

EBEVEYNLERDEN BİRİNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇME HAKKI

The Right of One Parent to Transition to Part-Time Employment

Çiğdem YORULMAZ*

Öz

İş yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma ilişkileri, büyük öneme sahiptir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, esnek çalışma biçimlerinden biridir. Ebeveynlerin çalışma hayatı içerisinde kalırken aynı zamanda çocuklarının bakım ve yetiştirilmesine daha fazla zaman ayırmaları için hem uluslararası alanda hem de hukukumuzda birçok koruyucu düzenlemeye yer verilmiştir. Bunlardan birisi de ebeveynlerin tam süreli iş sözleşmelerini kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürmeleridir. Çocukların bakımı ve yetiştirilmesine yönelik uygun çalışma koşullarının sağlanması yönündeki uluslararası düzenlemeler, ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının tanınmasının dayanağı olarak gösterilebilir. Ebeveynlerin çocuklarına daha fazla zaman ayırması, çocuğun fiziksel, zihinsel ve ruhsal gelişimine de katkı sağlayacaktır. Çocuklarına daha fazla zaman ayırmak, onların büyümelerine tanıklık etmek için ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakları bulunmaktadır. Ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını kullanmak istemesi durumunda işverenin bu talebi değerlendirirken yönetim hakkının olup olmadığı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşin

* Kırıkkale Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0001-5160-4128.cyorulmaz@kku.edu.tr.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 11.10.2024.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 30.11.2024.

Atıf/Citation: Yorulmaz, Çiğdem. "Ebeveynlerden Birinin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçme Hakkı." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, no. 2 (2024): 1499-1551.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License." 

niteliğinin kısmi süreli çalışmaya uygun olup olmadığı bu belirlemede önemli bir ölçüttür.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Hakkı, Ebeveyn, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Kısmi Çalışma, Analık İzni, Kısmi Çalışmaya Geçme Hakkı

Abstract

Flexible working arrangements are of significant importance in achieving work-life balance. A part-time employment contract is one of the forms of flexible working. To enable parents to remain within the workforce while simultaneously dedicating more time to the care and upbringing of their children, numerous protective regulations have been enacted both internationally and within domestic law. One of these regulations is the right for parents to convert their full-time employment contracts into part-time contracts. International regulations aimed at ensuring suitable working conditions for child care and upbringing provide the basis for recognizing the right of parents to transition to part-time work. Allowing parents to allocate more time to their children contributes to the child's physical, mental, and emotional development. Parents are entitled to exercise their right to transition to part-time work to spend more time with their children and witness their growth. A key legal issue arises regarding whether the employer retains the managerial prerogative to evaluate such requests. A determining factor in this context is whether the nature of the job is compatible with part-time work.

Keywords: Managerial Prerogative, Parent, Part-Time Employment Contract, Part-Time Employment, Maternity Leave, Right to Transition to Part-Time Work.

GİRİŞ

Tüm çalışanlar için olduğu gibi ebeveynler için de iş yaşam dengesinin sağlanması, büyük bir öneme sahiptir. Çocuğun sağlıklı bir birey olarak yetişmesi için anne ve babaların nitelikli zaman ayırması gerekir. Anne ve babanın ilgisi, çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimine şüphesiz katkı sağlar. Çocukluk döneminde bedensel, zihinsel, ruhsal gelişimi sağlıklı olan birey hem çocukluk dönemini en uygun koşullarda yaşamış hem de yetişkinlik dönemine hazırlanmış olur.

Uluslararası alanda ailevi yükümlülüklerimizi yerine getirirken bir yandan da çalışma hayatı içerisinde kalabilmemizi kolaylaştıracak bir çok düzenleme yapılmıştır. Birleşmiş Milletlerin ve Avrupa Konseyinin Sözleşmeleri ile Avrupa Birliği'nin Direktifleri bu hususta oldukça önemlidir. Avrupa Birliği'nin 2019/1158 sayılı Direktifine göre ebeveynlerin çalışma hayatının içinde kalmasını teşvik edecek işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda esnek çalışma programları ayarlanmalıdır.

Çocuğun gelişiminde ebeveynlerin rolü göz önüne alınarak mevzuatımızda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden biri de ebeveynlerden birinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya geçme hakkıdır. Çünkü iş yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma ilişkileri, büyük öneme sahiptir. Bu sayede işçi, geçiş hakkını kullanarak hem çalışma hayatından uzaklaşmamış hem de çocuğu ile geçirdiği zamanı artırmış olacaktır.

İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanma koşulları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu koşulların varlığı halinde işverenin geçme talebini kabul etmesinin zorunlu olup olmadığı, zorunlu ise istisnalarının var olup olmadığı tespiti uygulamada ortaya çıkan sorunların tespiti bakımından önemlidir. İşçinin yapmış olduğu işin niteliğinin kısmi süreli çalışmaya uygun olup olmadığı işverenin yönetim hakkının da sınırını oluşturacaktır.

Çalışmamızda ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı ile ilgili uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir. Hukukumuzda bu haktan yararlanma koşulları incelendikten sonra işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebinin işverence kabul edilip edilmemesinin hukuki sonuçları değerlendirilecektir.

I. GENEL OLARAK KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

İş yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma ilişkileri, büyük öneme sahiptir. Kadınların ailevi yükümlülüklerini yerine getirirken bir yandan da istihdamın içerisinde kalması bu çalışma ilişkileri ile daha da kolaylaşmaktadır.¹

¹ N. Binnur Tulukcu, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması* (Ankara: T. Haber İş Sendikası, 2000), 116; Eda Manav Özdemir ve Canan Erdoğan, "Türk Hukukunda Kadın

Diğer yandan öğrencilerin eğitim ve öğretimi devam ederken bir yandan da çalışma hayatının içerisinde kalması mümkün hale gelmektedir. Yalnızca kadınlar ve çocuklar açısından değil, aynı zamanda uzmanlık gerektiren işlerde çalışanlar birden fazla işverene ait organizasyon yapısı içerisinde bulunabilir. Dolayısıyla birçok çalışan esnek çalışma biçimlerini tercih etmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi, esnek çalışma biçimlerinden biridir.¹ “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme, kısmi süreli iş sözleşmesidir.” (İŞK².m.13/1). Düzenleme Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Direktifi ile yürürlüğe konulan “Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması” kapsamında getirilmiştir.³ Kanunun gerekçesinde kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlenme amacı; “kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak” olarak ifade edilmiştir.⁴

Bir sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesini gerektirecek tüm unsurlar, Kanunda düzenlenen tanımdan açıkça anlaşılmaktadır. Öncelikle taraflar sözleşme serbestisi kapsamında hareket

Çalışanların Analığının Korunması,” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.45 (2021), 117; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara: Yetkin, 2023), 149; Öner Eyrenci, vd., *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2020), 85; Merve Kaftan Yılmaz, *4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiler Cinsiyet Ayrımı ve Eşitlik İlkesi* (İstanbul: Onikilevha, 2024), 147; Asiye Şahin Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık* (Ankara: Adalet, 2019), 193.

¹ Suat Uğur ve Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı,” *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi* 6, No. 1 (2017), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/333234>. 72; Çiğdem Yorulmaz, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi* (Ankara: Yetkin, 2008), 20; Kaplan, *İş Hukuku*, 150; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 85; Tulukcu, Gebe ve Anne İşçiler, 115; Özdemir ve Erdoğan, “Analığının Korunması,” 115; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 193.

² 4857 sayılı İş Kanunu, RG. 10.06.2003, S. 25134.

³ Ayrıntılı bilgi için Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Ankara: LYKEION, 2022), 429 vd.; Kaplan, *İş Hukuku*, 150; Yorulmaz, *Kısmi Süreli*, 24.

⁴ Ahmet Tamahkaroğlu, Erişim tarihi, Eylül 20, 2024. <https://tamahkaroglu.wordpress.com/insan-kaynaklari/gerekceli-is-kanunu/>.

etmelidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, tarafların ortak iradeleri ile akdedilebilir.⁵ İkinci olarak; işçinin belirlenen haftalık çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmelidir. Maddede açıkça ifade edilmemekle birlikte, tam süreli emsal işçinin çalışma süresine bağlı bir karşılaştırmanın yapılmış olması, geçici iş ilişkisinden farklı olarak sürekli ve düzenli bir çalışmanın olması gerektiğini gösterir.⁶ Bu üç unsurun varlığı halinde kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurlarından biri olan “normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi”nden ne anlaşılması gerektiği Kanunun gerekçesinde örneklendirme yoluyla belirtilmiştir. “Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.”. Kanunun gerekçesine uygun şekilde İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁷’nin 6. maddesinde işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın en fazla üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak kabul edileceği düzenlenmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde çalışma süresinin haftanın günlerine nasıl paylaştırılacağı hususunda açık bir düzenleme bulunmadığından taraflar, diledikleri şekilde planlayabilir.⁸ Örneğin, haftada 18 saat çalışma üzerine kurulan

⁵ Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri (İstanbul:Beta, 2019).

Tülay Ulusoy, “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 53 (2017), 753; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin, 2024), 48; Nuri Çelik, vd., *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta, 2023), 207; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 197; Yorulmaz, *Kısmi Süreli*, 30.

⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 433; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 207; Yorulmaz, *Kısmi Süreli*, 29; Ulusoy, “Çalışanlara Yönelik İzinler,” 753.

⁷ RG. 06.04.2004, S. 25425.

⁸ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Onikilevha, 2020), 71; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 87.

kısmi süreli iş sözleşmesinde haftanın 3 günü 6 saat veya haftada 6 gün günde 3 saat olmak üzere farklı şekillerde kararlaştırılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektirecek objektif koşulların varlığı halinde bu sözleşme, kısmi süreli de yapılabilir.⁹ Sözleşme, süreli ve süreksiz iş sözleşmesine de konu olabilir. İş Kanunu dışında Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki çalışanların da kısmi süreli çalışması mümkündür.¹⁰ TBK.m.393/2 hükmü gereği “işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.”. Özellikle ev hizmetinde çalışanların bu esnek çalışma biçimini daha çok tercih ettiği görülmektedir.¹¹ Dolayısıyla her türlü işin kısmi süreli iş sözleşmesine konu olabileceğini söylemek mümkündür¹².

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadığı sürece sözleşmenin kısmi süreli olmasından kaynaklı olarak tam süreli emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz (İşK.m.13/2). Emsal işçiden ne anlamamız gerektiği aynı maddede düzenlenmiştir. “Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.” (İşK.m13/2).

Kısmi süreli çalışan işçinin işgörme ediminin karşılığında alacağı ücret, taraflarca belirlenir. “...Ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” (İşK.m.13/2). Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, toplu iş sözleşmesinden tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara yönelik hükümler hariç olmak üzere tamamen yararlanır.¹³

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin hizmet süresinin belirlenmesinde çalışmanın haftanın günlerine nasıl paylaştırıldığıнын bir önemi

⁹ Çelik, vd., *İş Hukuku*, 208; Kaplan, *İş Hukuku*, 155; Yorulmaz, *Kısmi Süreli*, 29.

¹⁰ Çelik, vd., *İş Hukuku*, 209.

¹¹ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara, Seçkin, 2019), 112; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 209; Kaplan, *İş Hukuku*, 149.

¹² Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku Dersleri*, 72.

¹³ Çelik, vd., *İş Hukuku*, 211; Yorulmaz, *Kısmi Süreli*, 113.

bulunmamaktadır. İşçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçen süre dikkate alınacaktır. Yargıtay bir kararında *“kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı...”*nı kabul etmiştir.¹⁴

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin¹⁵ 13. maddesinde belirtildiği üzere kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır. Yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Tam süreli çalışanlardan farklı işleme tabi tutulamaz. Bu çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri yıllık ücretli izinlerini, bir sonraki yıl izin süresi içerisinde denk gelen kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun boş bir kadro bulunduğu anda kısmi süreli çalışmanın tam süreliye veya tam süreli çalışmanın kısmi süreliye dönüştürme yönündeki talepleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur (İşK.m.13/4). Bu madde kapsamında işverene yönetim hakkı verilmiştir. İşçinin talebi, işyeri organizasyonu içerisinde işveren tarafından değerlendirilecektir. Elbette işveren yönetim hakkını dürüstlük kurallarına uygun kullanılmalıdır. İşçinin tam süreliден kısmi süreliye veya kısmi süreliден tam süreliye geçiş için uygun bir pozisyon ve boş yer olmasına rağmen işveren tarafından hakkın kötüye kullanılması halinde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir¹⁶.

¹⁴ Yar. 9. HD, E.2007/31462, K.2008/108, 12.02.2008, (sinerji mevzuat).

¹⁵ RG. 03.03.2004, S. 25391.

¹⁶ Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 89.

II. EBEVEYNLERDEN BİRİNİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇME HAKKININ AMACI, ÖNEMİ, ULUSLARARASI DÜZENLEMELER VE YARARLANMA KOŞULLARI

A. Amacı ve Önemi

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Anayasamızda güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın "*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*" başlıklı üçüncü bölümünde yer alan "*Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları*" başlıklı m.41/1 hükmü gereği "*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır*". Eşler, ailevi yükümlülükleri birlikte üstlenirler. Bu görev, eşlerden yalnızca birine ait değildir.

Anne ve babanın aile içi yükümlülükleri dışında çocuğun dünyaya gelmesiyle birlikte sorumlulukları da artar. "*Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.*" (AY.m.41/3). Çocuğun sağlıklı bir birey olarak yetişmesi için anne ve babaların nitelikli zaman ayırması gerekir. Anne ve babanın ilgisi, çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimine şüphesiz katkı sağlar. Çocuğun büyüüp gelişmesinden yalnızca anne sorumluymuş gibi geçmişten gelen toplumun kabul gördüğü bir algı varsa da günümüzde bu anlayış yavaş yavaş kırılmaktadır. Babalar da anneler kadar çocukların gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Anne ve babalar yani ebeveynler, bebeklerinin gelişim ve büyüme sürecinden birlikte sorumludur. Babanın çocuğun gelişiminde aktif yer alması, çocuğun fiziksel ve ruhsal gelişimini olumlu yönde etkilemektedir.¹⁷ Çocukluk döneminde bedensel, zihinsel, ruhsal gelişimi sağlıklı olan birey hem çocukluk dönemini en uygun koşullarda yaşamış hem de yetişkinlik dönemine hazırlanmış olur¹⁸.

¹⁷ Nilay Pekel Uludağlı, "Baba Katılımında Etkili Faktörler ve Baba Katılımının Baba, Anne ve Çocuk Açısından Yararları," *Türk Psikoloji Yazıları, Türk Psikoloji Yazıları* 20, no.39, (2017): 81. <https://psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy1301996120170000m000034.pdf>; Nurşen Caniklioğlu, "Kısmi Sürelî Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği," *Emeğin Hukuku Kurultayı -2*, ed. Basa Necdet, Güleç Uçakhan Sema (Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayını, 27.05.2016), 115.

¹⁸ Sevil Lale Kurt, "Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması," *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, no. 36, (Ocak-Haziran 2016), 112. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/227835>.

Çocuğun fiziksel ve ruhsal gelişimi, anne ve baba için bir sorumlulukken çocuk için de haktır.¹⁹ Bu temel hakkın korunması gerektiği Türk Medeni Kanunu'nda özel olarak düzenlemiştir. Buna göre; “*Ana ve baba, çocuğu olanaklarına göre eğitirler ve onun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlâkî ve toplumsal gelişimini sağlar ve korurlar*” (m.335). Çocuğun gelişimindeki ebeveynlerin rolü göz önüne alınarak mevzuatımızda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan birisi de ebeveynlerden birinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya geçiş hakkıdır.

Yirmi üç Avrupa ülkesindeki ebeveynlerin iş saatlerinin, çocuklarıyla geçirdikleri zaman üzerindeki etkilerinin incelendiği bir çalışmada ülkeler arasında önemli farklar bulunmuş ve çocuk bakım olanaklarının yaygın olduğu ülkelerde iş saatlerinin, çocuk-ebeveyn zamanına olan etkisinin daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Yarı zamanlı çalışma imkânları ve daha düşük gelir düzeyleri özellikle annelerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmesini sağlamıştır. Ebeveynlerin iş saatleri arttıkça çocuklarıyla geçirdikleri zamanın azaldığı, ancak bu azalmanın ülkedeki sosyal politikalar ve yarı zamanlı iş olanaklarıyla dengelenebileceği sonucuna varılmıştır.²⁰ Çocuklarına daha fazla zaman ayırmak, onların büyümelerine tanıklık etmek, fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak gelişimlerine katkı sağlamak için ebeveynlerin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışma ilişkisine geçiş hakları mevcuttur. İşçi, geçme hakkını kullanarak hem çalışma hayatından uzaklaşmamış hem de çocuğu ile geçirdiği zamanı artırmış olacaktır²¹.

Çocuğuna doğru zamanda yeterli vakti ayıran ebeveynler, kısmi süreli çalışmasını tam süreli iş sözleşmesine dönüştürerek çalışma hayatında daha fazla bulunma imkanına da sahiptir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin tam

¹⁹ Kurt, “Çocuk Hakları,” 112.

²⁰ Anne Roeters, “Cross-National Differences in the Association Between Parental Work Hours and Time with Children in Europe: A Multilevel Analysis,” *Social Indicators Research*, 110 (2013): 641.

²¹ Colette Fagan and Brendan Burchell, *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002), 640-642. 2024. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED475394.pdf>.

zamanlı çalışmaya dönmek istemesi halinde işveren kabul etmek zorundadır²². İşverenin işyerinde düzeni sağlayabilmesi için en az bir ay önceden işçinin tam zamanlı çalışmaya dönmek istediğini işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir. İşçi, tam süreli çalışmaya geçtikten sonra tekrar kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını kullanamaz. Bu hak aynı çocuk için bir kez kullanılabilir (İŞK.m.13/5). İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının koşulları mevcutsa her bir çocuk için kullanması mümkündür²³.

İşçinin çocuğunun ilköğretim çağına gelmesi halinde işçi halen kısmi süreli çalışmaya devam etmek istiyorsa işverenin işçinin tam süreli çalışmaya geçmesini isteyip isteyemeyeceği hususunda Kanunda ve Yönetmelikte bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hükmün konuluş amacı, ilköğretim çağına gelene kadar çocuğun bakım ve yetiştirilmesine ebeveynlerin ayırdığı emek ve mesaiyi artırmak olduğundan ilköğretim çağına gelen çocuk için artık işverenin de işçiden tekrar tam zamanlı çalışmaya dönmelerini isteyebilmesi gerekir.²⁴ İşçi, işverenin bu talebini kabul etmelidir. Aksi halde işverenin yaptığı fesih, geçerli fesih olacaktır.

Ebeveynlerden birinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya geçme hakkı, 4857 sayılı İş Kanununun 13 maddesine eklenen hüküm²⁵ ile getirilmiştir. Buna göre *"...Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. 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. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi*

²² Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları," *İş ve Hayat Dergisi* 3, no. 6 (2017), 93; Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık," *İş ve Hayat Dergisi* 2, no. 4 (2016), 117; Caniklioğlu "Yarım Çalışma Ödeneği," 133; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 133.

²³ Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 93; Sümer, *İş Hukuku*, 48; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 450; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 222.

²⁴ Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği," 133.

²⁵ 6663 sayılı Kanununun 21. maddesi ile eklenmiştir. RG. 10.02.2016, S. 29620.

süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.” (İşK.m.13/5).

B. Uluslararası Düzenlemeler

Kadın ve erkek eşitliği, her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve kadınların analık durumlarında hem kendilerinin hem de çocuklarının sağlığının korunması için gerekli önlemlerin alınması ve çalışma koşullarının uygun hale getirilmesi, doğum sonrası ebeveynlerin çocuklarının bakımı için izin haklarının verilmesi gerektiği yönünde uluslararası alanda birçok düzenleme bulunmaktadır.²⁶

Ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının tanınmasının dayanağı; çocukların bakımı ve yetiştirilmesine yönelik uygun çalışma koşullarının sağlanması yönündeki uluslararası düzenlemelerdir.

1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

Birleşmiş Milletlerin hem Kuruluş Anlaşmasında hem de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin²⁷ başlangıç kısmında “*erkeklerle kadınların hak eşitliğine olan inanç*” vurgulanmıştır.²⁸ Birleşmiş Milletler tarafından 10.12.1948 tarihinde ve Türkiye tarafından 1949 yılından kabul edilen Bildirgenin 1. maddesinde bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları düzenlenmiştir.²⁹ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesindeki temel hak ve özgürlükleri içeren düzenlemeler, sırf kadın olması nedeniyle çalışma hayatında cinsiyet temelli ayırım yapılmaması, kadınların fiziksel ve ruhsal durumlarına uygun işlerde

²⁶ Savaş Taşkent ve Dilek Kurt, “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 40 (2014), 32-34.

²⁷ Tam metin için Rona Aybay, *Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi* (Ankara: Türkiye Barolar Birliği, 2006).

²⁸ Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler,” *Kamu-İş Dergisi* 8, no. 4 (2006), 97; Taşkent ve Kurt, “Kadın İşçinin Korunması,” 32.

²⁹ Kaplan Senyen Emine Tuncay, *Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması* (Ankara: Sözkese, 1999), 46; Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (Ankara: Yetkin, 2008), 34.

çalıştırılmasına ilişkin düzenlemelerin dayanağını oluşturmuştur. Nitekim, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme haklarının bulunduğu (m.25/2) belirtilerek elverişli şartlarda fiziksel durumlarına uygun şekilde çalışmalarını gerektiği ifade edilmiştir.³⁰

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinde³¹ taraf devletlerin Sözleşmede belirtilen hakları kullanırken ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım yapmaması (m.2), ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanırken kadınlara ve erkeklere eşit haklar sağlaması gerektiği düzenlenmiştir (m.3). Sözleşmenin 10. maddesinde ailenin korunması ve çocuğun bakımının ve eğitiminin öneminden bahsedilerek annenin doğumdan önce ve makul bir süre boyunca özel olarak korunması, bu dönemde ücretli izinden ya da yeterli düzeyde sosyal güvenlik tedbirlerinden yararlanabilecek izinlerinin bulunması, bu durumun hiçbir şekilde ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir.

“Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW)³², Birleşmiş Milletlerin kadınların korunmasına ilişkin düzenlediği temel nitelikte bir sözleşmedir.³³ Gebeliğin devamı süresinde zarar verici olduğu kanıtlanan

³⁰ Aslı Çalışkan, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri (İstanbul, Onikilevha, 2018), 26; Tulukcu, Gebe ve Anne İşçiler, 34; Kökkılınç Ayşe Gül, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması (İstanbul: Legal, 2013).

³¹ Tam metin için. “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme,” İnsan Hakları Merkezi erişim tarihi Eylül 25, 2024. <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>; 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşme, ülkemiz tarafından 15.08.2000 tarihinde imzalanarak 4867 sayılı Kanun ile 18.06.2003 tarihinde onaylanmıştır.

³² Tam metin için. “Cedaw (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi),” Kaced Derneği, erişim tarihi Eylül 25, 2024. <http://www.kaced.org/images/files/CEDAW%20metni.pdf>; 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşme, ülkemiz tarafından onaylanmıştır. RG. 25.06.1985, S. 18792, Yürürlük Tarihi 19.01.1986.

³³ Fatma Elif Adakale Demirhan ve Münir Ekonomi, “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler,” *İTÜ Dergisi/d* 4, no. 5 (2005), 57. http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/viewFile/691/615; İrep Kiroğlu

işlerde çalışan kadınların özel olarak korunması gerektiği özel tedbir olarak kabul edilmiş ve bu durumun ayrımcılık yasağının istisnası olduğu ifade edilmiştir.³⁴ Erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayabilmek için taraf devletlerin alacağı birtakım tedbirlerin ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği, analık döneminde özel olarak korunmaları ve fırsat eşitliğinin sağlanması halinde bu tedbirlerin uygulanmasına son verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.³⁵

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Erkek ve Kadın İşçilerin Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 Sayılı Sözleşme³⁶, Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşmesinde³⁷ kadın ve erkeklerin arasında ayırım yapılmaksızın eşit değerde iş için eşit ücretin verilmesi ve her türlü ayrımcılığın önlenmesi gerektiği belirtilmiştir.³⁸

Bayat, "Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler," *Sosyal Güvenlik Dergisi* 7, no. 2 (2017), 113; Soysal, "Uluslararası Sözleşmeler," 99.

³⁴ Kadriye Bakırcı, Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler (Ankara: Seçkin, 2012), 57; Taşkent ve Kurt, "Kadın İşçinin Korunması," 32; Çalışkan, Analık ve Ebeveyn İzinleri, 28.

³⁵ Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Ankara: Seçkin, 2019), 430; Arzu Arslan Ertürk, "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış," *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 23, no. 1 (2017), 351. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331996>; Yıldız, *Eşit İşlem Yapma Borcu*, 37; Demirhan ve Ekonomi, "Koruyucu Yasal Düzenlemeler," 58; Soysal, "Uluslararası Sözleşmeler," 100; Kökkılınç, *Kadın İşçilerin Korunması*, 10, 11.

³⁶ Tam metin için. "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme," İnsan Hakları Derneği, erişim tarihi Eylül 25, 2024. <https://www.ihd.org.tr/et-derde-erkek-ve-kadin-ler-arasinda-ret-etlhakkında-slee/>; 06.06.1951 tarihinde kabul edilen sözleşme ülkemiz tarafından da onaylanmıştır. RG. 22.12.1966, S. 12484.

³⁷ Tam metin için. "111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi," Uluslararası Çalışma Örgütü, erişim tarihi Eylül 25, 2024. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm; 04.06.1958 tarihinde kabul edilen sözleşme ülkemiz tarafından da onaylanmıştır. RG. 22.12.1966, S. 12484.

³⁸ Sevil Doğan, *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması* (Ankara: Seçkin, 2022), 89; Kaplan, *İş İlişkisinde Doğan Hakları*, 54; Ertürk, "Çalışma Şartları," 351; Demirhan ve Ekonomi, "Koruyucu Yasal Düzenlemeler," 60; Taşkent ve Kurt, "Kadın İşçinin Korunması," 33, 34; Soysal, "Uluslararası Sözleşmeler," 102, 103; Kökkılınç, *Kadın İşçilerin Korunması*, 26.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara Dair Sözleşme³⁹ "Bu sözleşme, kendilerine bağımlı çocukları olan ve sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere uygulanır." ve ikinci bendinde yer alan "... aynı zamanda, kendilerinin açık desteğine ve bakımına ihtiyacı olan diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları olan ve bu sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere de uygulanır." ibarelerinde bakım sorumluluğunun hem kadınlarda hem erkeklerde olduğu belirtiliyor (m.1/1). Diğer yandan Sözleşme kadınlar ile erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasında taraf devletlerin kendi ulusal politikalarında ayrımcılığı önleyecek, aile sorumlulukları ile iş ve aile uyumunu sağlayacak düzenlemeler yapması gerektiği hüküm altına alınmıştır (m.3). 165 sayılı Tavsiye Kararında ise anılan sözleşmeye paralel olarak analık izninden sonra ebeveyn izni verilmesi, aile yükümlülükleri nedeniyle işten geçici olarak ayrılanlara tekrar işe dönme fırsatının sağlanması gibi birtakım koruyucu düzenlemeler yer verilmiştir⁴⁰. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 156 sayılı Sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylanmamıştır.

Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme⁴¹ taraf devletlerin gebe veya emziren kadın çalışanların kendisi ve çocuğu için zararlı olduğu veya risk oluşturduğu yetkili makam tarafından belirlenen işleri yapmak zorunda kalmaması için gerekli önlemleri alması gerektiği ifade edilmiştir (m.3). 183 sayılı Sözleşme esas alınarak çıkarılan 191 sayılı Tavsiye Kararı, analığa bağlı izin sürelerine ve bu sürelerde sağlanacak haklara ilişkin hükümler içermektedir⁴². 183 Sayılı Sözleşmeye taraf olmamamıza rağmen ülkemizde sözleşmede belirtilen

³⁹ Erişim tarihi Kasım 5, 2024.

⁴⁰ Yasemin Taşdemir, *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği* (İstanbul: Onikilevha, 2019), 27; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 27; Kökkılınç, *Kadın İşçilerin Korunması*, 35.

⁴¹ Tam metin için. "C183 Maternity Protection Convention, 2000," International Labour Organization, erişim tarihi Ekim 1, 2024. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

⁴² Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 25; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 30.

hükümlere paralel şekilde kadın çalışanların gebelik ve doğum sonrası korunması sağlanmıştır.

2. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi⁴³, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin açıkladığı hakların etkin olarak tanınmasını ve uygulanmasını sağlamayı amaçlamıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde yer alan temel haklar içerisinde kadınların cinsiyet ve doğum nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaması gerektiği vurgulanmıştır.

Avrupa Konseyi, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetilmeksizin fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkını güvence altına alacak⁴⁴ Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul ve ilan etmiştir.⁴⁵ Zaman içerisinde yenilenen Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında yeniden oluşturularak "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" adıyla imzaya açılmıştır.⁴⁶ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına göre çalışan kadınların anne olmaları durumunda, özel korunma hakları vardır (Bölüm 1/11). "*Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı*" başlıklı 8. maddesine göre, sözleşmeye taraf devletler, analık durumunda kadın çalışanların haklarının etkili biçimde kullanılmasını sağlamak için belirtilen tedbirleri almalıdır. "*Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı*" başlıklı 27. maddesinde taraf devletlerin ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanların diğer çalışanlarla fırsat eşitliğinin ve eşit muamele göre hakkının kullanılabilmesi için "*Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi*

⁴³ Tam metin için. "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi," Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, erişim tarihi Ekim 5, 2024. https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf, 04.11.1950 tarihinde kabul edilmiştir.

⁴⁴ Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 47; Taşkent ve Kurt, "Kadın İşçilerin Korunması," 33; Kökkılınç, *Kadın İşçilerin Korunması*, 16.

⁴⁵ Erişim tarihi Ekim 1, 2024. <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/81-gozden-gecirilmis-avrupa-sosyal-sarti/>.

⁴⁶ Tam metin için erişim tarihi Ekim 1, 2024. <https://www.ihd.org.tr/wp-content/uploads/1981/09/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf>, Türkiye, 2006 yılında belli maddeleri dışlayarak genelini 5547 sayılı Kanun ile onaylamıştır.

sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi, çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması, özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek, her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak, bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak"la yükümlü olduğu belirtilmiştir.

3. Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği'nin 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa veya Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifi, hamile, yeni doğum yapan ve emziren kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teşvik edici önlemleri düzenlemektedir.⁴⁷ Avrupa Birliği'nin 2006/54 Sayılı "İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktifi" ile daha önce kadın ve erkek eşitliği konusunda çıkarılan düzenlemelerin sadeleştirilmesi ve eşit davranma, fırsat eşitliği ilkelerinin sağlanması yönünde birçok direktifin güncelleştirilmesi, içeriğinin tek metinde toplanması amaçlanmıştır.⁴⁸ Direktifte gebelik ve analık hallerinde kadın çalışanların ayrımcılığa maruz kalmaması, pozitif ayrımcılığın yapılması gerektiği belirtilmiştir.⁴⁹

Avrupa Birliğinin 97/81 sayılı Direktifi ile yürürlüğe konulan "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"nın "Genel Mülahazalar" başlıklı bölümün 5. maddesinde "Bu sözleşmenin taraflarının, işletmelerin gelişmesine de yardımcı olacak şekilde hem işverenlerin hem de işçilerin birlikte-karşılıklı yararı için kadın ve erkeklerin; ... iş ve aile yaşamlarını uyumlu hale getirmek ... kısmi zamanlı çalışma olanaklarına erişebilmelerini kolaylaştıracak önlemlere önem atfetmeleri" gerektiği belirtilmiştir. Çerçeve Anlaşmasının 5. maddesine göre; "İşverenler mümkün olduğunca s,u

⁴⁷ Taşdemir, Ebeveyn İzni, 38; Çalışkan, Analık ve Ebeveyn İzinleri, 30.

⁴⁸ Gonca Aydınöz, "Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no.22 (2009), 170.

⁴⁹ Aydınöz, "Avrupa Birliği Direktifleri," 171; Kökılınç, *Kadın İşçilerin Korunması*, 62.

hususlara dikkat ederler: İşçilerin, kuruluşta muhtal yer olduğunda, tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçme talepleri, imkan olduğu takdirde işçilerin, çalışma zamanlarını artırma veya kısmi zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçme talepleri, kısmi zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya veya tersine geçişleri kolaylaştırmak için, kısmi zamanlı ve tam zamanlı muhtal işlerin zamanında duyurulması, kalifiye elemanlar ve yönetici pozisyonları dahil, her düzeyde kısmi zamanlı çalışmaya geçmeyi kolaylaştıracak ve uygun olan hallerde kısmi zamanlı işçilere, mesleki seyyaliyet ve kariyer yapma fırsatı yakalayabilmeleri için mesleki eğitime erişimlerini kolaylaştıracak önlemler, kuruluştaki açık kısmi zamanlı işler hakkında mevcut işçi temsilciliklerine doğru bilgi sağlanması” gerekir.

Ebeveyn izni ile ilgili 96/34 sayılı Direktifini yürürlükten kaldıran “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU sayılı Konsey Direktifi” kabul edilmiştir.⁵⁰ 2010/18 Direktifine göre kadın ve erkek çalışanlara doğum halinde veya evlat edinme halinde çocuk, sekiz yaşına gelene kadar en az dört ay ebeveyn izninin tanınması gerekmektedir.⁵¹ Bu iznin üç aylık kısmının eşe devri mümkün iken iznin tamamının eşe devri mümkün değildir. Bu Direktifin ekinde yer alan Çerçeve Anlaşmasının genel hususlar başlıklı 21. maddesinde esnek çalışma düzeninin ebeveynlerin iş ile aile sorumluluklarını birleştirmesini kolaylaştıracağını, ebeveyn izninin bitiminden sonraki işe adaptasyonunu kolaylaştıracağını belirtmiştir.

“Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesi ve 2010/18/EU sayılı Konsey Direktifi’ni yürürlükten kaldıran 20 Haziran 2019 tarihli

⁵⁰ “Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC,” Avrupa Birliği, Erişim tarihi Eylül 30, 2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

⁵¹ Sedef Koç, “İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri,” *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*, ed. Tankut Centel (Ankara: Onikilevha, 2016), 201; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 64; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 49; Kökkılınç, *Kadın İşçilerin Korunması*, 73.

(AB) 2019/1158 sayılı Direktif⁵² halen yürürlüktedir.⁵² Bu Direktife göre ebeveynlerin çalışma hayatının içinde kalmasını teşvik edecek işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda esnek çalışma programları ayarlanmalıdır⁵³. İşveren esnek çalışma taleplerini değerlendirirken kaynaklarını, organizasyon içerisindeki kapasitesini dikkate alabilmeli, işçinin esnek çalışma yönündeki talebini kabul edip etmeyeceğine karar verebilmelidir. Direktif, ebeveynlerin esnek çalışmaya geçişinde işverene koşullarını değerlendirme, uygunsa kabul etme, değilse kabul etmeme yönünde bir imkan tanımıştır.

C. Yararlanma Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'nun m.13/5 hükmü gereği ebeveynlerden birinin tam süreli iş sözleşmesiyle devam eden çalışmasına kısmi süreli iş sözleşmesi ile devam etme imkanı tanınmıştır. Bu haktan yararlanmak için belirli bir hizmet süresini doldurmuş olmak veya işyerindeki çalışan işçi sayısı önemli değildir.⁵⁴ Aşağıda belirtilen koşulların varlığı halinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı kullanılabilir. Bu hak, "kanundan doğan değiştirici yenilik doğuran bir hak" olarak ifade edilebilir.⁵⁵

⁵² "Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU," Avrupa Birliği, erişim tarihi Eylül 30, 2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>.

⁵³ "European Union: New Directive on Work-Life Balance for Parents and Caregivers," Library of Congress, erişim tarih Ekim, 8, 2024. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-07-29/european-union-new-directive-on-work-life-balance-for-parents-and-caregivers/>.

⁵⁴ Saim Ocak, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 37 (2017), 57; Köseoğlu, "İş Hukukunda Analık," 114; Özdemir ve Erdoğan, "Analığın Korunması," 117; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 445; Bayat, "Aile Yaşamı," 126; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 579. Alman Hukukuna ilişkin esaslar ile ilgili bkz. Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği," 118 vd.; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 95; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 1203.

⁵⁵ Münir Ekonomi, "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz izin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları," *Legal İSGHD* 14, no. 53 (2017), 49; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 91; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumunu*, 192.

1. İş Kanunu Kapsamında Tam Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışıyor Olması

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, İş Kanunu kapsamında tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için getirilmiştir.⁵⁶ İş sözleşmesiyle çalışanların tamamına uygulanacağı yönünde bir ifade mevcut olmadığından yalnızca İş Kanunu kapsamında olanlara uygulanabilecektir.⁵⁷

İş Kanunu'nun "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlıklı 74. maddesinin son fıkrasında bu maddede yer alan düzenlemelerin iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiye uygulanacağı belirtilmiştir. Bu hüküm, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan kadın işçileri de kapsam içine almıştır.

Ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını düzenleyen hüküm, İş Kanunu'nun 13. maddesine eklenmiştir.⁵⁸ Getiriliş amacı, ebeveynlerin çocuklarıyla ilgileceği zamanı artırmak, bir yandan da çalışma hayatında kalmalarını sağlamaktır.⁵⁹ Bu düzenlemenin yalnızca İş Kanunu ile sınırlı kalması istenilen amacı gerçekleştirmekten uzaktır. Madde gerekçesinde düzenlemenin dayanağı olarak gösterilen Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Direktifin ekinde yer alan Çerçeve Anlaşmasının 2. maddesinde bu sözleşmenin üye devletlerin iş sözleşmesi kapsamında kısmi zamanlı çalışan herkesi kapsadığı belirtildiğinden İş Kanunu m.13/5'te yer alan geçme hakkı, iş sözleşmesi ile çalışan tüm ebeveynleri kapsayacak biçimde yeniden düzenlenmelidir.

2. Ebeveyn Olması

⁵⁶ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 929; Ekonomi, "Evlat Edinme," 47; Ocak, "Evlat Edinme," 55; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 445; Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği," 120; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 93; Uğur ve Yiğit, "Çalışma Hakkı," 91; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 203.

⁵⁷ Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 94; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 103,104.

⁵⁸ Süzek Sarper ve Başterzi Süleyman, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2024), 935; 6663 sayılı Kanununun 21. maddesi ile eklenmiştir. RG.10.02.2016, S. 29620.

⁵⁹ Koç, "Ebeveyn İzinleri," 208.

Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkını kullanması için ebeveyn olması gerekir.⁶⁰ Ebeveyn, anne ve baba anlamına gelmektedir.⁶¹ Ebeveyn olmak, öz ya da üvey olmakla ilgili değildir. Çocuk ile mevcut soy bağının kan bağı veya evlat edinmeye bağlı olup olmadığına bakılmaksızın anne ve baba, ebeveynidir.⁶² Düzenlemede “*üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.*” (İŞK.m.13/5) demek suretiyle üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen ebeveynlere de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu imkân tanınmıştır.⁶³ Anılan düzenlemeden hemen önceki cümlede “*...ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunmaz*” ifadesine yer verilmesi bir tereddüte neden olmakta ise de kanımca üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde de eşin çalışıyor olma koşulu aranmalıdır.

Türk Medeni Kanunu'nun 306/1 madde hükmüne göre “*Eşler, ancak birlikte evlat edinebilirler; evli olmayanlar birlikte evlat edinemezler.*”. Dolayısıyla kural olarak evli olmayanların birlikte evlat edinmesi mümkün değildir.⁶⁴ Kanun koyucunun biyolojik anne ve baba için aradığı bir koşulu, evlat edinen eşler için aramaması düzenlemenin amacına aykırı olacaktır.⁶⁵ Evli olmayan birinin tek başına evlat

⁶⁰ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 928; Saim Ocak, “Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması,” *İş ve Hayat Dergisi* 3, no. 5 (2017), 206; Yasemin Taşdemir, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı,” *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 5, no.11 (2018), 206. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/602336>; Caniklioğlu, “Yarım Çalışma Ödeneği,” 118; Ekonomi, “Evlat Edinme,” 48; Özdemir ve Erdoğan, “Analığın Korunması,” 115; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580; Ertürk, “Çalışma Şartları,” 361; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 113; Uğur ve Yiğit, “Çalışma Hakkı,” 90; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 104; Yılmaz, *Eşitlik İlkesi* 148; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 96; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 204; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumunu*, 184.

⁶¹ Rüşti Aydoğan, *Türkçe Sözlük*, (Ankara: Evrensel, 2022), 195.

⁶² Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 929; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 93.

⁶³ Caniklioğlu, “Yarım Çalışma Ödeneği,” 122; Koç, “Ebeveyn İzinleri,” 207; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 157.

⁶⁴ Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 14; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 97.

⁶⁵ Caniklioğlu, “Yarım Çalışma Ödeneği,” 122; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 108; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 158.

edinme ise ancak otuz yaşını doldurmuş olması halinde mümkündür. “Otuz yaşını doldurmuş olan eş, diğer eşin ayırt etme gücünden sürekli olarak yoksunluğu veya iki yılı aşkın süreden beri nerede olduğunun bilinmemesi ya da mahkeme kararıyla iki yılı aşkın süreden beri eşinden ayrı yaşamakta olması yüzünden birlikte evlat edinmesinin mümkün olmadığını ispat etmesi halinde, tek başına evlat edinebilir” (TMK.m.307). Yönetmeliğin 10. maddesinin birinci fıkrasında da ebeveynlerden birinin çalışma şartının üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hallerinde aranmayacağı düzenlemesi, tek başına evlat edinme halinde uygulanması gereken bir hükümdür.

Kanun koyucu çocuğun okul çağına kadar ebeveynin kısmi süreli çalışma imkanından istifade edebileceğini düzenlemekle çocuğun okul çağına kadar anne ve baba ilgisine daha çok ihtiyacı olduğunu kabul etmiştir. Kanun, mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkını tanıdığından evlat edinilen çocuğun üç yaşından büyük olması, bu güvenceden yararlanmayı engelleyici bir durum olmamalıdır. Üç yaşından büyük olan bir çocuk evlat edinildiğinde de bu çocuğun da ebeveyn ilgisine ihtiyacı olacağından evlat edinilen çocuğun yaşı önemli olmaksızın mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının tanınması maddenin düzenleniş amacına daha uygun olacaktır.

3. Ebeveynlerin Çalışıyor Olması

Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan ebeveynin kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkını kullanabilmesi için ebeveynlerden her birinin çalışıyor olması gerekir.⁶⁶ “Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma

⁶⁶ Senem Değer Ermumcu, “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı- Ödeneği,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, no. 19 (2017), 2005. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/11-SENEM-DEGER-ERMUMCU.pdf>; Ekonomi, “Evlat Edinme,” 50; Köseoğlu, “İş Hukukunda Analık,” 114; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 446; Ertürk, “Çalışma Şartları,” 361; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 219; Sümer, *İş Hukuku*, 48; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 92; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 113; Kaplan, *İş Hukuku*, 152; Bayat, “Aile Yaşamı,” 123; Taşdemir, “Geçiş Hakkı,” 207; Caniklioğlu, “Yarım Çalışma Ödeneği,” 120; Ocak, “Evlat Edinme,” 57;

talebinde bulunamaz." (İşK.m.13/5). İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrası gereği doğum veya evlat edinilme ile birlikte işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işler ve uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Yönetmelik ile hüküm altına alınmıştır.⁶⁷ Yönetmeliğin 9. maddesinde işçinin eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Eşinin çalışması yeterlidir. Bu çalışmanın hangi statüde devam ettiğinin bir önemi bulunmamaktadır.⁶⁸ Çalışma iş sözleşmesiyle, kendi nam ve hesabına veya kamu görevlisi olarak devam edebilir.

Yönetmeliğin 10. maddesinde ebeveynlerden birinin çalışma şartının bazı durumlarda aranmayacağı belirtilmiştir. *"Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi, velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi"* halinde çalışma şartı aranmayacaktır. Kısmi süreli çalışmaya geçme koşulları başvuru esnasında aranır. Başvuru yapıldıktan sonra koşullar kaybedilse de hak devam eder (Yönetmelik.m.10/2).

İş Kanunu m.13/5'te "eş" ifadesi, Türk Medeni Kanununa göre resmi nikahlı eşi belirtmektedir. Resmi nikahın olmadığı, ancak birlikte yaşadığı kişinin çalışıyor olup olmamasının bir değeri yoktur.⁶⁹ Yönetmelik'te ise çalışma şartının aranmayacağı durumlar içerisinde *velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi durumunda çocuğun velayetine sahip olan ebeveynin talepte bulunması* gösterilmiştir. Yönetmelik hükmü de göz önüne alındığında kısmi süreli çalışmaya geçme

Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 106; Yılmaz, *Eşitlik İlkesi*, 151; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 154; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 100; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 216; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 186.

⁶⁷ Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, RG. 08.11.2016, S. 298820.

⁶⁸ Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 930; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 446; Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği," 120; Ocak, "Evlat Edinme," 61; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 186.

⁶⁹ Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği," 120; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 154; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 100; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 217; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 188.

hakkına sahip olan çalışan ebeveynler için halen evli biri olma zorunluluğu da bulunmamaktadır.⁷⁰

Ebeveyn olmak ile eş olmak birbirinden farklı durumları ifade eder. Evlilik birliğinin devam edip etmemesi ebeveynlerin çocuğa karşı olan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Evlilik birliğinin devam edip etmemesine bakılmaksızın ebeveynler, çalışma hayatından uzaklaşmadan çocuğun bakım ve yetiştirilmesinde daha fazla yer almalıdır.

4. Analık İzninin Bitmiş ve Çocuğun İlköğretim Çağını Doldurmamış Olması

İş Kanununun 13. maddesinde ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını kullanabileceği zaman aralığı düzenlenmiştir. Geçme hakkı, en erken İşK.m.74'te⁷¹ düzenlenen analık izinlerinin bitimi ile birlikte başlar. Analık

⁷⁰ Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 446; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 219; Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği", 120, 121.

⁷¹ "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileyne fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuz gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve

izinlerinin kullanılması halinde bu süreler bittikten sonra ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını kullanabilir.⁷² Geçiş hakkının kullanılabilmesi için ücretsiz izin süresinin tamamının kullanılması gerekmez, ücretsiz izin süresi kesilerek de kullanılabilir (Yönetmelik m.8/2). Bu hak, en fazla çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kullanılabilir. Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, koşulların varlığı halinde çocuk sayısına bağlı olmaksızın her çocuk için ayrı ayrı kullanılabilir.⁷³

Ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabileceği azami süre ise çocuğun ilköğretim çağını doldurmasını takip eden ay başıdır (İşK.m.13/5, Yönetmelik m.8/1). 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'na⁷⁴ göre "*Mecburi ilköğretim çağı, 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Ancak çocuğun gelişim durumuna bağlı olarak okula erken başlaması veya kaydının ertelenmesi ile ilgili hususlar yönetmelikle düzenlenir.*" (m.3).

Yönetmelik, çocuğun mecburi ilköğretim çağına geldiği tarihi esas aldığından mecburi ilköğretim çağı, çocuğun beş yaşını biritip eylül ayının sonu itibarıyla en erken altmış ve en geç yetmiş bir ayı doldurduğu zamanı ifade eder⁷⁵.

sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz...".

⁷² Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 931; Ekonomi, "Evlat Edinme," 46; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 193; Ermumcu, 2004; Ocak, "Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması," 206; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 579; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 447; Sümer, *İş Hukuku*, 48; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 113; Bayat, "Aile Yaşamı," 123; Aydın ve Demirkaya, "Aile Dostu," 94; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 105; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 224.

⁷³ Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 580.

⁷⁴ RG. 12.01.1961, S. 10705.

⁷⁵ Taşdemir, Ebeveyn İzni, 165; Çalışkan, Analık ve Ebeveyn İzinleri, 112; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 210; Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumu*, 191.

5. Talepte Bulunması

Kısmi süreli çalışmaya geçiş için gerekli koşulları sağlayan işçinin işverene en az bir ay önce yazılı talepte bulunması gerekir (İşK.m.13/5, Yönetmelik m.8/3). İşçinin talebinin yazılı olması, ispat koşulu olarak düzenlenmiştir.⁷⁶ Yazılı yapılmayan talebin geçerli olmayacağı yönünde açık bir düzenleme bulunmadığından talebin yazılı yapılmasını geçerlilik koşulu olarak kabul etmemek gerekir. Aynı zamanda düzenlemenin getiriliş amacı dikkate alındığında işçinin sözlü talepte bulunmasına dayanarak kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlandırılmaması da doğru değildir. İşçi talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarihi, haftanın tüm işgünlerinde çalışılacaksa çalışmanın başlangıç ve bitiş saatlerini, haftanın belli günlerinde çalışılacaksa hangi günler hangi saatler arasında çalışılacağını belirtmelidir (Yönetmelik m.9/1).

İşçinin usulüne uygun olarak kısmi süreli çalışma talebinde bulunması durumunda işveren, talebin karşılandığını en geç bir ay içinde işçiye yazılı olarak bildirmelidir (Yönetmelik m.11/1, 2). İşveren, bir aylık süre içerisinde cevap vermezse talep dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk işgününde işçinin iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesine geçmiş sayılır (Yönetmelik m.11/3). İşçi, talep dilekçesinde belirttiği tarihte iş görme edimini yerine getirmeye başlamışsa işveren, işçinin kısmi süreli çalışma talebini, geçerli fesih nedeni sayamaz (Yönetmelik m.11/4).

⁷⁶ Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 181; Özdemir ve Erdoğan, "Analığın Korunması," 117; Ocak, "Evlat Edinme," 68; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 231; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 115; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 110.

III. İŞVERENİN EBEVEYNLERİN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇME TALEBİNİ KABUL EDİP ETMEMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

A. Genel Olarak İşverenin Yönetim Hakkının Kapsamı Ve Sınırları

İş sözleşmesinde işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borcu, sözleşmenin esaslı unsurudur ve tarafların asli edim yükümlülüğünü oluşturur.⁷⁷ İş ilişkisi içerisinde sözleşmenin kurulmasına doğrudan etkisi olmamakla birlikte asli edim yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve işyeri içinde düzenin sağlanması için gerekli olan yan edim yükümlülükleri de bulunmaktadır.⁷⁸ Yan edim yükümlülükleri ifaya yardımcı, koruma yükümlülüğü şeklinde olabilir. Asli edim yükümlülüğünün yerine getirilmesine yardımcı olabilecek hazırlık hareketleri, örneğin aydınlatma, ödenecek ücretin hesaplanması ifaya yardımcı yan yükümlülükler içerisinde yer alır.⁷⁹ İş ilişkisi içerisinde işverenin işçiyi gözetme ve eşit işlem borcu ile işçinin sadakat borcu koruma yükümlülüğü içerisinde yer alır.⁸⁰

Yan edim yükümlülükleri, iş ilişkisinin kurulması, devamı veya sona erdikten sonraki döneme ait de olabilir. İş ilişkisinin kurulması esnasında tarafların birbirlerine doğru bilgi vermesi, iş ilişkisinin devamı sırasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması, işçinin ise alınan önlemlere uygun hareket etmesi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işçinin sır saklama ve rekabet etmeme borcu altına girmesi farklı zamanlarda doğabilecek yan edim yükümlülükleridir. Bu yükümlülüklerin hukuki dayanağı kanundan, dürüstlük kurallarından, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ve işverenin yönetim hakkından

⁷⁷ Kaplan, *İş Hukuku*, 25.

⁷⁸ Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (İstanbul: Beta, 2021), 7.

⁷⁹ Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 13.

⁸⁰ Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 14, 15.

kaynaklanabilir.⁸¹ Yan edim yükümlülüklerinin hukuki dayanakları arasında hiyerarşik olarak en zayıf kaynak işverenin yönetim hakkıdır.⁸²

İş ilişkisi içerisinde işveren, işçiye göre ekonomik açıdan üstün durumdadır. İşçi, iş görme edimini işverene karşı yerine getirir. İşveren ise karşılığında işçiye ücret öder. İşverenin belirlediği düzen içerisinde çalışan işçinin haklarının korunması, işverenin gözetme borcunun gereğidir. İşçi ise sadakat borcuna uygun şekilde çalışmalıdır.

İşveren, işçinin iş görme borcunu nerede, nasıl ve hangi sürede yerine getireceğini mevzuata uygun şekilde belirler.⁸³ İşyerinin büyüklüğüne bağlı olarak belli bir amacın gerçekleşmesi için organizasyon yapısı içerisinde yönetim yetkisi, farklı kişiler tarafından da kullanılabilir. Hiyerarşik düzen içerisinde her kademedede çalışana, emir ve talimat veren, denetleyen kişi veya kişiler vardır.⁸⁴ İşyerinde en son kademedede bulunan ve yönetim hakkını tüm işyeri için kullanma, kesin karar verme yetkisine sahip olan kişi ise işverendir.

İş sözleşmesinin taraflarından işveren yöneten, işçi ise yönetilendir. İşçinin kişisel ve hukuki yönden işverene bağımlı olması işverenin yönetim hakkının kendiliğinden varlığını gösterir.⁸⁵ İşveren, daha zayıf durumda olan işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahiptir.⁸⁶ Bu durum yönetim hakkının bir gereğidir. İşverenin yönetim hakkı, belli bir amacın gerçekleştirilmesi için işyerinde

⁸¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 19-27.

⁸² Orhan Ersun Civan, *Genel İş Koşulları* (İstanbul, Beta, 2015), 90; Yıldız, *Eşit İşlem Yapma Borcu*, 207; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 88; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 25; Tulukcu, *Gebe ve Anne İşçiler*, 1105; Ateş, *Yönetim Hakkı*, 33; Kaplan, *İş Hukuku*, 26.

⁸³ Aydın Başbuğ, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik* (Ankara: Alter, 2008), 3; Sümer, *İş Hukuku*, 14; Şükran Ertürk, *Bireysel İş Hukuku* (Ankara, Yetkin, 2022), 27; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 85; Kaplan, *İş Hukuku*, 25;

⁸⁴ Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 4.

⁸⁵ Ateş, *Yönetim Hakkı*, 31.

⁸⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, *Hizmet Sözleşmesi* (Ankara Ofset, 1995), 120; N. Binnur Tulukcu, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik," *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, 1. Cilt, ed. Süleyman Başterzi (İstanbul: Beta, 2011), 1100; A. Murat Demircioğlu, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi," *Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2011), 122; Kaplan, *İş Hukuku*, 25; Ateş, *Yönetim Hakkı*, 31.

örgütlenme ve oluşturduğu düzen içerisinde yapılan işi denetleme, değişen durumlar göz önüne alınarak çözüm üretebilme hakkıdır.⁸⁷ Yönetim hakkının dayanağı, iş sözleşmesidir.⁸⁸

İş sözleşmeleri, taraflar arasında sürekli ve kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir.⁸⁹ Bu nedenle tarafların uyması gereken tüm yükümlülüklerin iş ilişkisinin başında kararlaştırılması güçtür.⁹⁰ Çünkü ülkedeki ekonomik dalgalanmalar, hammadde olanakları, istihdam edilecek çalışanların mesleki becerisi, teknolojik gelişmeler, arz ve talep dengesi gibi birçok değişken iş sözleşmesinin devamını sağlayacak hususların belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Taraflarca iş ilişkisinin kurulması sırasında düzenlenmeyen hususlar ile iş ilişkisinin devamı içerisinde ortaya çıkacak ihtiyaçlara bağlı olarak çalışma koşullarının belirlenmesi mümkündür. Bu nedenle işçi ve işverenin asli edim yükümlülüğünü oluşturan sözleşmenin esaslı unsurlarında anlaşması yeterli olup yan edim yükümlülükleri zaman içerisinde şekillenebilecektir.⁹¹

İş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte doğan işverenin yönetim hakkı, yan edim yükümlülüğünün hukuki dayanaklarından birisidir.⁹² İşverenin yönetim hakkı, işçinin uyması gereken yükümlülükler üzerinde karar verme yetkisi verirken

⁸⁷ Sarper Süzek, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları," *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, (Ankara: Mavi Ofset, 1998), 225; Ertuğrul Yuvalı ve Tuğçe Yaba, "İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik," *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Dergisi*, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, no.2 (2022), 1687; Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 5; Ertürk, *İş Hukuku*, 27.

⁸⁸ Çelik, vd., *İş Hukuku*, 274; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 49; Tulukcu, "Esaslı Değişiklik," 1105; Süzek, "Hakkı ve Sınırları," 226; Civan, *Genel İş Koşulları*, 89; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 86.

⁸⁹ Mollamahmutoğlu, *Hizmet Sözleşmesi*, 23; Süzek, "Hakkı ve Sınırları," 225; Ateş, *Yönetim Hakkı*, 33; Demircioğlu, "Esaslı Değişiklik," 122; Yuvalı ve Yaba, "Talimatlara Uyma," 1687.

⁹⁰ Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 24; Yuvalı ve Yaba, "Talimatlara Uyma," 1689; Süzek, "Hakkı ve Sınırları," 225; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 85; Sümer, *İş Hukuku*, 14; Tulukcu, "Esaslı Değişiklik," 1100; Mollamahmutoğlu, *Hizmet Sözleşmesi*, 119; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 49; Ertürk, *İş Hukuku*, 26.

⁹¹ Ateş, *Yönetim Hakkı*, 31.

⁹² Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 26.

işverenin kendi yükümlülüklerinin kapsamını belirleme yetkisi vermez.⁹³ İşverenin yönetim hakkı, yalnızca iş ilişkisi içerisinde işçiye belli bir davranışta bulunma yükümlülüğünün verildiği durumlarla sınırlı kullanılabilir. Kaynağını Türk Borçlar Kanununun 399. maddesinden almaktadır. Buna göre; “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”. Örneğin, işçinin iş görme borcu, iş sözleşmesinin esaslı unsuru olmakla birlikte bu borcun nerede, ne zaman ve nasıl yerine getirileceği işverenin yönetim hakkı içerisinde belirlenir.⁹⁴

İşçinin sadakat borcu, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borçtur. İşveren tarafından bu borcun somutlaştırılarak sır saklama yükümlülüğünün getirilmesi, yönetim hakkı içerisinde yapılabilir.⁹⁵ Diğer yandan işveren, işyerindeki üretim sürecini planlamak, gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak, mevcut organizasyon yapısını değiştirmek, bu kapsamda bazı birimleri kapatmak veya yeni birimler açmak hakkına sahiptir. İşveren işyerinde düzeni sağlama, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunmasını sağlama, üretimi artırma gibi işçilerin uyması gereken davranışları yan edim yükümlülüğü olarak yönetim hakkı içerisinde belirleyebilir.⁹⁶

İşverenin yönetim hakkı, sadece işçinin işgörme ediminin somutlaştırılması ve işyerindeki düzenin sağlanmasına yönelik davranış yükümlülüklerinin getirilmesi ile sınırlıdır.⁹⁷ Bu hak, kanuna, dürüstlük kuralına, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işin niteliği ve işverenin

⁹³ Demircioğlu, “Esaslı Değişiklik,” 123; Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 4.

⁹⁴ BAG., Urt. V. 30.11.2022, 5 AZR 330/16 ArbG Nürnberg 2020, 8, 9. Erişim tarihi Eylül 6, 2024. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2023/04/5-AZR-336-21.pdf>.

⁹⁵ Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 17.

⁹⁶ Çelik, vd., *İş Hukuku*, 275; Civan, *Genel İş Koşulları*, 90; Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 18.

⁹⁷ Çelik, vd., *İş Hukuku* 276; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 87; Süzek, “Hakkı ve Sınırları,” 226; Sümer, *İş Hukuku*, 14; Demircioğlu, “Esaslı Değişiklik,” 122; Yıldız, *Eşit İşlem Yapma Borcu*, 208; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 24; Ertürk, *İş Hukuku*, 27; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 50.

menfaati ölçüsünde kullanılabilir.⁹⁸ İşverenin menfaatinin işçinin menfaati karşısındaki durumu da göz önüne alınmalıdır.⁹⁹ Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında bu hususu açıkça vurgulamıştır¹⁰⁰. Yönetim hakkının sınırlarının tespitinde tarafların menfaatleri arasındaki denge gözetilmelidir.¹⁰¹ Bu anlamda işverenin çalışanların şahsi telefon görüşmelerini ve internet kullanımlarını kısıtlaması, kılık kıyafete yönelik birtakım düzenlemeler yapması mümkündür. Örneğin hijyen kurallarına dikkat edilmesi gereken bir işyerinde kadınların saçlarının toplu olması, bone takılması vb. kurallar getirilebilir.

İşçi, Medeni Kanununun 2. maddesi gereği dürüstlük kurallarına aykırı olmamak kaydıyla işverenin yönetim hakkı içerisinde verdiği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür.¹⁰² Elbette bu hakkın da bir sınırı vardır. İşverenin yönetim hakkının kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine, kişilik haklarına aykırı şekilde kullanılması hukuk düzeni içerisinde kabul edilemez.¹⁰³ Hukuka aykırı talimatlara işçi uymakla yükümlü değildir. Nitekim Yargıtay bir kararında *“işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka*

⁹⁸ Mollamahmutoğlu, *Hizmet Sözleşmesi*, 120; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 275; Süzek, “Hakkı ve Sınırları,” 229; Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 19.

⁹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 27.

¹⁰⁰ Yarg. HGK. E.2023/186, K.2023/240, 22.03.2023. (sinerji mevzuat).

¹⁰¹ Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 27.

¹⁰² Murat Özveri, *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*, no. 2, (İstanbul: Cerenler Vakfı, 2024), 1540; Başbuğ, *Yönetim Hakkı*, 29; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 85; Ertürk, *İş Hukuku*, 29; Kaplan, *İş Hukuku*, 26; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 25; Civan, *Yan Yükümlülükleri*, 26.

¹⁰³ Süzek, “Hakkı ve Sınırları,” 232; Tulukcu, *Gebe ve Anne İşçiler*, 1105; Sümer, *İş Hukuku*, 14; Mollamahmutoğlu, *Hizmet Sözleşmesi*, 120; Eyrenci, vd., *İş Hukuku*, 25; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 87; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 275; Demircioğlu, “Esaslı Değişiklik,” 122; Korkmaz ve Alp, *İş Hukuku*, 50; Yuvalı ve Yaba, “Talimatlara Uyuma,” 1691; Civan, *Genel İş Koşulları*, 90; Kaplan, *İş Hukuku*, 26; Ertürk, *İş Hukuku*, 28.

anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmamalı ve işveren bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir.” demek suretiyle işverenin yönetim hakkının sınırlarını belirtmiştir.¹⁰⁴

B. İşin Niteliğinin Kısa Çalışmaya Uygun Olup Olmaması Halinde

1. İşin Niteliğinin Uygun Olmaması

Ebeveynin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya geçme talebine işverenin olumlu veya olumsuz yönde vereceği kararın belirlenmesinde İş Kanunu ile Yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi gerekir.

İş Kanunu m.13/5 hükmü gereği “*Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.*”. Aynı maddenin 6. fıkrasında ise “*Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.*” düzenlemesi yer almaktadır. İş Kanunu’nun 13. maddesinin 5 ve 6. fıkraları birlikte değerlendirildiğinde işverenlerin iş organizasyonu içerisinde her zaman ebeveynlerin kısmi süreli çalışma taleplerinin işverence karşılanmasının güç olacağı düşünülerek kanun koyucu kendi içerisinde bir denge kurmaya çalışmıştır. Maddede kısmi süreli çalışmanın hangi sektör ve işlerde yapılabileceğinin Yönetmelikle belirleneceği belirtilmişse de düzenlemenin aksine işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebinin hangi işlerde işverenin uygun bulmasına bağlı olduğu hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla aslında Kanun koyucunun istediği durumdan farklı bir durum Yönetmelikte düzenlenmiştir.

“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 halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

¹⁰⁴ Yar. 9. HD, E.2009/20411, K.2010/14372, 24.05.2010, (sinerji mevzuat).

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 halinde yapılabilir."

Yönetmeliğin 12. maddesine bağlı olmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler bağtlanan toplu iş sözleşmesinde belirlenebilir (Yönetmelik m.13). Bu durumda işveren, taraf olduğu toplu iş sözleşmesine uygun hareket ederek işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebini kabul etmelidir. Toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme yoksa Yönetmelikte belirtilen sektör ve işlerde işçinin kısmi süreli çalışma talebi, işverenin yönetim hakkı içerisinde değerlendirilmelidir. Bu hakkın kanuna, dürüstlük kuralına, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işin niteliği ve işverenin menfaati ölçüsünde kullanılması gerekir.

İşveren, Yönetmelik m.12/1 gereği kısmi süreli çalışmaya geçiş koşulları mevcut olan işçinin talebini, yapmış olduğu işin kısa çalışmaya uygun olmaması nedeniyle kabul etmeyebilir.¹⁰⁵ İşveren kabul etmemesine rağmen işçi, kısmi süreli çalışmaya geçişte ısrarcı olur ve tam süreli çalışmaya uygun şekilde işgörme edimini yerine getirmese işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilebilir.

- i. *Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işler*

Sağlık hizmetinden sayılan işler Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğinin 16. maddesinde hüküm altına alınmıştır. "Bu Yönetmeliğin uygulanmasında, sağlık hizmetinden sayılan işler; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenler ile 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı

¹⁰⁵ Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 582; Ekonomi, "Evlat Edinme," 49; Taşdemir, "Geçiş Hakkı," 209; Ocak, "Evlat Edinme," 78; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 241.

İcrasına Dair Kanununun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri” ifade eder. Düzenlemede özel sağlık hizmetinde çalışanların yerine getirdiği işlerin işverenin uygun bulması halinde kısmi süreli çalışmaya konu olabileceği belirtilmiştir.

Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliği¹⁰⁶ m.4/1-g hükmüne göre “sağlık insan gücü/sağlık çalışanı: Sağlık kuruluşlarında çalışan ve sağlık hizmetinin verilmesine iştirak eden sağlık meslekleri mensuplarının tamamını” ifade etmektedir. Aynı Yönetmeliğin 5. maddesinde sağlık kuruluşlarının türlerine yer verilmiştir. Tıp merkezleri, poliklinikler (A ve B tipi) ve tedavi merkezleri (fizik tedavi ve rehabilitasyon müesseseleri, radyoterapi müesseseleri), tanı merkezleri (tıbbi laboratuvarlar, radyoloji müesseseleri, nükleer tıp müesseseleri) sağlık kuruluşudur.

Sağlık Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik¹⁰⁷ sağlık mensupları ile sağlık hizmetinde çalışan diğer meslek mensuplarını kapsamaktadır (m.2). Sağlık meslek mensupları: tabip, diş tabibi, eczacı, hemşire, ebe ve optisyen ile 1219 sayılı Kanunun ek 13. maddesinde tanımlanan diğer meslek mensuplarını, sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensupları ise; sağlık meslek mensubu olmadığı halde sağlık hizmet sunumu çerçevesinde özgün görevi olan ve bu alanda çalışan diğer meslek mensuplarını ifade etmektedir (m.4/1-b/c). Aynı yönetmeliğin ek-1 hükmünde sağlık meslek mensuplarının iş ve görev tanımlarına, ek-2 hükmünde ise sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının unvanlara göre iş ve görev tanımlarına yer verilmiştir.

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun¹⁰⁸’un ek 13. madde hükmüne göre; klinik psikolog, fizyoterapist, odyolog, diyetisyen, dil ve konuşma terapisti, podolog, sağlık fizikçisi, anestezi teknisyeni/teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi laboratuvar teknisyeni, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri, diş protez teknikeri, tıbbi protez ve ortez teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, adli tıp teknikeri, odyometri teknikeri, diyaliz teknikeri, fizyoterapi teknikeri, perfüzyonist, radyoterapi

¹⁰⁶ RG. 15.02.2008, S. 26788.

¹⁰⁷ RG. 22.05.2014, S. 29007.

¹⁰⁸ RG. 14.04.1928, S. 863.

teknikeri, eczane teknikeri, ergoterapist, elektronörofizyoloji teknikeri, mamografi teknikeri, acil tıp teknikeri, hemşire yardımcısı, ebe yardımcısı, sağlık bakım teknisyeni sağlık meslek mensubudur.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinin birinci fıkrasına göre yukarıda ifade edilen sağlık hizmetinden sayılan işlerde ebeveynlerin tam süreli iş sözleşmelerini kısmi süreli çalışmaya dönüştürmeleri, işverenin uygun bulması halinde mümkündür. Bu sayılan işlerde kısmi süreli çalışmaya geçme talebini işveren yönetim hakkı içerisinde değerlendirebilecek ve uygun bulması halinde ebeveynler kullanabilecektir.

Mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu sağlık hizmetinden sayılan işler kapsamında olmasına rağmen bunların ayrıca belirtilmesinin nedeni anlaşılammıştır. Bu görevi yerine getirenlerin kendi mevzuatları kapsamında kısmi süreli çalışması işveren uygun bulsa dahi mümkün değildir. *Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu olan işçilerin işveren uygun bulsa dahi kısmi süreli çalışmayacakları, bunların dışında sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerin işveren tarafından uygun bulunması halinde kısmi süreli çalışabilecekleri yönünde bir düzenlemenin yapılması gerekirken bu ayırımın yapılmaması çelişkili bir duruma neden olmuştur.*

Özel Hastaneler Yönetmeliği'nin¹⁰⁹ 16. maddesi gereği *"Özel hastanelerin tıbbî, idarî ve teknik hizmetleri bir mesul müdür sorumluluğunda yürütülür. Özel hastanenin Bakanlık ve müdürlük ile ilgili bulunan bütün iş ve işlemlerinde birinci derecede muhatap, mesul müdürdür... Mesul müdür, görev yaptığı hastanenin dışında muayenehane veya başka bir sağlık kurum/kuruluşunda çalışamaz."* Aynı Yönetmeliğin 17. maddesi gereği mesul müdürün görev ve yetkileri arasında *"Mazeret sebebiyle görev yerinin terkedilmesi halinde yerine mesul müdür yardımcısını bırakmak, terk süresi bir haftadan fazla olmamak kaydıyla derhal ilgili müdürlüğe bilgi vermek ve izin süresi hiçbir şekilde bir yıl içerisinde toplam üç ayı geçmemek şartıyla iznin bir haftadan fazla sürdüğü hallerde müdürlükten izin almak"* bulunmaktadır.

¹⁰⁹ RG. 27.03.2002, S. 24708.

Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliği'nin 16. maddesinde de *"Mesul müdür, iş akdinde belirlenen izin hakları ile hastalık ve kabul edilebilir sair zorlayıcı sebeplerden dolayı sağlık kuruluşundan ayrılır ise, ayrılma tarihinden itibaren en geç üç iş günü içinde işleten tarafından, mesul müdürlük şartını taşıyan ve sağlık kuruluşunda tam zamanlı çalışan bir tabibin, o süre boyunca mesul müdürlük görevini yürüteceği Müdürlüğe yazılı olarak bildirilir."* demek suretiyle mesul müdürün kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını işveren uygun bulsa dahi görevi gereği kısmi süreli çalışmaya geçme, kendi mevzuatı kapsamında mümkün değildir.

Özel Hastaneler Yönetmeliği ile Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde de belirttiği üzere mesul müdür, özel sağlık kuruluşunda sürekli bulunmayı gerektiren bir işi yerine getirdiğinden kısmi zamanlı çalışamaz.

Müstakil yönetmeliği olan bazı sektörlerde görev yapan sorumlu hekimler, kısmi süreli çalışamazlar. Örneğin, Üremeye Yardımcı Tedavi Uygulamaları ve Üremeye Yardımcı Tedavi Merkezleri Hakkında Yönetmelik¹¹⁰ m.17/3 hükmü gereği üremeye yardımcı tedavi (ÜYTE) ünite sorumlu, *"üremeye yardımcı tedavi konusunda Bakanlıkça onaylı sertifika sahibi kadın hastalıkları ve doğum uzmanı ÜYTE ünite sorumlusu olarak görevlendirilir. ÜYTE ünite sorumlusu tam zamanlı/kadrolu çalışır..."* Aynı Yönetmeliğin 17. maddesinin 4. fıkrasında ise *"ÜYTE laboratuvarı sorumlusu tam zamanlı çalışır."* hükmü yer almaktadır. Laboratuvar sorumlusu ve sorumlu hekimin de ilgili mevzuatları gereği işveren uygun bulsa dahi kısmi süreli çalışması mümkün değildir.

Mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu haricinde sağlık hizmetinden sayılan işlerde çalışanların ise kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, ancak işverenin yönetim hakkı içerisinde uygun bulması halinde mümkündür.

¹¹⁰ RG. 30.09.2014, S. 29135.

- ii. *Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işler*

Nitelikleri gereği gün boyunca ara vermeksizin faaliyete devam edecek şekilde çalışmanın bulunduğu sanayiden sayılan işlerde postalar halinde çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, ancak işverenin uygun bulması halinde mümkündür. Bu çalışma biçimi ile amaçlanan, işyerindeki kapasiteden en yüksek verimi elde etmek ve üretimi artırmaktır.

Postalar halinde çalışılarak işyerinde faaliyeti durdurmaksızın üretimin gün boyu devam etmesi, sosyo ekonomik nedenlerden kaynaklanmaktadır. İş Kanunda öngörülen çalışma sürelerine uygun hareket edilerek postalar halinde çalışılan işyerlerinde üç vardiyalı bir sistem uygulanacağından işverenin istihdam edeceği işçi sayısı da fazla olacaktır. Böylece istihdam artırılarak işsizlik önlenebilecektir.

Toplumsal ihtiyaçlar da postalar halinde çalışmasını gerekli kılabilir. Ekmek üretiminde olduğu gibi bazı faaliyetler ancak gece yapılan çalışma ile mümkün olur. Postalar halinde ara verilmeksizin çalışma, teknik açıdan bir zorunluluktan da kaynaklanabilir. Üretimde kullanılan hammaddenin ara verilmeksizin işlenmesi gerekiyorsa kesintili çalışma bunların bozulmasına neden olabilir. Ayrıca makinelerin durdurulması, soğumasına neden olacağından üretimin azalmasına, zaman ve kazanç kaybına da yol açabilir. Bu nedenle bazı işler, ara verilmeksizin çalışmayı gerektirir. Örneğin enerji işkolunda enerjinin sürekliliği için üretimin devamlı olması zorunludur.

Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik¹¹¹, "4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılan işleri kapsar." (m.2). Sanayiden sayılan işlerin neler olduğu aynı Yönetmelikte Ek-1'de liste halinde düzenlenmiştir. Örneğin hammadde, yarı mamul ve mamul ürünlerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması işleri, madencilikten bağımsız maden ve cüruf ayıklama ve temizleme işleri, taş çıkarma, kırma, kesme işleri dahil taş, kil, kum ve kireç ocaklarında yapılan işler, fotoğraf makineleri,

¹¹¹ RG. 03.09.2008, S. 26986

optik alet ve malzemesi imalatı işleri, motorlu araçlar imalatı ve tamirâtı işleri, cam sanayi işleri, kürk işleme ve boyama sanayi işleri, demir, çelik ve diğer metallerin imalat sanayi işleri, petrol ve kömürden elde edilen muhtelif ürünlerin imali işleri sanayiden sayılan işlerdendir. Bu listede yer alan sanayiden sayılan işler, ara verilmeksizin sürekli çalışmayı gerektirecek nitelikte ise, işçinin kısa çalışmaya geçme hakkı, işverenin uygun bulması halinde mümkündür. İşveren yönetim hakkı içerisinde yaptığı işin niteliği gereği işçinin kısmi süreli çalışmasını uygun bulmazsa işçi, tam süreli çalışmasını kısmi süreli çalışmaya dönüştüremeyecektir. Dolayısıyla önemli olan “işçinin gördüğü işin niteliği” olup işverenin postalar halinde çalışması gerektiği yönünde nitelendirmesi dikkate alınmamalıdır¹¹². Nihayetinde sanayiden sayılan işlerde yapılan her iş, için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde yürütülmeye uygun değildir. Örneğin, motorlu araçlar imalatı ve tamirâtı işlerinde muhasebe görevlisi olarak çalışan işçinin yaptığı iş, niteliği itibariyle gün boyunca ara vermeksizin faaliyete devam edilmesini gerektirecek bir iş değildir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi verdiği bir kararda “*Davalı şirkete ait işyeri iplik ve halı üretimi yapılan fabrika olup, davacı tanık beyanlarına göre de davalı işyerinde vardiyalı çalışma bulunmaktadır. Bu durumda postalar hâlinde işçi çalıştırılan işyeri kapsamına giren davalı işyerinde kısmi süreli çalışma işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir. Davalı işveren davacıya noter kanalıyla gönderdiği .../.../... tarihli ihtarnamede davacının kısmi süreli çalışma talebini uygun görmediğini davacıya bildirmiştir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacının iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmamaktadır. Açıklanan nedenlerle ilk derece mahkemesinin kararı, dosya içeriği ile usul ve yasaya uygundur, davacı vekilinin aksini ileri süren istinaf itirazlarının hiçbirinde görülmemiştir. Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakia mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın ilgili maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas*

¹¹² Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 125; Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 198.

yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esas yönünden reddine” karar vermiştir¹¹³. İplik ve halı üretim işi sanayiden sayılan bir iş olup postalar halinde çalışma yapıldığından Yönetmelik m.12/1 gereği işverenin uygun bulması halinde ebeveyn kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir. İşverenin uygun bulmadığını işçiye bildirmesi üzerine işçinin bu nedene dayalı olarak yaptığı feshin haklı nedene dayalı olmadığına isabetli şekilde karar vermiştir.

Ticaret ve tarım ve orman işlerinden sayılan işler bu kapsama dahil edilmemiştir.

iii. Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde

Mevsimlik ve kampanya işleri yılın belirli dönemlerinde faaliyetin arttığı, geri kalan dönemlerinde faaliyetin azaldığı veya tamamen durduğu işyerlerinde yapılan işler olarak ifade edilebilir.¹¹⁴ Kaplıca otellerinde, turistik tatil yerlerinde, tarım alanında mahsullerin toplanması faaliyetleri mevsimlik ve kampanya işlerine örnek niteliğindedir. Dolayısıyla niteliği gereği bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, işverenin yönetim hakkı dahilinde uygun bulması halinde mümkündür.

Taahhüt işlerinin TBK.m.470 hükmü gereği, eser sözleşmesine konu işler olarak tanımlanması mümkündür¹¹⁵. Örneğin bina yapım, onarım gibi belirli süre devam eden ve bir yıldan az süren işler, taahhüt işlerindedir.

iv. İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işler

İşçinin haftalık çalışma süresi en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmadığı sürece haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde paylaşılır. Yeraltı maden işlerinde çalışanların çalışma süresi ise günde en çok yedi buçuk saat, haftada en çok otuz

¹¹³ Ankara Bölge Adliyesi Ankara 7. HD. E.2018/3333, K.2020/1010, 03.06.2020, (sinerji mevzuat).

¹¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 456.

¹¹⁵ Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 126; Çalışkan, Analık ve Ebeveyn İzinleri, 123.

yedi buçuk saattir (İşK.m.63/1). İşçinin iş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi genel olarak mümkünse de bazı işlerin niteliğinden kaynaklı olarak haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesi mümkün değildir. İşin niteliğinden kastedilen, çalışmanın günlük veya haftalık çalışma sürelerini aşan bir özellik taşımasıdır.¹¹⁶

Nitelikleri gereği bazı iş ve işyerlerinde çalışma süresinin haftanın belirli günlerine bölünerek uygulanması mümkün değilse, çalışma süresini günlük yasal çalışma süresini aşmamak şartıyla en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yönetmelikte düzenlenmiştir (İşK.m.76/1).

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin¹¹⁷ uygulama alanı "...karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi..." işlerdir (m.1). Yönetmeliğe karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halinde yapılan işler dahil edilmiştir. Ayrıca Deniz İş Kanunu'nu kapsamına¹¹⁸ girmeyen gemi adamları, denizde hareket halinde bir işi yerine getiriyorsa yaptığı işin niteliği dikkate alınarak bu kapsamda çalışma süresi belirlenecektir. Yönetmelikte belirtilen işler, belirgin bir dönem içerisinde çalışmaya uygun değildir, ancak çalışma süreleri niteliği gereği dönem esasına göre belirlenebilmektedir.¹¹⁹ Şehirlerarası veya uluslararası taşımacılık işi

¹¹⁶ Abdullah Kahraman, "Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar," *Kamu-İş Dergisi* 3, no. 3 (1994), 93.

¹¹⁷ RG. 06.04.2004, S. 25425.

¹¹⁸ Deniz İş Kanunu'nun kapsamı m.1'de düzenlenmiştir. "Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır. Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır. Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukarıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemilerle gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir. Yukarıdaki bentlerde yazılı gemilerin bu kanun kapsamına alınmaları sebebiyle yapılabilecek itirazlar Çalışma Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar kanunun uygulanmasını durduramaz."

¹¹⁹ Kahraman, "Bölünemeyen Çalışmalar," 94.

yapan bir firmanın şoförü bu Yönetmelik kapsamında olduğundan işverenin uygun bulması halinde kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir.

Haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma süreleri, Yönetmelikte belirtildiğinden bu kapsam dışında kalan işlerin haftanın çalışma günlerine bölünebileceğini, belirgin bir dönem içerisinde çalışmanın yapılabileceğini kabul etmek gerekir. Örneğin, büro çalışanı, restoranda çalışan aşçı, otelde çalışan temizlik görevlisi, postalar halinde çalışmayan üretim işçisi, güzellik merkezinde çalışan işçi, özel okul çalışanı, bir alışveriş merkezinin güvenlik görevlisi, hastanenin temizlik işçisi Yönetmeliğin uygulama alanı dışında kaldığından istemeleri halinde ve yararlanma koşulları mevcutsa kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir.

2. İşin Niteliğinin Uygun Olması

Kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunan işçinin yaptığı iş, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen işlerden değilse işveren işçinin talebini kabul etmek zorundadır.¹²⁰ *“Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir”* (Yönetmelik m.12/2). Bu durum işverenin yönetim hakkının kapsamı dışındadır. İşK.m.74/5 hükmü gereği *“Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.”*

Alman Federal İş Mahkemesi verdiği bir kararda işverenin davacının kısmi çalışma talebini reddederken sunduğu gerekçeleri tam olarak açıklamakla yükümlü olduğunu, ebeveyn izni süresince işverenin kısmi çalışma talebini reddetmesinin yalnızca işletme gerekçelerine dayandırılabilceğini, işverenin reddetme gerekçelerinin ciddi ve işletme için zorunlu gerekçelere dayanması gerektiği, aksi halde taleplerin haksız olarak reddedilmiş sayılacağı, işverenin kısmi çalışma talebini reddettiğinde, ilgili gerekçeleri belirli bir süre içinde yazılı olarak sunması gerektiğini, aksi takdirde, işverenin daha sonra başka gerekçeler

¹²⁰ Doğan, *İş ve Aile Yaşamı Uyumlu*, 199; Çelik, vd., *İş Hukuku*, 221; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku*, 581; Kaplan, *İş Hukuku*, 154; Ekonomi, “Evlat Edinme,” 49; Taşdemir, “Geçiş Hakkı,” 209; Ocak, “Evlat Edinme,” 79; Çalışkan, *Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 111.

öne sürme hakkının sınırlı olduğunu belirtmiştir.¹²¹ Dolayısıyla işverenin, kısmi çalışma taleplerini reddederken, belirtilen süreler içinde, somut ve işletme gereksinimlerine dayalı bir gerekçe sunma zorunluluğu bulunmaktadır.¹²² Ülkemizde ise işverenin, kısmi süreli çalışmaya geçme talebini reddetmesi yalnızca işin niteliğinin uygun olmaması haline bağlıdır. İşveren, ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme taleplerini değerlendirirken Yönetmelik m.12/1'de sayılan işlerle sınırlı olarak yönetim hakkını kullanabilir. Yönetmelik m.12/1 hükmünü lafzıyla sınırlı düşünmek gerekir. Bu kapsamın dışında kalan işlerde işverenin takdir hakkı bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı için koşulları sağlayan işçinin talebini işveren kabul etmek zorundadır.

Özel sağlık kuruluşlarında sağlık hizmetinden sayılan işler dışında kalan örneğin, insan kaynakları, muhasebe, bilgi işlem, temizlik, yemek, güvenlik vb. işlerde çalışanlar, işverenin iradesine bağlı olmaksızın kısmi süreli çalışmaya geçiş yapabilir.

Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılmasına gerek olmayan sanayiden sayılan işler ile ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılan işlerde çalışanlar da dilerse işverenin uygun bulmasına bağlı olmaksızın kısa çalışmaya geçiş yapabilir. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik Ek-1 hükmünde yer alan ticaretten sayılan işlere *hukuki hizmetler, sigortacılık işleri, haberleşme hizmetleri, demiryolu nakliyatı işleri* ve tarım ve orman işlerine *her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, deşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, sulama birliklerince ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler* örnek gösterilebilir.

¹²¹ BAG., Urt. V. 11.12.2018, 9 AZR 298/18 ArbG Köln 2016, 9, 10. erişim tarihi Ekim 10, 2024. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/9-AZR-298-18.pdf>.

¹²² Ebeveyn izni boyunca kısmi çalışma talebi Alman Medeni Kanunu (BGB) ve Ebeveyn İzni Yasası'na (BEEG) dayanmaktadır, ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, "Yarım Çalışma Ödeneği," 118 vd.

İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işler dışında kalan tüm işlerde yararlanma koşulları mevcutsa işçi, kısmi süreli çalışmaya geçiş yapabilecektir. İşçinin kısmi süreli çalışma talebine uygun işgörme edimini yerine getirmesi halinde işverenin işçinin geçme hakkını kullanmasına bağlı yaptığı fesih haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. İşçi, iş güvencesi kapsamındaysa feshin geçersizliğinin tespiti için işe iade davası açabilecektir. İşveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmeyip işçiyi tam süreli çalışmaya zorlarsa, bu durumda işçi de çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.¹²³

İşçinin tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçme hakkını kullanabilmesi için tüm koşulların varlığı gerekir. Koşullardan birinin eksik olması halinde işveren, kısmi çalışmaya geçme talebini kabul etmeyebilir.

Yönetmelikte işçinin talebinin bildirim tarihinden en geç bir ay içinde işveren tarafından yazılı olarak karşılanacağı, süresi içerisinde işveren tarafından cevap verilmemesi halinde, işçinin talep dilekçesinde belirttiği tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş günü geçerlilik kazanacağı, işçi belirttiği tarihte işgörme edimini yerine getirmeye başlarsa kısmi süreli çalışma talebinin geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı hüküm altına alınmıştır (m.13). Bu hüküm, geçme hakkından yararlanma koşulları var olmasına rağmen işçinin talebine işverenin cevap vermemesinin sonuçlarını düzenlemektedir. İşverenin cevap vermemesi, sessiz kalması işçinin kısmi çalışmaya geçişini kabul ettiği anlamına gelmelidir.¹²⁴ Dolayısıyla işçinin geçiş talebinde belirttiği günlerde işgörme edimini yerine getirmesi halinde işverenin yapacağı fesih, haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır.

Hamburg Eyalet İş Mahkemesinin önüne gelen bir uyuşmazlıkta davacı, konut yönetim şirketinde asistan olarak tam zamanlı haftanın 4 günü 08:00-17:00, bir günü ise 07:00-15:00 arasında çalışmaktadır. Ebeveyn izninden dönmeyi planladığı tarihin 11.06.2012 olduğunu, ebeveyn izninin bitimi ile birlikte çalışma saatlerinin haftanın 5 günü 08:00-14:00 olarak düzenlenmesini 21.09.2011 tarihli e-posta yoluyla talep etmiştir. Ayrıca işverenin bu talebi onaylayıp onaylamadığına

¹²³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 449.

¹²⁴ Taşdemir, *Ebeveyn İzni*, 190; Ocak, "Evlat Edinme," 73; Sevimli, *İş Sözleşmeleri*, 120; Emir, *İş ve Sosyal Güvenlik*, 235.

dair bir geri dönüş beklediğini yazmıştır. Davacı, 3 Şubat 2012’de işverene, çocuğu için kreş başvurusunda kullanılmak üzere iş saatlerini belirten bir form göndermiştir. Bu formda, kendisi için önerdiği çalışma saatlerini (08:00-14:00) işaretlemiştir. Ancak işveren, el yazısıyla bu saatleri değiştirmiş ve iş günlerini Pazartesi’den Perşembe’ye 17:00’ye, Cuma günleri ise 15:00’e kadar uzatmıştır. Form, işverenin imzası ile birlikte davacıya 13 Mart 2012 tarihinde posta ile gönderilmiştir. Mahkeme, bu formun işverence yapılan el yazısı değişikliklerinin yasal olarak geçerli bir ret olmadığını kararlaştırmıştır. Gerekçesinde kreş başvuru formunun bir resmi talep veya yasal ret yazısı niteliğinde olmadığını, sadece bir idari işlem amacıyla düzenlenmiş bir belge olduğunu, bu nedenle işverenin reddinin geçerli sayılmayacağını belirtmiştir. Ayrıca mahkeme, işverenin davacının çalışma saatlerinin düşürülmesi talebini yasal süreler ve usuller çerçevesinde yazılı olarak reddetmediğini tespit etmiş ve davacının haftada 30 saat çalışma talebi geçerli kabul etmiştir. İşverenin davacıyı tam zamanlı çalışmaya zorlamak için uyguladığı değişiklik feshi haksız bulunarak işveren feshinin geçersiz olduğuna karar verilmiştir.¹²⁵

İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebine, işverenin cevap vermemesinin kabul anlamına geldiğine yönelik ülkemizde de verilen mahkeme kararı mevcuttur. Bölge Adliye Mahkemesi “*Davacının 20/11/2000-11/06/2018 tarihleri arasında 7 yıl 2 ay 23 gün süreyle çalıştığı (ücretsiz izin hariç), iş akdinin davacının kısmi süreli çalışma talebi onaylanmadan işe kısmi süreli olarak gelmesi nedeniyle feshedildiği, ilgili yönetmeliğin 11. maddesine göre kısmi süreli çalışma talebinin bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işverence karşılanacağı, cevap verilmemesi halinde işçinin dilekçesinde bildirdiği tarihte geçerlilik kazanacağı, işçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebinin geçerli fesih nedeni sayılmayacağı, davacının 27/02/2018 tarihli ve tarihsiz dilekçeleriyle 02/05/2018 tarihinden itibaren salı-perşembe günleri 09.00-18.00 arası çalışacağını bildirdiği, 03/04/2018 tarihli dilekçesiyle talebi hakkında cevap verilmediğini belirterek tekrar talebini ilettiği, davalı işverenin davacının talebine en geç bir aylık sürede cevap vermediği, yönetmelik gereği cevap verilmemesi halinde işçinin dilekçesinde bildirdiği tarihte kısmi*

¹²⁵ LAG Hamburg, no. 8 Sa 109/12, 30 Mayıs 2013, erişim tarihi Ekim 10, 2024, <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/NJRE001200531>.

çalışma talebinin geçerlilik kazanacağı"na karar vererek işçinin talebinde belirttiği saatlerde gelmesi nedeniyle işverenin yaptığı feshin geçersizliğini tespit ederek işe iadesi yönündeki ilk derece mahkemesi kararı yerine bulmuştur.¹²⁶ Dolayısıyla kısmi süreli çalışmaya geçme talebine sessiz kalınması veya usulüne uygun cevap verilmemesi işverenin kısmi çalışmaya geçişini kabul ettiği anlamına gelmektedir.

Bununla birlikte işçinin kısmi zamanlı çalışmaya geçme koşulları olmaması durumunda ise işverenin sessiz kalması, işçinin talebine yasal süre içerisinde cevap vermemesi, işçinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmasını kabul ettiği anlamına gelmemelidir. Örneğin, eşi çalışmayan ve tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan ebeveynin analık izin bitimini takip eden ay içerisinde kısmi süreli çalışma talebinde bulunması durumunda işçinin bu haktan yararlanma koşulları oluşmadığından işçinin talebine işverenin cevap vermemesi, geçiş talebini kabul ettiği anlamına gelmeyecektir. İşçi, işveren kabul etmemesine rağmen kısmi süreli çalışmakta ısrar ederse işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

C. Tarafların Çalışma Gün Ve Saatinde Anlaşma Sağlayamaması

İşverenin, genel itibariyle kısmi süreli çalışmaya geçme talebini kabul etmesine rağmen işçinin çalışmak istediği gün ve saat aralığının işverence uygun görülmemesi de mümkündür. İşçinin talebinde belirttiği çalışma günlerinin ve saatlerinin işveren tarafından kabul edilmemesi, işverenin önerdiği gün ve saatlerin ise işçiye uygun olmaması durumunda kısmi süreli çalışmaya geçme hakkının kullanımının nasıl gerçekleşeceği yönünde İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yönetmelikte "*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).

İşçinin çalışacağı gün ve saatlerin işverenin oluşturduğu düzen ve organizasyon yapısı içerisinde belirlenmesi gerekir. İşçinin işgörme ediminin yerine getirileceği zamanın somutlaştırılması işverenin yönetim hakkı

¹²⁶ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi, E.2019/4530, K.2020/741, 18.03.2020, (sinerji mevzuat).

kapsamındadır. İşveren bu hakkı kanuna, dürüstlük kuralına, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işin niteliği ve kendi menfaati ölçüsünde kullanabilir.¹²⁷

İşçinin belirlediği çalışma gün ve saatlerinin taraf menfaatleri göz önüne alınarak incelenmesi, işverence kabul edilmemesi halinde gerekçelerinin ortaya konulması gerekir. Amaç, çocuğun bakım ve yetiştirilmesine daha fazla zaman ayırmak olduğundan bu amaca hizmet etmeyen işverence belirlenen çalışma gün ve saatlerinin işçi tarafından kabul edilmesi de beklenemeyecektir. Bu nedenle işveren, işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde belirttiği çalışma gün ve saatlerinin işyeri organizasyonuna ve düzenine uygun olup olmadığını dürüstlük kuralı çerçevesinde, hakkı kötüye kullanmadan değerlendirmelidir.

İşverenin yönetim hakkını kötüye kullanması işçiye, işçinin hakkını kötüye kullanması ise işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verecektir. Örneğin, tam süreli iş sözleşmesini kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürerek haftanın yalnızca bir günü 7,5 saat çalışma talebinde bulunan işçinin bu talebinin işveren tarafından olumlu karşılaması iş organizasyonu içerisinde mümkün olmayabilir. Bu halde işçinin talep dilekçesinde belirttiği günde işe devam etmesi ve diğer günlerde işe gitmemesi halinde işverenin işçinin iş sözleşmesini feshi, haklı neden olarak değerlendirilmelidir.

SONUÇ

İş yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma ilişkileri, büyük öneme sahiptir. Kadınların ailevi yükümlülüklerini yerine getirirken bir yandan da istihdamın içerisinde kalması bu çalışma ilişkileri ile daha da kolaylaşmaktadır.

Çocuğun sağlıklı bir birey olarak yetişmesi için anne ve babaların nitelikli zaman ayırması gerekir. Anne ve babanın ilgisi, çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimine şüphesiz katkı sağlar. Çocukluk döneminde bedensel, zihinsel, ruhsal gelişimi sağlıklı olan birey hem çocukluk dönemini en uygun koşullarda yaşamış hem de yetişkinlik dönemine hazırlanmış olur.

¹²⁷ Süzek ve Başterzi, İş Hukuku, 932; Yılmaz, Eşitlik İlkesi, 154; Taşdemir, Ebeveyn İzni, 186; Sevimli, İş Sözleşmeleri, 112; Emir, İş ve Sosyal Güvenlik, 247; Doğan, İş ve Aile Yaşamı Uyumu, 197.

Ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanması amacıyla hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelerde önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri ve Avrupa Birliği direktifleri, ebeveynlerin iş yaşam dengesi kurabilmesi amacıyla kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını desteklemektedir. Bu düzenlemeler, ebeveynlerin iş hayatında kalmasını teşvik etmekte ve çocukların fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişimine daha fazla katkı sunmalarını mümkün kılmaktadır.

Çocuklarına daha fazla zaman ayırmak, onların büyümelerine tanıklık etmek, fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak gelişimlerine katkı sağlamak için ebeveynlerin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışma ilişkisine geçme hakları mevcuttur. İşçi geçme hakkını kullanarak hem çalışma hayatından uzaklaşmamış hem de çocuğu ile geçirdiği zamanı artırmış olacaktır. Koşulları uygun hale geldiğinde ise kısmi süreli çalışmasını tam süreli çalışmaya dönüştürerek çalışma hayatında daha fazla bulunma imkânına kavuşacaktır. Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanma koşulları işçilere bu esnek çalışma hakkını tanımakta ve işverenlerin bu talepleri değerlendirirken belirli yükümlülükler altında olmalarını öngörmektedir.

Çocuğun gelişimindeki ebeveynlerin rolü göz önüne alınarak mevzuatımızda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan birisi de ebeveynlerden birinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya geçme hakkıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı 13. maddesine 2016 yılında eklenen son iki fıkra ile ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı tanınmıştır. Aynı maddenin beşinci fıkrasında kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanma koşulları düzenlenmiş ve altıncı fıkrasında ise "*Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.*" hükmüne yer verilmiştir.

Anayasa m.124/1 gereği yönetmelikler, kanunların uygulanmasını sağlamak ve kanunlara aykırı olmamak üzere yapılan düzenleyici işlemlerdir. Ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, iş yaşam dengesinin kurulması için ciddi bir güvence sağlamaktadır. İşçi-işveren ilişkileri bakımından önemli sonuçları olan ebeveyn iznine ilişkin temel hususların kanunla düzenlenmesi gerekirken Yönetmelikte düzenlenmiş olması doğru değildir.

Kanun maddesinde *hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabilceğinin* yönetmelikte belirleneceği belirtilmiştir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te ise bazı sektör ve işler sayılarak, bu işlerde kısmi süreli çalışmanın yapılmasının işverenin uygun bulunmasına bağlı olduğu düzenlenmiştir. Kanun maddesinde işverenin uygun bulunmasına bağlanan bir hukuki sonuç yokken Yönetmelikte kanunda olmayan bir hususun düzenlenmiş olması da hukuk tekniğine aykırıdır.

İş Kanunu m.13/5 hükmü gereği kısmi süreli çalışmaya geçmek için gerekli koşullar varsa ebeveynlerden biri işverene talepte bulunabilir. İşverenin bu talebi kabul edip etmeme yönündeki kararında işin niteliği önemlidir. Yönetmeliğin 12. maddesinin birinci fıkrasında sayılan bazı iş ve sektörlerde kısmi süreli çalışma, işverenin uygun bulması halinde yapılabilir. İşin niteliği, kısmi süreli çalışmaya uygun değilse işveren yönetim hakkı içerisinde kısmi süreli çalışmaya geçme talebini kabul etmeyebilir.

Ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, işverenin yönetim hakkı ile çatışan bir konu gibi görünse de, iş hukuku çerçevesinde her iki tarafın hak ve menfaatlerinin dengelenmesi esas alınmalıdır. İşveren, kısmi süreli çalışma taleplerini değerlendirirken hem işletmenin gereksinimlerini hem de çalışanın haklarını dikkate almalıdır. Bu süreçte dürüstlük, eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri ışığında hareket edilmesi, taraflar arasında iş barışının korunmasını sağlayacaktır. Örneğin, üretim bandında sürekli varlık gerektiren bir işte çalışan bir ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçme talebi, işin niteliği gereği işverence uygun bulunmayabilirken, daha esnek çalışma koşulları sunan bir pozisyonda bu talebin kabulü işverenin de çıkarına olabilir. İşverenin bu süreçte alacağı karar, işyeri düzeninin korunmasıyla çalışanın yasal haklarının dengelenmesiyle mümkün olacaktır. Ayrıca, kısmi süreli çalışma taleplerinin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi, yalnızca işin niteliği ile sınırlı kalmamalı, aynı zamanda çalışma süreleri ve işin verimliliği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Yönetim hakkı, işverenin işyeri yönetimindeki yetkilerini ve iş düzenini sağlama sorumluluğunu ifade eder. İşverenler, çalışanların taleplerini işin niteliği ve iş yerindeki ihtiyaçlar doğrultusunda değerlendirmek zorundadır. Ancak, bu değerlendirme sırasında işverenin, çalışanların haklarını ve özellikle ailevi yükümlülüklerini gözetmesi, iyi niyet ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi gerekir. İş Kanunu'na göre, işverenin kısmi süreli çalışma taleplerini işin

niteliğinin kısmi süreli çalışmaya uygun olmaması halinde reddetme hakkı bulursa da, bu ret kararı keyfi olmamalı, işletmenin gerçek gereksinimlerine dayandırılmalıdır.

Ebeveynlerin kısmi süreli çalışma hakkı, hem bireylerin hem de toplumsal yapının sürdürülebilirliği açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu düzenleme, aile içi sorumlulukların yerine getirilmesi ve aynı zamanda ekonomik hayata katılımın devam etmesi için güçlü bir hukuki mekanizma sağlar. İşverenlerin bu talepleri değerlendirirken hukuka uygun hareket etmeleri, taraflar arasındaki iş barışını koruyacak ve sürdürülebilir bir iş ilişkisini teşvik edecektir. Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, ebeveynlere tanınan bir güvencedir. Yönetmeliğin 12. maddesinin birinci fıkrasında iş ve sektörlerin kapsamı tek tek belirlendiğinden kıyasen başka iş ve sektörlerle de uygulanması mümkün değildir. Yönetmelik hükmünü lafzıyla bağlı değerlendirmek gerekir. Aksi halde ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, tamamen işverenin iradesine terk edilmiş olur. Bu durum hakkın var oluş amacına da aykırıdır. Birinci fıkra kapsamında bulunmayan işlerde ise işveren, ebeveynin kısmi süreli çalışmaya geçme talebini kabul etmek zorundadır.

Avrupa Birliği'nin 2019/1158 sayılı Direktifi'ne göre ebeveynlerin çalışma hayatının içinde kalmasını teşvik edecek işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda esnek çalışma programları ayarlanmalıdır. İşveren esnek çalışma taleplerini değerlendirirken kaynaklarını, organizasyon içerisindeki kapasitesini dikkate alabilmeli, işçinin esnek çalışma yönündeki talebini kabul edip etmeyeceğine karar verebilmelidir. Direktif, ebeveynlerin esnek çalışmaya geçişinde işverene koşullarını değerlendirme, uygunsuzsa kabul etme, değilse kabul etmeme yönünde yönetim hakkı içerisinde değerlendirme imkanı tanımıştır. Ülkemizde ise işverenin yönetim hakkı, işin niteliğinin kısmi süreli çalışmaya uygun olmaması haliyle sınırlandırılmıştır. İşverenin yönetim hakkının kullanımı, Direktif'te yer alan düzenlemeye göre mevzuatımızda daha sınırlı tutulmuştur. Bu sayede ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanmaları daha güçlü şekilde korunmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Çift kör hakem.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek alıp almadığını belirtmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir.

Etik Kurul Onayı: Yazar etik kurul onayının gerekip gerekmediğini belirtmemiştir.

Peer Review: Double peer-reviewed.

Financial Support: The author has not specified whether financial support was received for this study

Conflict of Interest: The author declares that there is no conflict of interest

Ethics Committee Approval: The author has not specified whether ethics committee approval was required.

KAYNAKÇA

- Ateş, Dursun Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*. Ankara: Seçkin, 2019.
- Aybay, Rona. *Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği, 2006.
- Aydın, Ufuk ve Demirkaya, Seher. "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları." *İş ve Hayat Dergisi* 3, no. 6 (2017), 72-104.
- Aydınöz, Gonca. "Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no.22 (2009): 163-192
- Aydoğan, Rüştü. *Türkçe Sözlük*. Ankara: Evrensel, 2022.
- Başbuğ, Aydın. *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*. Ankara: Alter, 2008.
- Bayat, Kıroğlu İrep. "Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler." *Sosyal Güvenlik Dergisi* 7, no. 2 (2017): 105-134.
- Caniklioğlu, Nurşen. "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği." *Emeğin Hukuku Kurultayı -2*, ed. Necdet Basa, Sema Güleç Uçakhan. 115-138. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayını, 27.05.2016.
- Civan, Orhan Ersun. *İşçinin Yan Yükümlülükleri*. İstanbul: Beta, 2021.
- Civan, Orhan Ersun. *Genel İş Koşulları*. İstanbul, Beta, 2015.
- Çalışkan, Aslı. *İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri*. İstanbul, Onikilevha, 2018.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2023.
- Demircioğlu, A. Murat. "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi." *Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*. 121-140. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2011.
- Demirhan, Adakale Fatma Elif ve Münir Ekonomi. "Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler," *İTÜ Dergisi/d* 4, no. 5 (2005), 55-67. http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/viewFile/691/615.
- Doğan, Sevil. *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumununun Sağlanması*. Ankara: Seçkin, 2022.

- Ekmekçi Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Onikilevha, 2023.
- Ekonomi Münir. "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz izin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları." *Legal İSGHD* 14, no. 53 (2017): 21-57.
- Emir Şahin, Asiye. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*. Ankara: Adalet, 2019.
- Ermumcu Değer, Senem. "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı- Ödeneği." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan*, no. 19 (2017): 1997-2027. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/11-SENEM-DEGER-ERMUMCU.pdf>.
- Ertürk, Şükran. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara, Yetkin, 2022.
- Ertürk Arslan, Arzu. "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 23, no. 1 (2017): 345-369. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/331996>.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- Kahraman, Abdullah. "Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar." *Kamu-İş Dergisi* 3, no. 3 (1994): 91-98.
- Kaplan Senyen, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin, 2023.
- Kaplan Senyen, Emine Tuncay. *Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması*. Ankara: Sözkese, 1999.
- Koç, Sedef. "İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri." *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*, ed. Tankut Centel, 195-209, (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2016).
- Korkmaz, Fahrettin ve Alp Nihat Seyhun. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara, Seçkin, 2019.
- Kökkılınc, Ayşe Gül. *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması*. İstanbul: Legal, 2013.
- Köseoğlu, Ali Cengiz, "Türk İş Hukukunda Analık." *İş ve Hayat Dergisi* 2, no. 4 (2016): 97-124.
- Kurt, Sevil Lale. "Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması." *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, no. 36, (Ocak-Haziran 2016): 99-127. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/227835>.

- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. Ankara: LYKEION, 2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. *Hizmet Sözleşmesi*. Ankara Ofset, 1995.
- Özdemir Manav, Eda ve Canan Erdoğan, "Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.45 (2021): 106-127.
- Ocak Saim, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 37 (2017), 52-101.
- Ocak, Saim. "Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması." *İş ve Hayat Dergisi* 3, no. 5 (2017): 174-227.
- Özveri, Murat. *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*. no. 2. İstanbul: Cerenler Vakfı, 2024.
- Roeters, Anne. "Cross-National Differences in the Association Between Parental Work Hours and Time with Children in Europe: A Multilevel Analysis." *Social Indicators Research* 110, (2013): 637-658.
- Sevimli, Ahmet. *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*. İstanbul:Beta, 2019.
- Soysal, Tamer. "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler." *Kamu-İş Dergisi* 8, no. 4 (2006): 89-136.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2024.
- Süzek Sarper. "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları." *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, 225-232, (Ankara: Mavi Ofset, 1998).
- Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2024.
- Taşdemir ,Yasemin. *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği*. İstanbul: Onikilevha, 2019.
- Taşdemir, Yasemin. "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı." *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 5, no.11 (2018): 204-211. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/602336>.
- Taşkent, Savaş ve Dilek Kurt. "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 40 (2014): 29-48.
- Tulukcu, N. Binnur. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması*. Ankara: T. Haber İş Sendikası, 2000.

- Tulukcu, N. Binnur, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik." *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Cilt 1, ed. Süleyman Başterzi, 1099-1141, (İstanbul: Beta, 2011).
- Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit. "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı." *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi* 6, No. 1 (2017): 70-98. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/333234>.
- Uludağlı Pekel, Nilay. "Baba Katılımında Etkili Faktörler ve Baba Katılımının Baba, Anne ve Çocuk Açısından Yararları." *Türk Psikoloji Yazıları, Türk Psikoloji Yazıları* 20, no.39, (2017): 70-88. <https://psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy1301996120170000m00034.pdf>.
- Ulusoy, Tülay. "Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 53 (2017): 741-766.
- Yıldız, Gaye Burcu. *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin, 2008.
- Yılmaz Kaftan, Merve. *4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiler Cinsiyet Ayrımı ve Eşitlik İlkesi*. İstanbul: Onikilevha, 2024.
- Yorulmaz, Çiğdem. *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*. Ankara: Yetkin, 2008.
- Yuvalı, Ertuğrul ve Tuğçe Yaba. "İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyuma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik." *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı*, no.2 (2022): 1685-1714.