

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKINA GENEL BAKIŞ¹

Arş. Gör. Yasemin TAŞDEMİR²

ÖZET

Çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçilerin, bir başka deyişle ebeveynlerin, çocuk belirli bir yaşa gelene kadar kullanabildikleri ücretli/ödenekli veya ücretsiz/ödeneksiz izin şeklinde kısaca tanımlayabileceğimiz ebeveyn izninin, çocuk sahibi olan işçilere kısmi süreli çalışmaya geçiş imkanı verilerek de sağlanması mümkündür. Nitekim ülkemizde 2016 tarihinden itibaren, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveyn olan kadın ve erkek işçilerin kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakları mevcuttur. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmak isteyen işçinin talebinin, işveren tarafından olumlu yönde karşılanma zorunluluğu bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasıyla birlikte işçinin iş sözleşmesinin türü kısmi süreli iş sözleşmesine ve daha sonra işçinin söz konusu hakkını sonlandırmasıyla birlikte ise iş sözleşmesinin türü tekrar tam süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ebeveyn İzni, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.

OVERVIEW OF THE RIGHT TO REQUEST PART-TIME WORKING

ABSTRACT

It is possible to provide parental leave, which is defined as the leave with or without allowance that is granted to women or men workers who are parents until the child reaches a certain age, by granting the parents the right to work part-time. Indeed in Turkey since 2016 parents may demand to work part-time until the child starts to attend compulsory education. Employer is obliged to answer this demand in affirmative. When the right to work part-time is exercised, the type of the employment agreement transforms to part-time employment agreement and when the worker terminates part-time working, type of the agreement transforms back to full-time employment agreement.

Keywords: Parental Leave, Right to Work Part-Time, Part-Time Employment Agreement.

¹ Bu Makale 27-29 Ekim 2018 tarihleri arasında Manavgat-Antalya'da düzenlenen ASEAD 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulan bildiriden geliştirilmiştir.

² Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
ybasmanav@sakarya.edu.tr

GİRİŞ

2016 tarihli 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununun³ (İK) 13. maddesine beşinci fıkra eklenmesi suretiyle çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçilere kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmıştır. Belirtilen düzenleme ile birlikte İK m. 74'de kural altına alınan doğuma bağlı izinlerin sonlanmasından sonra ebeveynlerden biri, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışmaya geçiş yapabilecektir. İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ilişkin talebi işveren tarafından karşılanmak zorunda olup; söz konusu talep geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ne kadar süre için kullanılacağı işçinin takdirinde olup; İş Kanunu m. 13/5 uyarınca, kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile ilgili olarak Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik⁴ (Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği) çıkarılmış olup, söz konusu Yönetmelikte hakkın kullanılması ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

Son yıllarda özellikle nüfus artışında azalma ile karşı karşıya kalan ülkelerde iş ve aile dengesinin kurulması doğrultusunda düzenlemeler kural altına alınmaya başlamıştır. İşçiler iş hayatının önemli bir faktörü oldukları için özellikle iş hukukunda yeni haklar doğmuştur. Çalışma konumuzu oluşturan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı da iş ve aile dengesinin kurulması doğrultusunda kural altına alınmış haklar arasında yer almaktadır.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılması ile birlikte her ne kadar mevzuatta açıkça ifade edilmemiş olsa da işçinin iş sözleşmesinin türü kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. Hakkın kullanıldığı dönem boyunca –ki bu süreyi de işçi kendisi takdir edecektir- işçi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi olacak ve iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından hakları bu doğrultuda tespit edilecektir.

1. EBVEYN İZNİ

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının tam olarak anlaşılabilmesi için öncelikle ebeveyn izni hakkında bilgi vermek icap etmektedir. Çocuk sahibi olan kadın ve erkek işçilere belirli şartların varlığı halinde belirli bir süreye kadar verilen ücretli/ödenekli veya ücretsiz izin olarak kısaca tanımlayabileceğimiz ebeveyn iznine ilişkin düzenleme 169 ülkenin 66'sında bulunmaktadır⁵. Ebeveyn izni ile ilgili Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe koyan Avrupa Konseyi Direktifi⁶ bulunmaktadır⁷.

³ RG. 22.5.2003, 25134.

⁴ RG. 8.11.2016, 29882.

⁵ **Maternity and Paternity at Work – Law and Practice Across the World**, www.ilo.org. (15.12.2017), s. 64.

⁶ Direktif'in Türkçe metni için bkz. Aydın, Fazıl (Ed.). “Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”. Ankara: Kayıhan Ajans, 2014, s. 249 vd.

⁷ Ebeveyn iznine ilişkin ilk olarak 3 Haziran 1996 tarihli 96/34/EC sayılı Konsey Direktifi yürürlüğe girmiştir. Bu direktif, 97/75/EC Sayılı Konsey Direktifi ile değiştirilmiş ve Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı'nı da kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Daha sonra ise 96/34/EC Sayılı Direktif ilga edilmiş ve

Çerçeve Anlaşmanın “Ebeveyn İzni” başlıklı 2. maddesine göre “1. Bu antlaşma, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere kadar üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanıır. 2. İzin en az dört aylık bir dönem için verilmeli ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir tanesi devredilemez biçimde belirlenir. Devredilemez dönemin uygulanmasındaki yaklaşım, üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenir.”

Çerçeve Anlaşmanın konumuz açısından da önem arz eden “Uygulama Yaklaşımları” başlıklı 3. maddesinde, ebeveyn izninin bölümler halinde, kısmi süreli çalışma şeklinde yahut işten izin süresinde tam olarak uzaklaşma şeklinde olabileceği belirtilmektedir. Söz konusu hüküm sayesinde mevzuatımıza getirilen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ebeveyn izni olduğunu sonucuna ulaşmak mümkün hale gelmektedir. Şöyle ki ebeveyn iznine ilişkin diğer ülkelerin düzenlemeleri incelendiğinde ebeveyn izninin genel olarak belirli bir süre işten tam olarak uzaklaşma şeklinde izin alabilme hakkına ek olarak belirli bir süre kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının da tanındığı görülmektedir. Ancak ülkemizde ebeveynlere sadece kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı getirilmiştir. Bununla birlikte ebeveyn izni ile doğrudan ilgili tek uluslararası düzenleme niteliğini haiz olan Çerçeve Anlaşmada ebeveyn izninin sadece kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı yoluyla da tanınabileceği ifade edildiği için 6663 sayılı Kanun ile mevzuatımıza eklenen kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ebeveyn izni olduğu kanaatine varılmaktadır.

Ebeveyn izni, Direktif’in 2. maddesinde de ifade edildiği üzere, çocuğun bakılması amacıyla kural altına alınmış bir izin türüdür. Nitekim kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı da çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacı doğrultusunda kural altına alınmış bulunmaktadır.

2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ TALEBİNDE BULUNABİLECEK KİŞİLER

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının düzenlendiği İK m. 13/5’de ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebinde bulunabileceği belirtilmektedir. Anılan hükümden sadece kadın işçinin (anne) değil, erkek işçinin de (baba) kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı sadece annelere ait bir hak değildir, söz konusu hak ebeveynlere ait bir haktır. Nitekim bu husus kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına ebeveyn izni olma özelliğini kazandırmaktadır.

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından karara bağlanmış “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma’yı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin İlgilili Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 Tarih ve 2010/18/EU Sayılı Konsey Direktifi” kabul edilmiştir. Çalışmamızda yürürlükte olan Direktif irdelenmiştir, Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 249-250.

İş Kanunu m. 13/5’de evlat edinenlere de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmaktadır. İlgili hükme göre “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.” Belirtilen hüküm ile sadece doğum ile değil evlat edinme yoluyla ebeveyn olan işçilerin de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanma hakkına sahip oldukları sonucuna varılmaktadır. Ancak bunun için üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmek icap etmektedir. Ayrıca hak sahipleri, bu haktan evlat edinilen çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren faydalanabileceklerdir. Öncelikle belirtmek gerekir ki çocuğun bakımı ve menfaati için kural altına alınmış bir hak olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından, sadece üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenlerin yararlanabilmesi oldukça dikkat çekici bir husustur. Çocuğun okul çağına kadar kullanılabilecek bir hak olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından örneğin iki buçuk yaşındaki bir çocuğu evlat edinenler faydalanabilecek iken üç buçuk yaşındaki bir çocuğu evlat edinenler yararlanamayacaklardır. Kanaatimizce üç buçuk yaşındaki bir çocuk da bakıma muhtaç olup onu evlat edinenlerin de ona bakıp ve yetiştirebilmek için izin haklarının olması gereklidir. Bu nedenle yasal düzenlemede değişiklik yoluna gidilerek bir an önce evlat edinenlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakları ile ilgili olarak yaş ayrımının giderilmesi gerekmektedir.

3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKINDAN YARARLANMA KOŞULLARI

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanılabilmesi için ilköğretim çağına gelmemiş çocuğa sahip olma, kural olarak eşinin çalışıyor olması ve talepte bulunmuş olması gerekmektedir⁸.

İlköğretim çağına gelmemiş çocuğu olma koşulunun tam olarak anlaşılabilmesi için İlköğretim ve Eğitim Kanunu⁹ ile Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğini¹⁰ irdelemek gerekmektedir. Belirtilen mevzuatın ilgili hükümleri uyarınca çocuğun ilköğretim çağı, kural olarak 60 ayını tamamlamasıyla veya bazı koşulların varlığı halinde en geç 72. ayını tamamlamasıyla gelmiş olmaktadır. Bu kuralın sonucu olarak 60 ayını veya istisnai olarak 72 ayını tamamlamamış çocuğu olanlar, kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını kullanabileceklerdir¹¹.

İK m. 13/5, c. 6 uyarınca ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Aynı düzenleme Yönetmeliğin 10. maddesinin 1. fıkrasında da yer almaktadır. Bu koşul ile ilgili olarak Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında işçinin, eşinin çalıştığına dair belgeyi, kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorunda olduğu da kural altına alınmıştır.

⁸ Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 153; Köseoğlu, Ali Cengiz, “**Türk İş Hukukunda Analık**”, İş ve Hayat Dergisi, S. 4, 2016, s. 114.

⁹ RG. 12.01.1961, 10705.

¹⁰ RG. 26.7.2014, 29072.

¹¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 153; Caniklioğlu, Nurşen, **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği**, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2017, s. 118.

Kısmi süreli Çalışma Yönetmeliği m. 10/2’de diğer eşin çalışmasına ilişkin koşulun sadece başvuru sırasında aranacağı, söz konusu şartın kısmi süreli çalışma süresince kaybedilmesi durumunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının devam edeceği belirtilmektedir. Ayrıca söz konusu koşulunun aranmayacağı durumlara, bir başka deyişle diğer eşin¹² çalışıyor olması koşulunun istisnalarına, Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinin 1. fıkrasında yer verilmiştir. Belirtilen hükme göre “Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı:

a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

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

c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hâllerinde aranmaz.”

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı için öncelikle işçinin talepte bulunması gerekmekte olup, talebe ilişkin hususlar İK m. 13/5’de kural altına alınmıştır. İK m. 13/5 c. 1’e 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.” Nitekim Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin “Kısmi Süreli Çalışma Talebi ve Şekli” başlıklı m. 8/1 hükmünde de “ İşçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin, 6 ncı maddede belirtilen ücretsiz izin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.” şeklinde, İK m. 13/5 c. 1 ile aynı içerikte düzenleme getirilmiştir.

Belirtilen hükümler irdelendiğinde kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına talepte bulunabilecek süre ile hakkın kullanılacağı azami süre ile ilgili net bir sonuca varılamamaktadır. Zira söz konusu hükümlerde İK m. 74’deki izinlerin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar talepte bulunulabileceği açıkça ifade edilmekle birlikte; İK m. 13/5 bütün olarak irdelendiğinde, bahsi geçen sürenin aynı zamanda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılacağı azami süre olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır.

¹² Kanunda ve Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinde açıkça ifade edilmemekle birlikte ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmesi için ebeveynlerin resmi evlilik bağı içerisinde olmaları gerekmektedir. Nitekim ilgili hükümlerde “ebeveynlerden biri” ve “çalışan eş” ibareleri kullanılmıştır. Bu noktada konumuz bakımından resmi nikahlı olmamakla birlikte beraber yaşayan ebeveynlerin ilişkilerinin hukuken tanınmaması nedeniyle, ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanabilmesi için diğer ebeveynin durumu, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanabilmenin şartları bakımından dikkate alınmayacaktır, Ocak, Saim, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, s. 57-58; Caniklioğlu, s. 120-121; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 153; Köseoğlu, s. 114, dn. 56.

Bu durumun sonucu olarak doktrinde, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar talepte bulunulabileceği aynı zamanda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu hakkını kullanabileceği kanaatine varılmaktadır¹³.

Öte yandan İş Kanunu m. 13/5 c. 5'e göre "Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir". Belirtilen düzenlemeden kısmi süreli çalışmaya başlamak isteyen işçinin, kısmi süreli çalışmaya başlamak istediği tarihten en az bir ay önce işverene yazılı olarak talepte bulunması gerektiği anlaşılmakta olup, aynı yönde düzenleme Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 8/3'de de yer almaktadır.

4. İŞVERENİN KABUL ZORUNLULUĞU

İK m. 13/5 c. 2'de işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş talebi ile ilgili olarak "Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılamaz." düzenlemesi getirilmiştir. Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin, "Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması" başlıklı m. 11/1 ve m. 11/2 hükümleri de aynı içerikteki kuralı ihtiva etmektedir. Buna göre "Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır." ve "İşveren; işçiye talebin karşılandığını yazılı olarak bildirir." Bununla birlikte Kısmi süreli Çalışma Yönetmeliği m. 12/1'de işverenin kabul zorunluluğu ile ilgili istisnalara yer verilmektedir. Buna göre "Kısmi süreli çalışma:

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

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

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

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir." Hükümde belirtilen durumlarda kısmi süreli çalışmaya geçiş talebini işverenin kabul zorunluluğu bulunmamaktadır. Söz konusu kuralın Yönetmelikte kural altına alınmış olması hukuk tekniği açısından isabetli olmamıştır.

5. TAM SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ

İş Kanunu m. 13/5, c. 3'e göre "Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir." Aynı şekilde Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliğinin "Tam süreli çalışmaya geçiş" başlıklı m. 14/1 hükmüne göre "Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir."

¹³ Caniklioğlu, s. 127; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 155; Aynı yönde Ocak, s. 63-64; Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit, "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C. 6, S. 1, Haziran 2017, s. 93.

Belirtilen düzenlemeler ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçinin, istediği zaman tekrar tam süreli çalışmaya geri dönebilme hakkı, bir başka deyişle istediği zaman ebeveyn iznini sonlandırabilme hakkı kural altına alınmış olmaktadır. İşverenin, işçinin tam süreli çalışmaya geri dönüşü ile ilgili takdir hakkı bulunmamaktadır.

Kanunda ve Yönetmelikte, işçinin tam süreli çalışmaya geri dönme hakkını bir defa kullanabileceği ifade edilmiştir. Bir başka deyişle çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kullanabilecek olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan işçi, hakkın kullanılabilmesi için beklemeden, istediği zaman tam süreli çalışmaya geri dönebilecek ve bir daha aynı çocuğu için kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanamayacaktır¹⁴.

İş Kanunu m. 13/5, c. 5'e göre "... tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir." Aynı şekilde Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği m. 14/2'ye göre, "Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir." Belirtilen düzenlemelerden tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin, en az bir ay önce yazılı talebini işverene bildirmek zorunda olduğu anlaşılmaktadır.

İK m. 13/5 gereği kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının azami süresi, çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadardır. Ancak söz konusu süreden sonra taraflar açıkça veya zımni anlaşma yolu ile kısmi süreli çalışmayı devam ettirmelerinin ile ilgili hukuki bir engel bulunmamaktadır. Bir başka deyişle işverenin kabulü ile işçi, söz konusu azami süreden sonra da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya devam edebilecektir.

SONUÇ

6663 sayılı Kanun ile 2016 tarihinde mevzuatımıza girmiş olan kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı iş hukuku açısından oldukça önem arz etmektedir. Zira kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ve tam olarak izinli olunan ebeveyn izni, özellikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerde uzun zamandır uygulanmaktadır. Nitekim toplumda iş ve aile dengesinin kurulabilmesinin nüfus politikaları ve sosyal devlet açısından önemli bir adım olduğu fark edilmiş ve bu doğrultuda iş hukukunda esnek çalışma türleri ve ebeveyn izni gibi izinler kural altına alınmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin kural altına alındığı İK m. 13'e beşinci fıkranın eklenmesi suretiyle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı düzenlenmiştir. Bu doğrultuda ayrıca Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının sadece bir fıkra ile kural altına alınmış olması oldukça eleştiriye açık bir durumdur. Zira diğer ülkelerin ebeveyn iznine ilişkin hükümleri irdelendiğinde bütün ülkelerin ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerinin ayrı bir kanun ile kural altına alındığı fark edilmektedir¹⁵.

¹⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 156; Caniklioğlu, s. 133-134; Köseoğlu, s. 118.

¹⁵ Alman Hukukundaki ebeveyn izni düzenlemesi hakkında bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 187 vd.

Ülkemizde ise söz konusu hak sadece bir fıkra ile kanunlaştırılmış daha sonra çıkarılan Yönetmelikte de hakkın kullanımı ile ilgili akla gelen çoğu sorunun cevabı bulunmamaktadır. Bu nedenle ilk olarak kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ile ilgili daha detaylı düzenlemeleri ihtiva eden ayrı bir kanunun kural altına alınması gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmak isteyen işçiye işverenin söz konusu hakkı tanıması gerekliliği İK m. 13/5’de belirtilmiş ve bu hakkın kullanılmasının geçerli fesih nedeni teşkil etmeyeceği vurgulanmıştır. Ancak belirtmek isteriz ki konu ile ilgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararına, yaptığımız araştırmalar sonucunda rastlayamamış bulunmaktayız. Bu durum kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının sorunsuz uygulandığı durumundan ziyade aslında anılan hakkın pek de kullanılmadığı durumuna işaret etmektedir. Zira şu anki mevzuat, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanma isteği işveren tarafından reddedilen işçiyi koruyucu nitelikte değildir. İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanma talebini işverenin reddetmesi durumunda, işçi hakkını kullanmak için ısrarlı olur ise yasal olarak mümkün olmasa da uygulamada işveren, işçiyi işten çıkarma konusunda uyarabilir. Bu durumda çocuk sahibi olan bir işçinin işsiz kalma durumu ile karşı karşıya gelmemek adına kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmak için ısrarcı olma veya yasal yollara başvurma seçeneklerini kullanmaktan imtina etmesi kuvvetle muhtemeldir. İşverenin bir işçi için olumsuz yönde görüş beyan etmesi o işyerindeki diğer işçilerin de kısmi süreli çalışmaya geçiş hakları için talepte dahi bulunmama yönünde davranış sergilemesi sonucunu doğurabilecektir. Belirtilen bu sebeplerle mevzuatımızda bir an önce işçilerin kısmi süreli çalışmaya geçiş haklarını sözleşmelerinin feshedilmesi korkusu olmadan kullanabilme olanağı sağlayan bir yasal düzenlemenin yürürlüğe girmesi icap etmektedir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının uygulanabilen bir hak olması için şüphesiz sadece yasal düzenleme yeterli değildir. Bunun için toplumda da –özellikle işveren tarafında- kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının öneminin anlaşılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aydın, Fazıl (Ed.). “Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”. Ankara: Kayıhan Ajans, 2014.

Caniklioğlu, Nurşen. **Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği**”. Emegın Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016. Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara, 2017, ss. 115-152.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 29. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

Köseoğlu, Ali Cengiz. “**Türk İş Hukukunda Analık**”. İş ve Hayat Dergisi. S. 4, 2016, ss. 97-124.

Maternity and Paternity at Work – Law and Practice Across the World, www.ilo.org. (15.12.2017).

Ocak, Saim. “**Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması**”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 37, 2017, ss. 52-101.

Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit. “**İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı**”. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi. C. 6, S. 1, Haziran 2017, ss. 71-100.