümkün değildir. Elbette işçinin talebi işletme bakımından olumsuz sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Ancak işçi Kanunda doğan bir hakkı kullanmaktadır. İşveren, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmeye yönelik talebini karşılamak zorundadır. Kısmi süreli çalışmanın hangi günlerde ya da günde kaç saat olması gerektiği de Yönetmeliği'n 15. maddesi hükümleri dikkate alınarak işveren tarafından belirlenebilir.

139 Durmaz (n 84) 78.

140 Özdemir (n 134) 60; Birben (n 126) 154; Arıcı, 'Yönetim Hakkı' (n 84) 169; Gürsel, 'İşletmesel Karar' (n 131) 220.

ettiği günlerin işveren tarafından değiştirilmesi işletmesel karar olarak kabul edilmeli midir sorusu cevaplanmalıdır.

Davalı işverenin de istinaf dilekçesinde belirttiği gibi bankacılık işinde haftada sadece üç gün çalışılması durumunda işin gereği gibi yerine getirilmesinin pek mümkün olduğu söylenemez. Bankaların genel itibarıyla en boş olduğu zaman diliminin, öğle tatilinden önce ve saat 16.00'dan sonra olduğu söylenebilir¹⁴¹. Elbette bu durum, bankanın bulunduğu şehre ve semte göre farklılık gösterebilir. Bu bağlamda denilebilir ki işçinin üç tam gün çalışması yerine tüm iş günlerinde saat 14.00-18.00 aralığında kısmi süreli çalışması işin yürütümü bakımından işverenin daha yararlıdır. Dolayısıyla işverenin, işçinin kısmi süreli çalışma talebinde belirtilen şekilde değişiklik yapması işletmesel karar olarak nitelendirilebilir. İşverenin bu kararı mevzuatta yer alan emredici kurallara uygundur. Zira, Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nde, kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığının, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirleneceği düzenlenmiştir (KSCY md. 15/1). İşveren, işçinin yapmakta olduğu işin niteliğini göz önünde bulundurarak işçinin kısmi süreli çalışma talebinde değişiklik yapmıştır. Burada söz konusu değişikliği yaparken işverenin dürüst davranıp davranmadığı değerlendirilmelidir. Mevzuattaki düzenlemelere bakıldığında işverenin, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini reddetmesi söz konusu değildir. İşveren, iş yoğunluğunu ve işletmesinin menfaatini düşünerek işçinin talebinde değişiklik yapmıştır. İnceleme konumuz olan olayda, işverenin işçinin talebinde değişiklik yaparken, işçinin kısmi süreli çalışmaya yönelik amacını zedelemeyi ya da işçiyi zora sokarak kısmi süreli çalışmadan vazgeçirmeyi veya işçiyi iş sözleşmesini feshetmek zorunda bırakmayı amaçladığına dair herhangi bir iddia ve delil bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işverenin işletmesel karar alma özgürlüğünü kullanırken çalışanın korunmaya değer menfaatlerini dikkate aldığı ve kararının hukuka uygun olduğu söylenebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında, *“Somut uyuşmazlıkta; davacının iş akdinin, iş yoğunluğu nedeniyle bankadaki bütün part time çalışmaların tam zamanlı çalışmaya dönüştürülmesi yönündeki 15.06.2015 tarihli işletmesel kararı gerekçe gösterilerek feshedildiği anlaşılmıştır. Davacının çalışma saatlerinin işletmesel karar kapsamında değiştirildiği anlaşılmalı, işverenin yönetim hakkı kapsamında yapılan değişikliklerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilmeyeceği ve değişikliğe riayet etmeyen çalışanın iş akdinin geçerli nedene dayanılarak feshedildiği anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır”*¹⁴² şeklinde hüküm kurmuştur.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin bir kararına göre işçinin çalışmayı talep ettiği saat dilimleri söz konusu olursa, bu durumda işveren diğer işçilerin menfaatini ve işyeri veya işletmenin gereklerini göz önüne alarak işçinin talebine karşılık vermelidir. Zira, işçinin çalışma saatlerine ilişkin iş sözleşmesinde ya da toplu sözleşmesinde bir düzenleme bulunmaması durumunda GewO § 106/1 uyarınca işveren, makul takdir yetkisine bağlı olarak çalışma saatlerinin konumunu daha ayrıntılı olarak belirleyebilir. İşverenin çalışma saatlerini belirlerken yalnızca kendi çıkarlarını değil, aynı zamanda çalışanın meşru çıkarlarını da dikkate alması durumunda makul takdir yetkisinin

141 <<https://www.ensonhaber.com/bilgi/efsane-tespit-iste-bankalarin-en-bos-oldugu-saatler>> Erişim Tarihi 26.05.2024.

142 Yargıtay 9 HD, E 2018/3152 K 2018/21781, 28.11.2018, <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 20.05.2024.

varlığından söz edilir¹⁴³. İşveren, işletmesel nedenlerle veya diğer çalışanların meşru çıkarlarıyla çelişmemesi koşuluyla, çalışanın korunmaya değer aile çıkarlarını dikkate alarak çalışma saatlerini belirlemelidir¹⁴⁴.

İstinaf incelemesinde mahkemenin çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen İş Kanunu'nun 22. maddesine dair açıklamalarını somut olayın esas bakımından çok ilgili bulmadığımızı belirtmek isteriz. Zira kısmi süreli çalışmaya geçmeyi işçi talep etmekte ve kanunda doğan bir hakkı kullanmaktadır. İşçinin talebinde belirttiği çalışma günlerine ilişkin işveren tarafından bir değişiklik yapılmıştır. Ancak bu değişikliğin esaslı bir değişiklik olup olmadığının tartışılmasına gerek bulunmamaktadır. Zira henüz kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçi bakımından çalışma saatlerine ve günlerine ilişkin çalışma koşulu haline gelmiş bir durum yoktur. Kaldı ki Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 15. maddesinde işverenin, işçinin kısmi süreli çalışma talebinde değişiklik yapma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Ayrıca işverenin işletmesel karar kapsamında işçinin talebinde değişiklik yapabileceği ve bu durumun işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, somut olayda çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecek bir durumun varlığı söz konusu değildir. Kararda yer verildiği için biz de çalışmamızda işverenin yönetim hakkı kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin açıklamalarımıza yer vermiş bulunmaktayız.

Somut olayda; banka fesih ihtarında *“Banka tarafından ilgili yönetmelik hükümleri gereği kısmi çalışma talebiniz henüz onaylanmamasına rağmen görevinize izinsiz olarak kısmi süreli geldiğiniz anlaşılmıştır, ayrıca bankaca belirlenen ve tarafımıza da bildirilen çalışma sürelerine uymadığınız anlaşılmıştır.”* diyerek işçinin iş akdinin İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddeleri gereğince feshedildiğini bildirmiştir. İş sözleşmesi davacının davranışı nedeni ile feshedilmiştir. Bu durum dikkate alındığında yerel mahkemenin kararında belirttiği, *“İş akdi davacının davranışı nedeni ile feshedilmiş, dosya kapsamına davalı işveren tarafından fesih öncesi davacının savunmasının alındığına dair delil sunulmadığı anlaşılmakla; işverence feshin geçerli/haklı nedene dayandığının ispatlanamadığı...”* hususuna ilişkin istinaf mahkemesinin bir değerlendirme yapmasının uygun olacağı kanaatindeyiz. Zira yerel mahkemenin belirttiği gibi işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli nedenle bir feshin varlığı halinde işçinin savunmasının alınması gereklidir. İş Kanunu'nun 19. maddesinde *“...Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez....(İş K. md. 19/2)”* hükmü mevcuttur. Dolayısıyla işçinin davranışından kaynaklı bir geçerli nedenle feshin varlığı söz konusu olduğunda, işçinin savunmasının alınma zorunluluğuna uyulmaması feshin geçersiz olması sonucunu doğurur¹⁴⁵. İşverenin fesih için her ne kadar geçerli bir nedeni mevcut olsa ve bu durumu ispatlasa bile sırf işçinin savunmasının alınmaması feshi geçersiz kılacaktır.

143 Hromadka und Maschmann (n 12) 204-205; ErfK/Preis (n 12) GewO § 106 rn. 10; AG 24.4.1996, NZA 1996, 1088.

144 BAG, Urteil vom 23.09.2004-6 AZR 567/03 <<https://lexetius.com/2004,3197>> Erişim Tarihi 26.05.2024

145 Süzek, *İş Hukuku* (n 3) 631-633; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 573-575; Arıcı, *İş Hukuku* (n 103) 276; Ekmeççi ve Yiğit (n 13) 656; Yargıtay 9 HD, E 2017/24530 K 2018/7670, 05.04.2018, <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 20.05.2024.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrasında açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin Kanunda aranan şekli koşullara uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, ispat yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir¹⁴⁶.

Konuyu incelemekte olduğumuz karar bakımından değerlendirecek olursak Yerel Mahkeme'nin kararında ve karşı oy yazısında belirtildiği gibi davranışı nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçinin savunması alınmamış ise sırf bu nedenle istinaf incelemesinde davanın reddi gerekir.

SONUÇ

Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği'nin 15. maddesinde, kısmi süreli çalışmanın günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirleneceğine yer verilmiştir. Bu hüküm ve işverenin işletmesel karar alma özgürlüğü dikkate alındığında, işverenin işçinin kısmi süreleri çalışma talebinde belirtmiş olduğu kısmi çalışma şekli dışında başka bir çalışma şekli önermesi mümkündür. Dolayısıyla da işçi, işveren tarafından kendisine bildirilen çalışma şekline uygun bir şekilde iş görme borcunu ifa etmelidir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, işçinin çalışma hayatı ile çocuğunun bakımını ve özel yaşamını uyumlu hale getirmesine imkân tanımaktadır. Bu nedenle de haftanın kaç günü ve kaç saat işe geleceğine karar verme hak ve yetkisinin işçide olması gerektiği gibi bu çalışmanın hangi zaman aralığı içinde gerçekleşeceğine de işçi karar vermelidir. Aksinin kabulü kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının işverenin takdirine bırakılması anlamına gelecektir. Zira işçinin talebini kabul etmek istemeyen işveren, işçinin çalışacağı zaman aralığını onun koşullarına uymayacak şekilde belirlediğinde, işçi ya bu haktan vazgeçecek ya da iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalacak ya da somut olayda olduğu gibi işveren tarafından belirlenen kısmi süreli çalışma şekline uymadığı gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilebilecektir.

Alman Hukuku'ndaki düzenlemeleri incelediğimizde ebeveyn izninin kullanımına ilişkin kanun düzeyinde ve oldukça ayrıntılı bir şekilde işçi ve işverenin menfaatini uyumlaştıran düzenlemeler yapılmıştır. Hukukumuzda doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanım esaslarının daha ayrıntılı bir şekilde İş Kanunu'nda düzenlenmesi ve uygulama usul ve esaslarının yönetmeliğe bırakılması daha doğru olurdu. Bu bağlamda çalışma konumuz bakımından önemli olan hususun, yani kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanımına ilişkin hak ve yetkilerin kural olarak kime ait olduğu açık ve net bir şekilde İş Kanunu'nda düzenlenmeli ve bu yapılırken öğretilen tartışılan ve uygulamada sorun olarak mahkeme kararlarına yansıyan ya da yansıma ihtimali olan hususlar dikkate alınmalıdır.

146 Yargıtay 9 HD, E 2018/3152 K 2018/21781, 28.11.2018, <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 20.05.2024.

Cumhurbaşkanının TÜİK 2023 yılı verilerini dikkate alarak ülkemizdeki doğum oranlarının endişe verici olduğunu ve bu konuda yeni uygulamaların yapılacağını söylemesi üzerine Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı *Göktaş*, ülke kalkınmasına da katkı sağlayacak yeni modeller için çalışmalarını sürdürdüklerini, hayata geçirecekleri yeni modellerle, esnek ve uzaktan çalışma modelleri dahi kadınların ev ve iş hayatı arasında tercih yapma zorunluluklarının ortadan kalkmasını hedeflediklerini dile getirmiştir¹⁴⁷. Bu açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda mevzuatımızda var olan düzenlemelerde de daha çok işçiyi ve çocuğu koruyan hususlar dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla da kısmi süreli çalışılacak zaman aralığının belirlenmesinde işçinin talebi geçerli olmalıdır. Aksi halde, özellikle de kadın işçi ya çalışma hayatından ya da çocuk sahibi olma düşüncesinden uzaklaşabilecektir.

Kanaatimizce doğum veya evlat edinme nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin çalışma düzeninin tespiti ile ilgili mevzuatımızda işçi lehine düzenleme değişikliğine gidilmesi gerekmektedir. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, mevcut kanuni durum işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmasını istemeyen işverenin, işçiye uymayan çalışma düzeninde ısrar etmesi suretiyle işçinin yasal hakkını kullanmasının önüne geçmesine imkân tanımaktadır. Oysaki bu hakkın temelinde işçinin duyduğu ihtiyaç yatmaktadır. Dolayısıyla da işçinin bu hakkı ihtiyaçlarına uygun bir şekilde kullanabilmesi gerekir.

KAYNAKÇA

Adınır KM, *İşverenin Yönetim Hakkı* (On İki Levha 2019).

Akın L, 'İşçinin Çalışma Şartları Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı' (2013) 27(2) Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi 38-50.

Alp M, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (Seçkin 2005).

Alp SN, 'İş Hukukunda Nakil Kaydı Özelliği de Taşıyan İşyeri Değişikliği Disiplin Cezası ve Genel İşlem Koşulları Bakımından Değerlendirilmesi' (2022) 12(2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1101-1157.

Alpagut G, 'İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları' (2006) 3(9) Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 49-64.

Altıntepe A, *Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi 2014).

Arıcı, K, 'İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası' (1983) 9(1-2) Yargıtay Dergisi 160-176.

Arıcı K, *Türk İş Hukuku – I – Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Gazi 2022) (İş Hukuku).

Astarlı M, 'Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 74-88.

Ayakçıoğlu Sislituna, Ç, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunu* (Seçkin 2021).

Aydın U, 'Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi' (2011) (23) Sicil İş Hukuku 22-36.

147 <https://www.haberler.com/politika/erdogan-in-turkiye-icin-felakettir-dedigi-17390671-haberi/#google_vignette> Erişim Tarihi 25.05.2024. Şunu belirtmek isteriz ki çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi sadece annenin yükümlülüğünde değildir. Bu konuda babaya da önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu nedenle şu an mevzuatımızda yer alan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı nasıl ki hem anne hem de babaya tanınmışsa doğum oranının artırılmasına ilişkin yapılacak olan düzenlemelerde babaların durumu da göz önünde bulundurulmalıdır.

- Balkır G, 'İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar' (2008) (12) Sicil İş Hukuku Dergisi 73-79.
- Baycık G, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar* (Yetkin 2011).
- Birben E, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi 2006).
- Boecken W und Joussen J, *Teilzeit – und Befristungsgesetz Hadnkommentar* (5. Aufl, Nomos 2018).
- Buchner H und Becker U, *Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeld – und Elternzeitgesetz* (8. neu bearbeitete Aufl, C.H.Beck 2008).
- Caniklioğlu N, 'Atipik İstihdam Biçimleri ile Çalışanların Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği' (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt I) 43-78.
- Caniklioğlu N, 'Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği' iç Necdet Basa ve Sema Uçakhan Güleç (edr), *Emeğin Kurultayı II* (Türkiye Barolar Birliği 2016) 115-153. (Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş).
- Centel T, '6663 sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi-' (2016) (35) Sicil İş Hukuku Dergisi 9-17.
- Çalışkan A, *İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri* (On İki Levha 2018).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 35. Bası, Beta 2022).
- Çil Ş, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)* (Tıpkı 9. Baskı Yetkin 2022).
- Değer Ermumcu S, 'Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği' (2017) 19(Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan Cilt I) 1997-2027.
- Doğan S, *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması* (Seçkin 2022).
- Durmaz K.P, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler* (Seçkin 2021).
- Dursun Ateş, S, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Seçkin 2019).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 4. Baskı, On İki Levha 2022).
- Ekonomi M, 'Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları' (2017) 14(53) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 21-58.
- Elbir N, 'Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma' Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2020) 11(1) 135-147.
- Engin M, 'Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı' (2003) 61(1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 313-326 (Esaslı Değişiklik).
- Engin M, *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi* (Beta 2003) (İşletme Gereklere).
- Erdemir Aymelek M, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırlar* (Seçkin 2015).
- Eyrenci Ö, Taşkent, S, Ulucan, D ve Başkan, E, *Bireysel İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2020).
- Gürsel İ, 'Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararı ile Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları' iç Tankut Centel (ed), *Genç Yaklaşımlar III* (On İki Levha 2018) 175-219 (Çalışma Koşulları).
- Gürsel İ, 'İşverenin İşletmesel Kararları ve Yargısal Denetimindeki Sınırları' iç Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (edr), (On İki Levha 2021) 195-264 (İşletmesel Karar).
- Güzel A, 'İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi' (2005)(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 159-182 (Keyfilik Denetimi).
- Güzel A, 'İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük"' (2016) 15(1)(Özel Sayı) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt I) 93-126 (Yetki ve Özgürlük).
- Güzel A, 'İş Hukukunda Yetki ve Sözleşme' (2016) Özel Sayı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan) 151-201 (Yetki ve Sözleşme).

- Güzel A ve Ugan Çatalkaya D, 'İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1)(Özel Sayı) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 17-66.
- Hoffmann U und Schulte A, *Gewerbeordnung, BeckOK GewO*, (50. Edition, 2020).
- Hromadka W und Maschmann F, *Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht* (7. Aufl, Springer 2018).
- Kern G, *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Deutschen und Türkischen Recht, Eine Inhalts- und Ausübungskontrolle* (Berliner 2014).
- Koç S, 'İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri' iç Tankut Centel (ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (On İki Levha 2016) 195-209.
- Köseoğlu AC, 'Türk İş Hukukunda Analık' (2016) 2(4) İş ve Hayat Dergisi 97-124.
- Lakies T, 'Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO)-Inhalt und Grenzen' BB, 2003, Heft 7, 364-369.
- Manav E ve Erdoğan C, 'Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması' (2021) (45) Sicil İş Hukuku Dergisi 106-127.
- Marburger H, *Schwangerschaft, Mutterschaft, Elternzeit*, RdW Band 232, (3. Aufl, Boorberg, Germany 2017).
- Müller-Glöge R, Preis U ve Schmidt, I, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (24. neubearbeitete Aufl, Verlag C.H.Beck 2024) (ErfK/Bölüm Yazarı).
- Ocak S, 'Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması' (2017) (37) Sicil İş Hukuku Dergisi 52-102.
- Özdemir E, 'Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı' iç Ali Güzel ve Deniz Ugan (edr), *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları* (Kadir Has Üniversitesi Yayınları 2010) 53-80.
- Öztürk B, *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu* (On İki Levha 2021).
- Pielow JC (Hrsg), *BeckOK GewO* (C.H.Beck 2024) (BeckOK GewO/Bölüm Yazarı).
- Rambach HMP, *Teilzeit und Befristung, Arbeitsverhältnisse flexibel gestalten* (2. Aufl, Haufe, 2015).
- Rancke F (Hrsg), *Mutterschutz Betreuungsgeld/Elterngeld/ Elternzeit, Handkommentar* (6. Aufl, Nomos, 2022) (HK – MuSchG/BEEG/Bölüm Yazarı).
- Schaub G, *Arbeitsrechts-Handbuch Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, (20., neu bearbeitete Aufl, Verlag C. H. Beck 2023) (Schaub-ArbR-HdB/Bölüm Yazarı).
- Senyen Kaplan, ET, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik' 2022 (158) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 341-388.
- Sevimli A, *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi* (Beta 2019).
- Sievers J, *TzBfG Teilzeit – und Befristungsgesetz* (5. Aufl, Luchterhand Verlag 2016).
- Süzek S, 'İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları' TÜHİS 1998 (Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan) 225-232 (Yönetim Hakkı).
- Süzek S, 'Değişiklik Feshi' (2006) (1) TİSK Akademi 6-31 (Değişiklik Feshi).
- Süzek S, *İş Hukuku*, (23rd edn, (Tıpkı Basım Beta 2023) (İş Hukuku).
- Stein P, 'Kündigung keine "frei Unternehmerentscheidungen"' AuR 2002/12.
- Şahin Emir A, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık* (Adalet 2019).
- Taşdemir Y, *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği* (On İki Levha 2019).
- Taşkent S, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Met-Er 1981).
- Tillmanns C und Mutschler B (Hrsg), *Mutterschutzgesetz Bundeselterngeld – und Elternzeitgesetz Praxiskommentar* (2. Aufl, Freiburg 2018) (Tillmanns/Mutschler-Bölüm Yazarı).
- Tulukcu B, (2011) 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I (Beta 2011) 1099-1141.

- Uğur S ve Yiğit Y, 'İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı' (2017) 6(1) Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi 71-100.
- 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) (53) Çalışma ve Toplum Dergisi 741-766.
- Uşan MF, 'İşyeri Uygulaması-İşverenin Yönetim Hakkı – İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi – Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi – Bildirimli Fesih – İhbar ve Kıdem Tazminatı' (1999) 7(1-2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 391-406 (İşverenin Yönetim Hakkı).
- Uşan MF, '4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları' (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan) 211-271 (Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik).
- Uzun E, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar* (Adalet 2021).
- Uzun E, 'Genel İş Koşulu Olarak Sunulan İşyeri Değişikliği Kayıtları Üzerine Bir Değerlendirme' (2023) 18(197) Terazi Hukuk Dergisi 131-145 (Genel İş Koşulu).
- Yıldız GB, *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar* (Yetkin 2014).
- Yuvalı, E ve Yaba, T, 'İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik' (2022) (2) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı) 1685-1714.
- Yücel Bodur, M 'İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü' (2015) 1 (2) İş ve Hayat Dergisi 137-167.
- Zeybekoğlu P, *İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İtiraz Edilebilir İş Kavramı* (Legal 2018).