

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ANALIK

Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU
AYBÜ Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

ÖZET

Türkiye gibi ekonomisi gelişmekte olan ülkelerde, genelde kadın, özelde ana olarak çalışanlar iş piyasasına giriş ve daha da önemlisi, arzu edilen statülere ulaşma bağlamında dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilmektedir. Ülkemizde kadınların “işgücüne katılma oranı” oldukça düşüktür. Bir toplumun gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde kadına verilen önem ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması en önemli kriterlerin başında gelmektedir. Analık hali kadın işçiler için çok özel ve önemli bir durumdur. Analık halinde koruma, çalışan kadının, çocuğun, ailenin ve toplumun korunması anlamına gelir.

Belirtilen nedenlerle bu çalışmanın amacı, Türk İş Hukuku açısından analık halinde işçileri koruyucu hükümlerin incelemesidir. Çalışmamızda iç hukukumuza yeni giren yarım çalışma, analık halinde ebeveynlerden birine kısmi çalışma hali, evlatlık edinilenlere yönelik haklar incelenmiştir. Özellikle yeni yapılan değişikliklere ilişkin değerlendirme ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler; Kadın İşçilerin Korunması, Türk İş Hukuku, Annelik, Kısmi Süreli Çalışma, Ücretsiz İzin.

MOTHERHOOD IN TURKISH LABOR LAW

ABSTRACT

Economically developing countries like Turkey, female, in terms of this paper, mothers, are regarded as disadvantages group to enter and come up in the business life. The ratio of female to male labor force participation is so low in Turkey. The development level of societies are determined according to the po-

sition of female in that society, particularly, equality between female and male gender. Maternity is a special situation for female workers. The protection of workers during their maternity process also means the protection of women, children, family and society.

Due to these facts that we mentioned above, aim of this paper is to analyze rules that protects workers during their maternity process. In this term, newly accepted part-time working, allowance to one of the parent to work part-time during maternity, and rights of the adoptive parent are examined.

Key words; protection of female workers, Turkish labor law, maternity, part-time working, unpaid leave

1. GİRİŞ

Analık hali¹ kadın işçiler için çok özel ve önemli bir haldir. Analık halinde koruma sadece çalışan ananın korunması anlamına gelmez. Diğer bir anlatımla, ananın korunması; çalışan ananın korunması, çocuğun korunması, ailenin korunması, toplumun korunması anlamına gelecektir. Anayı koruyucu hükümler getirmenin amacı da sayılan hallerde korumanın sağlanmasıdır. O halde, ananın korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılırken, sınırlamalar veya haklar getirilirken belirtilen perspektifin göz önünde bulundurulması gerekir.

Özellikle Türkiye gibi, ekonomisi gelişmekte olan ve istikrar konusunda sorun yaşayan ülkelerde, genelde kadın, özelde ana olarak çalışanlar iş piyasasına giriş ve daha da önemlisi, arzu edilen statülere ulaşma bağlamında deza-

1 Analık haline ilişkin olarak sadece, 5511 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda tanıma yer verilmiştir. Kanun analık sigortası açısından analığı “sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir” olarak tanımlamıştır (m.15/II). Ancak analığı sadece maddede belirtilen süreyle sınırlandırmanın doğru olmadığını kanısındayız. Mevzuatımızda analıkla ilgili düzenlemelere bakıldığında, gebeliğin başlamasından başlayan analık halinde koruma, çocuğun ilkökula başlama çağına kadar devam eden bir süreç olarak kabul edilmiştir; İş Kanununda analık öngörülen düzenlemeler açısından kural olarak kadın işçinin hamileliğinin ve doğumunun evlilik içi veya evlilik dışı bir ilişkiden, kadının rızası dışında gerçekleşmesinin bir önemi yoktur. Bkz. Merve Ateş, **Türk Hukukunda Hastalık ve Analığın Hizmet Akdine Etkileri**, İstanbul 2011, 136.

vantajlı gruplar arasında değerlendirilmektedir². Türk çalışma hayatı açısından kadınların “işgücüne katılma oranı” oldukça düşüktür. Şayet iş bulma imkânını elde etmişse, gerek bunu korumakta ve gerekse yönetici pozisyonunda görev almakta zorluklar çekmektedir. Bazı meslek grupları dışında (hemşirelik, ana-sınıfı öğretmenliği gibi) kadınların çalışması daha çok aile bütçesine yardım olarak algılanmaktadır. Belirtilen algının yanında, Türk aile yapısı içerisinde görev bölüşümünde kadına çok büyük görevler yükleyen paylaşım adaletsizliği, kadın çalışanların aile sorumlulukları ve çalışma hayatı arasında ikilem yaşamalarına neden olmaktadır. Şu husus unutulmamalıdır ki, bir toplumun gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde, kadına verilen önem ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması kriterlerin başında gelmektedir. Bu nedenle, hukuk kuralları oluşturulurken, belirtilen hususların da göz önünde bulundurulması gerekir.

Türk hukukunda sözleşmenin tarafı olma yönünden cinsiyet ayrımı bulunmamaktadır. Ancak, kadınların ve gebelerin korunmasına ilişkin bir takım sınırlamalar getirilmiştir³. Kadın işçilerin korunması ile ilgili düzenlemeler, genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma yasaklarına ilişkin olarak öngörül-müş hükümlerde, kadın işçilerin erkek işçilere göre bünyesel zayıflıklarının göz önünde tutulduğu sonucuna varılmaktadır⁴. Genel anlamda kadın işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerden (işe girme, işin düzenlenmesi ve sona ermesi, kıdem tazminatı gibi) bütün kadın işçiler yararlanırlar. Günümüzde çalışma yaşamında kadın çalışanların korunması konusu önemini devam ettirmektedir. Bu alana ilişkin olarak ulusal ve uluslararası düzeyde birçok hukuk-sal düzenlemeler yapılmakta veya var olan düzenlemeler iyileştirilmektedir⁵. Şunu hemen belirtmek gerekir ki, uluslararası sözleşme ve metinlerde konu, ağırlıklı olarak kadın-erkek eşitliği perspektifinden ele alınmıştır. Kadın erkek eşitliği olgusu, söz konusu düzenlemelerde temel bir ilke olarak kabul edilmektedir⁶. Bu kapsamda, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile, adil çalışma koşulları, adil ücret hakkı ve çalışan kadınların analık halinde korunması gibi

2 Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, İstanbul, 2011, 78; Kadın işsizliğinin önlenmesi için uygulanan sigorta prim teşvikleri için bkz. Caniklioğlu, 79 vd.

3 Aydın Başbuğ, **İş ve Hukuk**, Ankara 2013, 131.

4 Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, 2006, 1886.

5 Geniş bilgi için bkz. Ali Cengiz Köseoğlu, Ayça Kaya, “Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması”, Legal İHSGHD., C.8, S.29, Y.2011, 45 vd.

6 Burhan Özdemir, “Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası”, **Sicil: İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2009, 107; Nazan Moroğlu, “Avrupa Birliği Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği”, **Sicil: İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, 210.

konulara ilişkin hükümler, bir politika doğrultusunda kabul edilmiştir. İstihdam alanında eşitliğe ve cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin hükümler ise, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında düzenlenmiştir⁷. Ancak, kadın işçinin analık halinde korunmasını sadece kadın erkek eşitliği kapsamında değerlendirmek, sağlanan korumanın yetersizliği ve eksikliği sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla kadın işçilerin hamilelik ve analık halinde korunması yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle, eşitlikten daha geniş bir açıdan ele alınmalı ve yasal düzenlemeler bu çerçevede yapılmalıdır⁸.

Bu çalışma ile de ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanununun ve ilgili yönetmelik hükümlerinin öngördüğü düzenlemeler incelenecektir. Çalışmamızda öncelikle kadın işçilerin analık durumunda işin düzenlenmesi bakımından korunmasına yönelik hükümler ele alınacaktır. Diğer bir ifadeyle, çalışmamızda kadın işçilerin çalışma yaşamında korunması değil, münhasıran analık halinde korunmaya ilişkin hükümler değerlendirilecektir. Bu yapılırken özellikle son dönemde İş K.m.13 ve 74 yapılan değişiklikler incelenmeye çalışılacaktır.

2. İŞİN DÜZENLENMESİNDE ANANIN KORUNMASINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Kadınların korunmasına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanununda kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler, hamilelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenlemeler ve cinsiyet ayrımcılığı konularının düzenlendiği görülmektedir. Biz de çalışmamızda kanunun hamilelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenlemelerini ele alacağız.

2.1. Anne İşçilerin Gece Döneminde Çalıştırılması

Gece döneminde çalışma, niteliği gereği daha yorucu olması ve işçinin ailevi ilişkilerinin sağlıklı bir biçimde yürütülebilmesi amacıyla özel ve farklı şekilde düzenlenmiştir. Belirtilen çerçevede İş Kanunundaki düzenlemeler değerlendirildiğinde, gece çalışmalarının gündüz çalışmalarına göre süre ve biçim yönünden farklı düzenlendiği, söz konusu farklılığa uygun olarak bazı sınırlamalara yer verildiği tespit edilmektedir⁹. 4857 sayılı İş Kanununun 73. maddesi uyarınca; “Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın iş-

7 Gaye Burcu Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara, 2008, 46.

8 Köseoğlu, Kaya, 46; Özdemir, 106.

9 Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul 1994, 248; Murat Kandemir, “4857 Sayılı İş Kanununun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005, 425; Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2009, 100.

çilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir"¹⁰.

Anılan "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"¹¹ uyarınca, "kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı" hükme bağlanmaktadır (Yön. m. 5)¹².

İnceleme konumuz olan gebelik ve analık durumunda kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması ise, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi ile düzenlenmekte ve kadın işçilerin gebe olduklarının doktor raporuyla tespit edilmesinden itibaren doğuma kadar olan süre boyunca gece postalarında çalıştırmaları yasaklanmaktadır. Emziren kadın işçiler ise, doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ayrıca, emziren kadın işçilerde bu sürenin, ana veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılacağı öngörülmüştür (Yön.m.9/II). Bu çalışanların dönemde çalışması Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹³ hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Yön.m.9/III)¹⁴. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 9. Maddesinde ise gebe, yeni doğum yapmış ve

10 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarının konuya ilişkin düzenlemelerdeki farklılıklar için bkz. Köseoğlu, Kaya, 49 dn.22; Gece çalışmasına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde yer alan, her yaştaki kadın işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin yasak, kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla kaldırılmış, ancak 18 yaşını geçmiş kadın işçilerin hangi şartlarla gece döneminde çalıştırılabileceğinin yönetmelikte düzenleneceği öngörülmüştür. Bkz. E. Tuncay Seymen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara 2015, 92.

11 RG: 04.07.2013, 28717.

12 4857 sayılı Kanununun 69. maddesinin 1. fıkrası ile "çalışma hayatında gecenin en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren dönem olduğu belirtildikten" sonra 3. fıkra ile işçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmeyeceği öngörülmektedir.

13 RG: 16.08.2013, 2837.

14 Yönetmeliğin 9. maddesinde düzenlenmiş bulunan gebe ve analık halindeki kadın işçinin gece postasında çalıştırılmasına ilişkin hükümler, 92/85/EEC sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin Direktif (OJ L 359/56, 19.12.1986) hükümleri ile karşılaştırıldığında uyumluluk gösterdiğine ilişkin olarak bkz. Köseoğlu, Kaya, 50, dn.28.

emziren işçinin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı emredici biçimde düzenlenmiştir¹⁵.

2.2. Analık Halinde Tehlikeli İşlerde Çalıştırılma Yasağı

Kadın işçilerin kendileri için fiziksel ve genetik sakıncalar oluşturabilecek işlerde çalıştırılması ulusal ve uluslararası mevzuatta çok eskiden beri yasaklanmıştır¹⁶. Ağır ve tehlikeli işler, genelde insan sağlığına zarar veren işlerdendir ve fiziksel yapısı itibarıyla erkeğe göre daha zayıf olan kadın işçinin çalıştırılması sağlığı için büyük sakıncalar oluşturabilir¹⁷. Bu sakıncayı gidermek amacıyla, kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmış, bazılarında çalıştırılabilmesi ise bazı koşullara bağlanmıştır¹⁸.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.30 uyarınca çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca, çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirmekle yükümlüdür. Bilgilendirme sonrasında işveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirerek, değerlendirme sonucuna göre EK-I¹⁹'de belirtilen genel ve özel önlemleri almakla zorundadır. İşveren yapacağı değerlendirmede, kişisel olarak çalışanı etkileyen psikososyal ve tıbbi faktörleri de dikkate alacaktır. Yine işveren, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında gebe veya emziren çalışanları bilgilendirmelidir.

İşveren yapacağı değerlendirme sonrasında, çalışma koşullarının gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riski veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etki ortaya çıkardığı sonucuna varacak olursa, çalışma

15 Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin (R.G., 06.04.2004, 25425) uyarınca İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır (Yön.m.8/I-c).

16 Ömer Zühtü Altan, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980, 154.

17 Altan, 156.

18 Kandemir, 427.

19 Yönetmeliğin eki olarak çıkartılan Ek 1'de, "Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Çalışanın Sağlık ve Güvenliği İçin Tehlikeli Sayılan Faktörlere Yönelik Alınacak Önlemler", Ek 2 de ise, "Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Çalışanların Özellikle Çalıştırılmayacağı İşler ve İşyerleri İle Burada Bulunabilecek Önemli Risk Faktörlerini Belirten Tablo" düzenlenmiştir.

koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirmek, mümkün değilse, çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri almak zorundadır. Şayet, sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Ancak bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır (Yön. m.7).

2.3. Kadın İşçilerin Hamilelik ve Doğum Sonrasında Korunması

Kadın işçilerin hamilelik ve analık döneminde içinde buldukları şartlar dikkate alındığında, diğer kadın işçilere nazaran daha zor ve özel olarak korunmayı gerektiren bir durumda oldukları görülecektir²⁰. Kadın işçiler, hamilelik ve analık durumunda iş görme edimini kusuru olmadan yerine getiremezler²¹. Dolayısıyla, kadın işçilerin hamilelik ve analık halinde, genel olarak kadın çalışanların korunmasından farklı ve özel olarak korunması gerekir. Bu amaçla gerek uluslararası sözleşmeler ve gerekse ulusal düzenlemelerde, kadın işçilerin hamilelik ve analık dönemlerinde anneyi ve doğacak çocuğu ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korumak için çeşitli düzenlemeler yapılmış, kadın işçiye dönemde izin hakkının yanında birtakım koruyucu hükümler getirilmiştir²².

1982 Anayasasının 50. maddesi²³, Türk İş Hukukunda hamilelik ve analık durumunda kadın işçilerin özel olarak korunmasına ilişkin hükümlerin temel dayanağını teşkil etmektedir²⁴. 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ile kadın işçilerin gebelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkın-

20 Akyiğit, Şerh, 1886; Kadın işçilerin sadece gebelik ve sonrasında özel olarak korunmaları gerektiği yönündeki görüş için bkz. Yıldız, 273.

21 EmineTuncay Senyen Kaplan, “İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı”, **Prof.Dr. Seyfullah Edis’e Armağan**, İzmir 2000, 709.

22 Kandemir, 429; Senyen Kaplan, “Ücret ve İzin Hakkı”, 709.

23 “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (Anayasa m.50/I,II)

24 Meryem Dinç, “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 3, 2002, 100; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş hukukunun Esasları, İstanbul 2016, 185; Akyiğit, Şerh, 1886-1887; Senyen Kaplan, “Ücret ve İzin Hakkı”, 713.

da Yönetmelikte²⁵ de analık iznine²⁶ ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Belirtmek gerekir ki, bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır (İş K.m.74/son). İş K.m.74 hükmüne aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işverenlere idari para cezası uygulanacaktır (İş K.m.104/I).

A. Hamilelik Döneminde Kadın İşçilerin Çalıştırılması

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır”²⁷. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Bu süreler kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse doktor raporuyla arttırılabilir (İş K.m.74/I). Böylece, 74. maddenin 1. fıkrasında belirtilen sürelerin sabitlenmediği ve asgari süreler olduğu, doktor raporuyla olmak şartıyla arttırılabileceği ve bu konuda işverenin izninin gerekmediği anlaşılmaktadır²⁸. Belirtilen süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de arttırılabilir. Kanunda kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için belli bir kıdeme sahip olma şartı da aranmamıştır. Hamilelik ve doğum yapmak izne hak kazanmak için yeterli görülmüştür²⁹.

Kadın işçinin sağlık durumunun uygun olması ve doktorun onayı ile işçinin kendisi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir ve bu durumda çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir (İş K.m.74/I). Böylece söz konusu hükümle, kadın işçiye doğum sonrasında çocuğu ile ilgilenebilmesi için

25 R.G. 08.11.2016, 29882.

26 Yönetmelikte analık izni, kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin olarak tanımlanmıştır (Yön m.4/1-a).

27 İş Kanununun 74. maddesinde öngörülen sürelerin uluslararası hukuka uygunluğu ve arttırılması gerektiği konusunda bkz. Köseoğlu, Kaya, 54 dn.47.

28 Ercan Güven, Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir 2013, 377; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Ankara 2016, 154-155; Akyiğit, Şerh, 1891; Süzek, 883.

29 Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, İstanbul 2012, 773; Kandemir, 429-430; Kadın işçinin onaltı veya onsekiz hafta ya da doktor raporuyla arttırılmış süre zarfında kullandığı iznin, 4857 sayılı İş Kanununun 55/I-b maddesi uyarınca, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınması gerekir; Söz konusu izin süreleri nisbi emredici niteliktedir. Sözleşmeyle arttırılabilir. Şayet söz konusu izin süreleri sözleşmeyle arttırılacak olursa, arttırılan bu sürelerin de bir yıllık bekleme süresine dahil edilmesi gerekir. Bkz. Binnur Tulukçu, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Ankara 2012, 283;

daha fazla bir süre sağlanabilmektedir³⁰. İş K.m.74'e eklenen bir hükümlerle³² kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılacağı belirtilmiştir. Yine İş K.m.74 e eklenen bir hükümlerle³³ Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılacaktır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılmalıdır³⁴.

6663 sayılı Kanunla İş K.m.74'e, "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

30 Fatma Elif Adakale Demirhan, Münir Ekonomi, "Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler", İTÜ Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 5, Ekim 2005, 65; Soysal'a göre, bahsedilen hükümlerle bir esnekleşme söz konusu olmaktadır. Ayrıca, 4857 Sayılı Kanununun 74/1. maddesinde, 1475 sayılı Kanununun 70. maddesindeki "yasaktır" anlatımı yerine "çalıştırılmamaları esastır" anlatımına yer verildiği görülmektedir. Bu durumda sağlanan esnekleşme, kadın işçiler için, uygulama açısından olumsuzluklara yol açabilir. Bkz. Tamer Soysal, "Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler", **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006, 123-124; Benzer yönde görüş için bkz. Hakan Keser, "4857 sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar", **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yarış Resul Aslanköylü'ye Armağan)**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, 67; Kadın işçilerin gebelik ve analık durumunda 1475 sayılı İş Kanunu ile korunması hakkında bilgi için bkz. Altan, 158-174; İhsan Erkul ve Nuray Gökçek Karaca, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri-Türk İş Hukuku- 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 2000, 367-371; Senyen Kaplan, Kadın İşçi, 154-158.

31 Bu durumda, kadın işçi, sağlık durumunun iyi olması halinde doğum sonrasında iznini onüç haftaya kadar artırma fırsatı bulmaktadır. Diğer taraftan, Kanunun getirmiş olduğu "kadın işçinin isteği" ve "doktor onayı" şartları dikkate alındığında, işverenin işçiyi bu şekilde çalışmaya zorlaması veya tam tersi kadın işçinin isteği halinde, söz konusu uygulamadan kaçınması mümkün değildir. Bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, 2016, 883; Söz konusu doktor onayının sadece kadın işçinin isteğini destekler nitelikte olmaması, rapor ya da belge şeklinde, muayene sonucuna dayanarak ve hatta kadın işçinin kaçınıcı haftaya kadar çalışmaya devam edebileceğini gösterir nitelikte olması gerektiği yönünde görüş için bkz. Akyiğit, Şerh, 1888.

32 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun (R.G. 25.02.2011, 27857 (Mükerrer)).

33 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanun (R.G. 10.02.2016, 29620).

34 Kanuna eklenen ve evlat edinme halinde kullanılacağı öngörülen bu iznin de, İş K.m.55/I-b kapsamında değerlendirilmesi ve yıllık ücretli izne hak kazanma ve süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği kanısındayız.

birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarında ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir³⁵. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde³⁶ bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır³⁷. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz” fıkrası eklenmiştir. Öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (İş K.m.74/III).

Maddede öngörülen izin (yarım çalışma izni) kullanılabilmesi için talepte bulunulması gerekir. Diğer bir anlatımla, söz konusu izin kendiliğinden verilmesi gereken bir izin değildir. İş K.m.74/III’de bu husus “istekleri halinde” verilebileceği öngörülerek açıkça düzenlenmiştir. İzin ne zamana kadar talep edilmesi gerektiğine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Öğretide talebin, yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı da dikkate alınarak analık izninin bitiminden itibaren otuz gün içerisinde kullanılması gerektiği, üç yaşından küçüğün evlat edinilmesi halinde de, evlat edinme tarihinden itibaren otuz gün içerisinde talepte bulunması gerektiği belirtilmiştir³⁸. Gerek Kanunda ve gerekse Yönetmelikte getirilmeyen otuz günlük bir sınırlamayı getirmenin isabetsiz olacağı, otuz gün geçtikten sonra da bu hakkın kullanılabilmesi, ancak yarım çalışma ödeneğinden başvuru tarihinden itibaren kalan süre kadar yararlanılabileceği kanaatindeyiz. Bu durumda, İş Kur tarafından yapılacak prim ödemesi de kalan süreyle sınırlı olarak yapılacaktır. İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 5. Maddesinde de “Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır” düzenlemesiyle, otuz günlük sürenin hak düşürücü süre olarak öngörülmediği, sürenin mücbir bir sebep olmaksızın geçirilmesi halinde kalan süre kadar ödeme yapılabileceği öngörülmüştür. O halde, işverene geç başvuru halinde de bu izin kullanılabilir ve gecikme yarım çalışma hakkının süresinin azalması anlamına gelecektir.

35 Çocuk sayına göre kademeli artan izin süresi uygulaması, evlat edinme halinde öngörülmemiştir. Kanımızca burada da evlat edinilen çocuğun sayısına göre veya evlat edinenin daha önce kendi çocuğunun bulunması halinde yine çocuk sayısına göre kademeli artan izin hakkından yararlandırılması gerektiği kanaatindeyiz.

36 Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi şartını getirmiştir (Yön. m.6/3).

37 Çoğul gebelikte engelli çocuk doğumunda sürenin otuzar gün arttırılarak uygulamanın söz konusu olmayacağına ilişkin bkz. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016, 600-601.

38 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 599-600.

İş K.m.74/II'de öngörülen çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin (yarım çalışma), işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı olarak anlaşılması gerekir. Bilindiği gibi kanuni haftalık çalışma süresi kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İş K.m.63/I). O halde, yarım çalışmanın, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı olarak uygulanması gerekir. Haftalık veya günlük çalışma süresinin yasal düzenlemeden farklı bir şekilde düzenlenmesi halinde, yarı zamanlı çalışmanın işçinin belirlenen günlük çalışma süresinin yarısı olarak uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. O halde işçinin gerek haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle indirilmesi, gerekse günlük çalışma süresinin farklı belirlenmesi hallerinde, yarı zamanlı çalışmanın işçinin günlük çalışmasının yarısı olarak anlaşılması gerekir. İşçi yarım çalışma iznini birleştirerek toplu olarak kullanamaz³⁹.

6663 Sayılı Kanununun 20. maddesi ile 4447 Sayılı Kanuna eklenen, “Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği” başlıklı Ek 5. maddesinde⁴⁰ bu

39 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, işçinin iznini, örneğin yüzyirmi günlük sürenin ilk altmış gününün izinli, kalan altmış gününün ise çalışılarak geçirilemeyeceğini, buna karşılık, haftalık çalışmanın üç gününü çalışmamak veya hergün sadece yarım gün çalışma biçiminde kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 601; Kanımızca burada da haftanın belli günleri tam olarak çalışarak bu iznin kullanılamayacağı, hükmün getiriliş amacından hareketle her gün yarım gün çalışma biçiminde kullanılması gerektiği kanaatindeyiz. Yönetmelikte belirtilen “Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz”(Yön. m.6/4) hükmünün de görüşümüzü doğrular nitelikte olduğu kanısındayız.

40 Ek 5 “İşçiye, 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanununun geçici 20 nci

hakkı kullanan işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödeneceği öngörülmüştür. Ödeme işsizlik sigortası fonundan Çalışma ve İş Kurumu tarafından yapılacaktır. Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Söz konusu ödenekten yararlanabilmek için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Doğum yapan işçinin bu haktan yararlanması halinde, çalışmadığı kısma ilişkin SGK primleri 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden toplam %32,5 oranında işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. Yarım çalışma ödeneği sayesinde çalışan ananın prim günü kaybı olmayacaktır⁴¹.

maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır. Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimleri yapılmaz. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir”.

41 5510 sayılı Kanun uyarınca sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için son bir yıl içinde 30 gün prim ödeme şartı bulunmaktadır. (SSGSSK m.67/I-a). Ancak analık halinde kadın sigortalı, işe yeni girmiş yani 30 günlük prim ödeme şartını yerine getirmemiş olsa dahi, analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbi sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgilikanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler genel sağlık sigortası kapsamında karşılanmaktadır (SSGSSK m.63/I-c); Analık halinde Genel Sağlık Sigortası tarafından sağlanan sağlık edimleri konusunda geniş bilgi için bkz. Ali Nazım Sözer, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, İstanbul 2014, 221 vd.; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 513, 954 vd.

İş K.m.74/IV uyarınca kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi gerekmektedir⁴². Ayrıca maddenin 5. fıkrası uyarınca, “hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz”.

İş K.74. maddenin 6. fıkrasında ise, isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği öngörülmüştür⁴³. 6663 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, bu iznin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verileceği öngörülmüştür⁴⁴.

42 Benzer hüküm “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” in 11. maddesinde de yer almaktadır. Bu izinler işçinin çalışılmış günler hesabına dahil edilecektir (İş K.m.46); 92/85/EEC Sayılı Direktifin 9. maddesine uygunluğu konusunda bkz. Aybike Elif Bolcan, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/1, 269; İştah Urhanoglu Cengiz, “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, 30.

43 İş K.m.74/II de öngörülen yarım çalışma hakkı ile m.74/VI da öngörülen altı aylık ücretsiz izin arasında bir bağlantı olup olmadığı konusunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Diğer bir ifadeyle, yarım çalışma hakkından yararlanan çalışan ananın, söz konusu hakkı sona erdikten sonra altı aylık ücretsiz iznini kullanıp kullanamayacağı konusunda maddede bir boşluk bulunduğu kanaatindeyiz. Zira her iki fıkrada da birinci fıkrada öngörülen 16 veya çoğul gebeliklerde söz konusu olan 18 aylık izne atıf yapılmaktadır. Gerçekten, İş K.m.74/II de “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren...”, İş K.m.74/VI’da ise “...onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra...” kadın işçiye izin verileceği öngörülmektedir. Konuyu düzenleyen “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” te de soruna bir açıklık getirilmemiştir. Gerçekten, Yönetmeliğin **çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını düzenleyen 6. Maddesinde “Analık izin hakkı”nı düzenleyen 5. maddeye atıf yaparak “...Analık izninin bitiminden itibaren...”** bu haktan yararlanılabileceği düzenlenirken, altı aya kadar ücretsiz izin hakkını düzenleyen 7. maddesinde ise “Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde...” Söz konusu ücretsiz iznin kullanılabilmesi için hüküm altına alınmıştır. Kanaatimize göre İş K.m.74 /II ve VI da öngörülen iki izin arasında bir bağlantı yoktur. Diğer bir ifadeyle işçi isterse her iki iznini de kullanabilecektir. Yarım çalışma hakkını kullanmak, altı aylık ücretsiz izin hakkından mahrum kalınması sonucunu doğurmayacaktır.

44 Fıkranın düzenleniş şeklinden, işverenin kadın işçinin talep etmesi halinde analık ücretsiz izninin verilmesinin zorunlu olduğu sonucu çıkmaktadır. İşverenin bu talebi kabul etmemesi halinde, kadın işçi izin talebini işverene bildirerek ücretsiz iznini kullanabilir. Bu nedene dayanılarak işverenin yapacağı fesih geçersizdir. Yine işverenin kadın işçiye ücretsiz doğum iznini vermemesi halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Bkz. Süzek, 884; Güven, Aydın, 377.

“Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” hükmüyle, altı aylık ücretsiz izin süresinin yıllık ücretli izne hak kazanma ve süresinin hesabında dikkate alınamayacağı ve çalışılmış gibi sayılmayacağı belirtilmektedir⁴⁵. Ancak belirtmek gerekir ki, kadın işçinin 74. maddenin 1. fıkrasında belirtildiği gibi, çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenmesi ya da 74. maddenin 3. fıkrası gereği doğum sonrasındaki sürelerin doktor raporuyla artırılması durumunda, altı aylık izin süresi bu sürelerin bitimini takiben başlayacaktır⁴⁶.

İş Kanununun 74. maddesinde, kadın işçiye yukarıda bahsedilen on altı veya onsekiz haftalık süre veya da doktor raporuyla artırılmış ek sürede ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda bir düzenleme yapılmamıştır⁴⁷. Ancak İş Kanununun 25/I-b maddesinden anlaşıldığı üzere, kadın işçinin iş sözleşmesi, 74. maddede belirtilen süreler dahilinde askıda kalır ve işçinin işine gidemediği bu süreler için sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa ücret ödenmez⁴⁸.

45 Ali Cengiz Köseoğlu, **Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1997, 80; Tulukçu, 283; Benzer düzenleme Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m.11/III te de yer almaktadır.

46 Narmanlioğlu, 725; Süzek, 883; Güven, Aydın, 377; İşçinin talep etmesi halinde altı aylık ücretsiz iznin kullanılması zorunludur. İznin verilmemesi işçi açısından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmelidir. İşverenin izin vermemesi halinde işçi işverene bildirimde bulunarak izne ayrılabilir. İş sözleşmesinin bu durumda feshedilmesi halinde feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 601-602.

47 Basın İş Kanununun 16. maddesinin son fıkrası uyarınca, kadın gazetecinin hamileliğinin 7. ayından itibaren doğumun 2. ayının sonuna kadar olan sürede izinli sayılacağı ve bu süre boyunca gazeteciye son aldığı ücretin yarısının ödeneceği belirtilmektedir. Bununla birlikte, doğumun gerçekleşmemesi veya çocuğun ölü doğması durumunda ise, bu olayın gerçekleşmesinden itibaren bir ay süreyle bu ücret ödenecektir. Aynı madde uyarınca, kadın gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardımın sözkonusu ödemeye etki etmeyeceği hükme bağlanmaktadır.

48 Tunçomağ, Centel, 187; Centel, Ücret, 247; Kandemir, 435; Akyiğit, Şerh, 1898; Süzek, 634-635; Urhanioğlu Cengiz, 34; ayrıca bkz. Hatice Duygu Özer, “Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 21, 131; Kadın işçiye bu izin süresince Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (5510 m.16/II, 18/III). 5510 sayılı Kanununun 18. maddesi ile, sözkonusu dönemde verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin yatarak tedavilerde, işçinin kanununun 17. maddesine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olacağı belirtilmektedir (5510 18. m değişik 3. fıkra: 17.04.2008-5754/m.11). Geniş bilgi için bkz. Aydın Başbuğ, **Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar**, Ankara 2013, 165 vd.; Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, 2014, 514 vd.; Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku**, Bursa 2013, 205 vd.

Kadın işçinin analık dönemine ilişkin olarak ayrıca belirtilmesi gerekli olan bir diğer önemli nokta da kadın işçinin, söz konusu 16 ya da 18 haftalık ya da doktor raporuyla artırılmış süre sonrasında kullanılan altı aylık ücretsiz izin, sadece yıllık ücretli izin hakkı değil, hizmet süresine ilişkin diğer haklar açısından ve dolayısıyla da kıdem tazminatı yönünden de hizmet süresinden sayılmaması gerektiğidir⁴⁹.

B. Emziren Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler

Ulusal mevzuatımızda emziren kadın işçilerin korunmasına yönelik özel düzenlemeler de bulunmaktadır. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8/ II. maddesi uyarınca, emziren işçinin doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu m. 74/VII. uyarınca⁵⁰ kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verileceği ve bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağına işçinin kendisi tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır⁵¹. Ayrıca, bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (İş K.m.66/I-e). Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik uyarınca doğum yapan kadın işçinin İş K.m.74/II de öngörülen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanması halinde (yarım çalışma), ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmayacaktır (Yön. m.6/4)⁵².

49 Akyiğit, Şerh, 1900; Özer, 132 ve dn. 26'da belirtilen yazarlar.

50 Yönetmeliğin 10. maddesinde analık ve süt izninde 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir.

51 Süt iznine ilişkin olarak belirtilen düzenlemeler değerlendirildiğinde, söz konusu iznin düzenlenme amacının kadın işçinin çocuğuyla ilgilenmesi olduğu, dolayısıyla, kadın işçinin çocuğunu emzirmemesi durumunda bile bu sürenin kendisine tanınması gerektiği kanaatindeyiz. Aynı yönde bkz. Urhanoğlu Cengiz, 35; Kandemir, 433; Yine iznin niteliği gereği, hergün kullanılması gerektiği, toplu olarak kullanılamayacağı kanaatindeyiz. Kanunda öngörülen süreler asgari izin süreleri olup, taraflar aralarında anlaşarak süt izni süresini arttırabilir. Bir buçuk saatlik sürenin asgari bir süre olduğu ve tarafların anlaşması yoluyla arttırılabileceği de dikkate alınmalıdır. Bkz. Akyiğit, Şerh, 1901-1902.

52 Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk

C. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Olarak Yurt ve Oda Açma Yükümlülüğü

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin oda ve yurt açma yükümlülüğünü düzenleyen 13. maddesi uyarınca, “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur”(m.13/1).

“Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür”(m.13/2).

Öğretide, işverenin oda ve yurt açma yükümlülüğü konusunda yapılan bu düzenlemenin cinsiyet ayrımcılığına yol açacağı yönünde bir görüş bulunmaktadır. Söz konusu görüşe göre, yapılan düzenlemenin temelinde, çocuk bakımının sadece kadınlara özgü bir görevmiş gibi algılandığı toplumsal cinsiyet düşüncesi bulunmakta ve bu şekildeki bir yükümlülüğün işverene yüklenmesi, kadın işçilerin işe alınmalarında dezavantaja yol açmaktadır. Nitekim Yönetmeliğin m.13/4’de, sözkonusu yükümlülüğün belirlenmesinde işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçi sayısının dikkate alınacağı belirtilmektedir. Ancak emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar ara-

çın yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır. Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır (5510 sayılı SSGSSK m.16/II). Emzirme ödeneği hakkında geniş bilgi için bkz. Alper, 220 vd.; Başbuğ, 166 vd.; Güzel, Okur, Caniklioğlu, 514.

sından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilecektir (m.13/5)⁵³. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler (m.13/3).

D. Doğumdan Sonra Ebeveynlerden Birinin Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Geçiş Hakkı

6663 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun 13 maddesine iki fıkra eklenerek, ilköğretim çağına gelmemiş çocuğu olan ebeveynlere istedikleri takdirde kısmi süreli iş sözleşmesine geçmeyi talep etme hakkı getirilmiştir. Belirtmek gerekir ki, yapılan değişiklikle getirilen hak, salt henüz ilköğretime başlamamış çocuğu olan ana için getirilmiş bir hak değildir. Ebeveynlerden birisi, diğer eşin de çalışması koşuluyla bu haktan yararlanabilecektir. Diğer bir anlatımla, erkek işçi de şartları taşıyorsa söz konusu haktan yararlanabilecektir. Yapılan düzenleme bu yönüyle isabetli olmuştur. Düzenlenen hak sadece biyolojik anne ve babaya tanınmamıştır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanabileceklerdir⁵⁴.

53 Saniye Dedeoğlu, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2009/2, 51; işverenlerin bu yükümlülükten kurtulmak için kadın işçi sayısını düşük tutmaya çalışacakları ve dolayısıyla düzenleme açısından toplam işçi sayısının esas alınması gerektiği şeklindeki aynı yönde görüş için bkz. Şükran Ertürk, Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, 1. Baskı, Ankara, 2008, 179-180; ayrıca bkz. Serap Kapız, “Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü”, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 5 Aralık 2003,71, 77-78.

54 Yapılan düzenleme ile Avrupa Birliğinin 96/34/EC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktifiyle de uyum sağlanmıştır. Zira, 96/34/EC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktifin 2/1. maddesi ile doğum ya da evlat edinme hallerinde kadın ve erkek işçilere çocuğun bakımı için ayrı ayrı olmak üzere en az üç aylık bir izin hakkının tanınacağı belirtilmektedir. Ayrıca bu izin hakkının kullanılma zamanının azami sekiz yaşa kadar olmak üzere üye devlet veya sosyal taraflarca tespit edileceği de öngörülmektedir. 2/2. madde ile de sözkonusu izin hakkının devredilemeyeceği esası da hükme bağlanmıştır. Bkz. Ertürk, Kadın Erkek Eşitliği, 178; Bolcan, 270; Yıldız, 278-279; Urhanoğlu Cengiz, 32; 96/34 Sayılı Direktifi Kaldıran ve BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC Tarafından Akdedilen Revize Ebeveyn İzni Sözleşmesinin Uygulanmasına Dair Konsey Direktifinin (OJ L 68, 18.03.2010.) 2. maddesi ile ise kadın ve erkek çalışanlara doğum veya evlat edinme durumlarında çocuğa bakılması için üye veya sosyal taraflarca tespit edilecek sekiz yaşa kadarki bir dönemde en az dört aylık bir ebeveyn izninin tanınacağı öngörülmektedir. Bkz. Nurhan Süral, “İstihdamda Cinsiyet Eşitliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, S.20, 19; Esra Dündar, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde **Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri**, Ankara 2012, 24.

a. Yararlanma Koşulları

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanılabilmesi için öncelikle, işçinin ilköğretim çağına⁵⁵ gelmemiş çocuğunun bulunması gerekir. Bunun yanında, bu haktan yararlanmak isteyen işçinin eşinin⁵⁶ de çalışıyor olması gerekir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik uyarınca, 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 hallerinde aranmayacaktır (Yön.m.10/1). Belirtmek gerekir ki, kısmi süreli çalışma talebinde bulunmak için gerekli olan eşin çalışmıyor olması şartı, sadece başvuru sırasında aranır. Aranan şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder (Yön.m.10/2). Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte evlat edinme halinde, bu haktan yararlanılabilmesi için eşlerden birinin çalışmıyor olması şartı aranacaktır⁵⁷. Ancak, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hallerinde diğer eşin çalışmıyor olması şartı aranmayacaktır.

Söz konusu haktan yararlanılabilmesi için işverenden yazılı talepte bulunması gerekir. Talebin en az bir ay önce bildirilmesi gerekir. İşçinin kısmi

55 Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin (R.G., 26.07.2014, 29072) 11/6-a ve b fıkraları uyarınca, ilkokulların birinci sınıfına, kayıtların yapıldığı yılın eylül ayı sonu itibarıyla 66 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Gelişim yönünden ilkokula hazır olduğu anlaşılan 60-66 ay arası çocuklardan, velisinin yazılı isteği bulunanlar da ilkokul birinci sınıfa kaydedilir. Okul müdürlükleri, yaşça kayıt hakkını elde eden çocuklardan 66, 67 ve 68 aylık olanları velisinin vereceği dilekçe; 69, 70 ve 71 aylık olanları ise ilkokula başlamak üzere olmadıklarını belgeleyen sağlık raporu ile okul öncesi eğitime yönlendirebilir veya kayıtlarını bir yıl erteleyebilir. Buna göre, yapıldığı yılın eylül ayı sonu itibarıyla 66 ayını tamamlaması veya şartları varsa 72 ayı tamamlamaları halinde ilkokula kayıt yaptırılabilir. O halde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hakkından yararlanabilmek için işçinin kural olarak 66 aydan, şartları varsa 72 aydan küçük çocuğunun bulunması gerekir.

56 Maddede düzenlenen "eş" kavramından Türk Medeni Kanununa göre nikahlı eş anlamak gerekir. O halde nikahsız birlikte yaşanan kişinin çalışıyor olup olmaması söz konusu haktan yararlanma açısından önemli olmayacaktır. Ancak, belirtmek gerekir ki kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hakkından yararlanmak için mutlaka evli olunması da zorunlu değildir. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 153.

57 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 153-154.

sürelî çalışma talebinde, kısmî sürelî çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günlerinin yer alması gerekir. İşçi talepte bulunurken eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmî sürelî çalışma talebine eklemek zorundadır (Yön.m.9).

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için kıdemine veya işyerinin büyüklüğüne ilişkin bir şart aranmamıştır⁵⁸. İşyerinde tek bir işçi çalışıyor olsa bile, diğer şartların varlığı halinde talepte bulunulabilecek ve işverenin de talebi kabul etmesi gerekecektir⁵⁹.

b. Talepte Bulunma Süresi

İş Kanunu m.13/5 uyarınca, işçi bu Kanununun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra, çocuğun ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmî sürelî çalışma talebinde bulunulabilir⁶⁰. Kısmî sürelî çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir Maddenin düzenleniş biçimi haktan yararlanmanın başlangıcı açısından tereddüt doğuracak niteliktedir. Zira, yukarıda da açıklamaya çalıştığımız gibi, İş K.m.74 de çeşitli izinler öngörülmektedir. 13. maddenin düzenleniş şekline göre, kısmî sürelî çalışma talebinde bulunulabilmek için 74. maddede düzenlenen izinlerin kullanılması, ondan sonra bu haktan yararlanılması gerektiği sonucu çıkartılabilecektir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmî Sürelî Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte konuya ilişkin açıklık getirilmiştir. Buna göre, işçi, 5 inci maddede belirtilen analık izninin (8+8), 6'ncı maddede belirtilen ücretsiz izin (çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin) veya 7'nci maddede belirtilen ücretsiz izin (6 ay) bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmî sürelî çalışma talebinde bulunulabilecektir (Yön.m.8). O halde, kısmî sürelî çalışma talebinde bulunulabilmek için İş K.m.74 de öngörülen bütün izinlerin kulla-

58 Örneğin Alman Hukukunda işyerinde en az 15 işçi çalışması ve işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması şartı aranmıştır. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 154.

59 Haktan yararlanabilme açısından bir sınırlama getirilmesi gerektiği konusunda bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 154-155.

60 Öğretide, kısmî sürelî çalışmaya geçiş hakkından yararlanmak için, en geç çocuğun ilköğretim çağına gelmesine bir ay kalana kadar talepte bulunulması gerektiği, aksi halde, işverenin gerekli hazırlıkları yaparak işçiyi kısmî sürelîye geçirme zorunluluğunun başladığı tarih itibarıyla çocuğun ilköğretime başlamış olabileceği, aksi durumun işçi açısından hakkın kötüye kullanılması teşkil edeceği belirtilmiştir. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 155.

nılmasını beklemeye gerek yoktur⁶¹. İşçi dilediği izni kullandıktan sonra bu haktan yararlanmak için talepte bulunabilir. Hatta, kısmi süreli çalışma talebi, altı aylık ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz. Yönetmelikte iznin kesilerek kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakkı sadece altı aylık ücretsiz izin durumu için öngörüldüğünden, diğer izinlerde, izin süresi dolmadan bu haktan yararlanmak için talepte bulunulamayacaktır.

c. Kısmi Süreli Çalışma Yapılabilecek İşler

Hangi işlerde kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunulabileceği, diğer bir anlatımla kısmi çalışma yapılabilecek işlere ilişkin olarak İş m.13 de bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte ise, özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde⁶² tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde, nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, iş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde kısmi süreli çalışma; ancak işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir. Belirtilen işler dışındaki işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir (Yön. m.12)⁶³.

61 Aksi yönde bkz. Süzek, 285-286.

62 Bu Yönetmeliğin uygulanmasında, sağlık hizmetinden sayılan işler; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenlerle 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri ifade eder (Yön.m.16).

63 Yönetmeliği 13. Maddesinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işlerin, 12'nci maddede hükümlerine bağlı olmaksızın ayrıca taraflarca da belirlenebileceği öngörülmüştür. Yapılan düzenlemeden, tarafların 12. maddede işverenin uygun bulması halinde yapılabilecek işleri daraltabileceği ve sayılan işlerden bir kısmından veya tamamından işverenin uygun bulma şartının toplu iş sözleşmesi ile kaldırabileceği sonucunun çıkarılabileceği kanaatindeyiz. Aksi düşünce, kanun ile sağlanan haktan yararlanmayı işverenin rızasına bağlamak anlamına gelecektir. Böyle bir hal, hakkın daraltılması ve kullanılamaz hale getirilmesi demektir.

d. Kısmi Süreli Çalışma Talebinin İşverence Karşılanması

İşverenlerin usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebini, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde karşılamaları gerekir. İşverenler işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep, işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacaktır. İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır (Yön.m.11; İş K.m.13/5). Öncelikle belirtmek gerekir ki, salt işçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunması işveren açısından fesih için geçerli bir neden teşkil etmeyecektir. İş sözleşmesinin işveren tarafından kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunmak nedeniyle sona erdirilmesi halinde; şayet işçi iş güvencesi kapsamındaysa işe iade davası açabilecek, iş güvencesi kapsamı dışındaysa kötüniyet tazminatı talep edebilecektir⁶⁴. Talebin karşılanmaması, işçi açısından da iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak kabul edilecektir (İş K.m.24).

e. Çalışma Zamanının Belirlenmesi

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanmak isteyen işçi, işverene yönelik talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günlerini belirtecektir (Yön.m.9). Ancak, 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 belirlenecektir (Yön.15).

f. Kısmi Süreli Çalışmadan Vazgeçme ve Tam Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı

İşverenin ebeveynlerden birini kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırma zorunluluğu çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi izleyen aybaşında sona erecektir. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi de, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir (İş K.m.13/V-Yön.m.14/1). Burada da işçinin tam süreli çalışmaya dönmesi işverenin iradesine bırakılmamıştır. İşveren işçinin talebini kabul etmek zorundadır. Şayet işveren talebi yerine getirmeyecek olursa, işçi iş sözleşmesini İş K.m.24 uyarınca sona erdirerek, şartları varsa kıdem tazminatı talep edebile-

64 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,152-153; Süzek, 286.

cektir. Ayrıca işçi İş K m.26/2 uyarınca işverenden uygun bir tazminat da talep edebilir⁶⁵.

Kanunda işçinin tam süreliye geçiş hakkı bir defaya mahsus olarak tanınmıştır. Şayet, çocuk ilkokula başlamamış olsa bile, tam süreli çalışmaya geçme hakkını kullanan işçi tekrar kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep edemeyecektir. Maddede açıkça “aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak” tan bahsedildiğinden, işçi başka bir çocuğa sahip olması halinde tekrar bu haktan yararlanarak kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep edebilecektir. Evlat edinme halinde de aynı hükümler uygulanacaktır. Şayet, yeniden başka bir çocuk evlat edinilecek olursa veya çocuk sahibi olunursa bu haktan yararlanılabilecektir.

Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirmek zorundadır. Usulüne uygun olarak yapılan başvuruyu da işveren yukarıda belirttiğimiz gibi kabul etmek zorundadır. İşçinin tam süreli çalışmaya geçme hakkından yararlanmak istememesi halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden tam süreliye dönüşmez. İşveren bu duruma itiraz etmeyecek olursa iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kalmaya devam edecektir. Zira maddenin düzenlenişinde, kendiliğinden tam süreliye dönüşme öngörülmemiştir. Süre sınırlaması yapılmaksızın sadece tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin bir ay önceden yazılı başvurusu şartı getirilmiştir. Tarafların kısmi süreli çalışmanın devamına ses çıkarmamaları nedeniyle uygulamanın devamı halinde, yine işçi tam süreli çalışmaya geçmeyi istemesi halinde bir ay önceden işverenden yazılı olarak talepte bulunmak koşuluyla bu haktan yararlanabilecektir. İşverenin çocuğun ilkokula başlamasıyla birlikte tam süreli çalışmaya geçilmesini istemesi halinde işçinin bunu kabul etmesi gerekir⁶⁶. İşverenin işçinin kısmi süreli çalışmaya devamına rıza göstermemesi halinde zorlanamayacağı, sürenin sonunda işçinin tam süreli çalışmaya dönmesi gerektiği, aksi halde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle sona erdirilebileceği kanaatindeyiz.

Kısmi süreli çalışma (İş K.m.13/V) ile yukarıda açıklamaya çalıştığımız yarım çalışma (İş K.m.74/II) farklı uygulamalardır. Kısmi süreli çalışmada işçi yarım çalışmadan farklı olarak sadece çalıştığı süreye ilişkin ücretini işverenden alacaktır Diğer bir anlatımla, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak işveren tarafından

65 Bahsi geçen yaptırımlar yeterli değildir. Kanun koyucunun talebin yerine getirilmesi için daha etkin yaptırımlar getirmesi, bunun yanında talebi yerine getirmeyen işveren için idari para cezası uygulanmasının yerinde olacağı yönünde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,156.

66 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,156-157.

ödenir (Yön.15). İş Kur tarafından herhangi bir ödeme yapılmaz (4447 s. İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 5. Madde). Yine yarım çalışmada işçinin çalışmadığı döneme ilişkin SGK primleri Türkiye Çalışma ve İş Kurumu tarafından ödenirken, işçi kısmi süreli çalışma yöntemine geçmesi halinde şayet isterse işteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak primlerini kendisi ödeyebilecektir (5510 sayılı SSGSSK m.50/II-a)⁶⁷.

g. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçen İşçinin Yerine Alınan İşçinin Hukuki Durumu

İş K.m.13 de kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda, yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Yönetmelikte ise, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşeceği belirtilmiştir (Yön.m.14/4). Öncelikle söylemek gerekir ki, söz konusu düzenlemeler, uygulamada sorun çıkartacak ve kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine alınan işçinin (ikame işçi) aleyhine sonuçlar doğuracak niteliktedir. Maddede yer alan, “iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer” anlatımından, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan haklardan yararlanamayacağı anlamı çıkmaktadır. Belirtilen kapsamda iş sözleşmesi bu şekilde sona eren işçi, ihbar ve kıdem tazminatı alamayacağı gibi, yeni iş arama izninden de yararlanamayacaktır. İş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için iş güvencesi hükümlerine de başvuramayacaktır⁶⁸.

Öğretide İş K.m.13 e uygun olarak kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine ikame edilen işçinin iş sözleşmesinin hukuki niteliği itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceği, bir sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulü için o sözleşmenin ne zaman sona ereceğinin bilinmesi veya bilinebilir ya da öngörülebilir olması gerektiği, oysa kısmi süreli iş sözleşmesine geçen işçinin ne zaman tam zamanlı sözleşmeye geçeceğinin belli olmadığı, işçinin istediği zaman tam zamanlıya geçebileceği, dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesine geçen işçinin yerine alınan işçinin (ikame işçi) ne zaman sözleşmesinin biteceğini bilmediği ve öngöremediği belirtilmiştir. Aynı yazarlar, sözleşmenin azami süreli iş sözleşmesi niteliğini de taşımadığını, eğer taraflar sözleşmeye özel bir hüküm koymamışlarsa, Kanundaki düzenlemeden bu sözleşmenin en son ne zaman sona ereceğinin önceden bilinmediğini, dolayısıyla

67 İşteğe bağlı sigorta hakkında geniş bilgi için bkz. Yalçın Bostancı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda İşteğe Bağlı Sigortalılık**, İstanbul, 2004, 51 vd; Alper, 103 vd.

68 Ancak işçi bu durumda, şartları varsa işsizlik sigortasından yararlanabilecektir (İşsizlik Sigortası K.m.51/I-d)

bütün bunların sözleşmenin kural olarak belirli süreli olma özelliği taşımadığını gösterdiğini, şayet kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin çalışmasının ne zamana kadar devam edeceği açıkça belirlenmiş, yerine işe alınan işçinin sözleşmesi de buna uygun olarak sürelendirilmişse, sözleşmenin azami süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilebileceğini belirtmiştir⁶⁹.

Kanaatimize göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya geçen işçinin yerine alınan ikame işçinin iş sözleşmesi, niteliği itibariyle belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi İş Kanununun 11 maddesinde, “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir” olarak tanımlanmış ve hangi hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği sınırlayıcı bir biçimde düzenlenmiştir. Gerçekten, işyerinde işletmenin normal faaliyetin veya mutad durumunun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve geçici olarak işgücüne ihtiyaç duyulabilir. Tarafların gerçekleşmesi muhakkak ama gerçekleşme tarihi önceden bilinmeyen bir olayı vade olarak göstermeleri halinde de sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Yine taraflar iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak açıkça bir vade kararlaştırmamış olsalar da, sözleşmenin konusu olan işten de sözleşmenin belirli süreli olduğu sonucu çıkartılabilir. O halde, sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü için vadenin varlığı yeterli olup, kesin olması (belirli tarih, gün ay gibi) gerekli değildir⁷⁰. Dolayısıyla, “...belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi...” objektif koşullara bağlı olarak yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Kanunda öngörülen kısmi süreli çalışma hakkını kullanan işçinin yerine alınan işçi ile yapılan iş sözleşmesi de, “belirli bir olgunun ortaya çıkması” objektif koşuluna bağlı olarak yapılan belirli süreli bir iş sözleşmesidir.

İş K.m.13 ve 74 maddede belirtilen hallerde özel istihdam bürosu aralığıyla işçi temin edilebileceği Kanunda açıkça düzenlenmiştir (İş K.m.7/II-a). Belirtilen halde bir süre sınırlamasına tabi olmaksızın kısmi süreli çalışma devam ettiği sürece geçici iş ilişkisi de devam edecektir. (İş K.m.7/III). İşverenin iş-

69 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,158.

70 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara 2014, 420-421; Fransız hukuku bakımından da iş sözleşmesi askıya alınmış veya geçici süre işyerinde bulunmayan işçinin yerine alınacak işçiyle de (izinli veya hastalık ve analık nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yerine) belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu hallerde sözleşme süresinin takvim olarak belirtilmesi de zorunlu değildir. Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoin Jeammaud, Droit du Travail, Dalloz, 21. Edition, Paris 2002, 370-371; Verdier, Coeuret, Souriac, Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac, **Droit du Travail**, 12. Édition, Dalloz, Paris 2002, 335-336.

çinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya geçmesi nedeniyle ortaya çıkan işgücü ihtiyacını özel istihdam bürosu aracılığıyla karşılaması durumunda, kısmi süreli çalışmaya son verilmesi halinde geçici iş ilişkisi de sona erecektir.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihin-den itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşecektir (Yön.m.14/4).

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin süt izni kullanıp kullanamayacağı- na ilişkin olarak Kanunda ve Yönetmelikte herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yukarıda da açıklamaya çalıştığımız gibi, çalışma sürenin yarısı kadar ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmayacaktır (Yön.m.6/4). Burada, şayet kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını ebeveynlerden baba kullanacak olursa kadın işçinin yine süt iznini kullanması gerektiği, ancak annenin kullanması halinde ise, Yönetmeliğin 9 ve 15. maddesine göre belirlenecek kısmi çalışma türüne göre; şayet yarım gün veya günün belirli saatlerinde çalışma şekli belirlenmişse, yarım çalışmada olduğu gibi kadın işçinin süt izninden yararlanamayacağı, ancak haftanın belli günlerinde tam gün olarak çalışma biçimi seçilmişse (örneğin haftada iki gün gibi) kadın işçinin yine süt iznini kullanabileceği kanaatindeyiz.

3. SONUÇ

Gebelik ve annelik süreçleri, kadın işçiler açısından, mesleki kariyerlerinin sürekliliği açısından dezavantaj olabilmektedir. Söz konusu dezavantajı ortadan kaldırmak için koruyucu düzenlemelerin getirilmesi gerekmektedir. Ancak şu hususun gözden kaçırılmaması gerekir ki, genelde kadın işçilerin, özelde ise gebe ve anne işçilerin korunmasında sınırın doğru tespit edilmesi gerekir. Aksi halde koruma amacıyla getirilen düzenlemeler, genelde kadın, özelde anne işçilerin çalışma yaşamına girmesi veya devamında en önemli engeller haline gelebilir.

Ulusal mevzuatımızın uluslararası hukuka uyumu konusunda en önemli eleştirilerden birisi ebeveyn izninin düzenlenmemiş olmasıydı. Bu durum, çocuk bakımı konusunda sadece kadınların yükümlülük taşıdığı gibi bir görüş açısının bulunmasına bağlanmaktaydı. Diğer taraftan, oda ve yurt açma yükümlülüğü konusunda toplam işçi sayısı yerine kadın işçi sayısının göz önünde tutulması da eleştirilere sebep olmaktaydı. Söz konusu eleştiri, analık halinde çocuğun ilköğretime başlama yaşına gelene kadar ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma hakkı getirilmesiyle kısmen giderilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yarım çalışma ve kısmi çalışma uygulaması, analık halinde kadın işçileri koruyucu önemli değişikliklerdir. Her iki düzenleme de uygulamada sorunlara yol açabilecek niteliktedir. Yine de düzenlemeler olumlu ve ileri adımlardır. Özellikle kısmi süreli çalışma halinde, işçinin yerine ikame edilen işçinin haklarının kuvvetlendirilmesi gerekmektedir. Yarım çalışma uygulamasında yarım çalışma ödeneği düzenlemesi de isabetlidir. Ancak, söz konusu ödemedeki yararlanma koşullarının hafifletilmesi, hak kazanma için prim ödeme süresinin indirilmesi isabetli olacaktır.

Kısmi süreli çalışma hakkının kullanılması Yönetmelikte belirtilen işlerde işverenin onayına bağlanmıştır. Söz konusu işler incelendiğinde, işyerinde devamlı olarak görülmesi gereken işler niteliğinde oldukları, aksi halde işyerinde aksamalara neden olabileceği görülmektedir. Dolayısıyla burada işverenin onayının aranması uygun olmuştur.

KAYNAKÇA

Adakale Demirhan, Fatma Elif ve Ekonomi, Münir, “ Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, İTÜ Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 5, Ekim 2005.

Akyiğit,Ercan; İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, 2006.

Alper, Yusuf; **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar Hukuku**, Bursa 2013.

Altan,Ömer Zühtü; Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980.

Ateş, Merve; **Türk Hukukunda Hastalık ve Analığın Hizmet Akdine Etkileri**, İstanbul 2011.

Başbuğ, Aydın; **Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar**, Ankara 2013.

Başbuğ, Aydın; İş ve Hukuk, Ankara 2013.

Bolcan, Aybike Elif; “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/1.

Bostancı, Yalçın; **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, İstanbul, 2004.

Caniklioğlu, Nurşen; **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, İstanbul, 2011.

Centel, Tankut; **İş Hukuku**, İstanbul 1994.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat; **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul 2016.

Dedeoğlu, Saniye; “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2009/2.

Dinç, Meryem; “Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 3, 2002.

Dündar, Esra; **Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri**, Ankara 2012.

Erkul, İhsan ve Karaca, Nuray Gökçek; **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri- Türk İş Hukuku- 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 2000.

Ertürk, Şükran; **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, 1. Baskı, Ankara, 2008.

Güven, Ercan, Aydın, Ufuk; **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir 2013.

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Caniklioğlu, Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, 2014.

Kandemir, Murat; “4857 Sayılı İş Kanununun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005.

Kapız, Serap, “Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü”, **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Muğla, 5 Aralık 2003.

Kaplan, Emine Tuncay Senyen; “İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı”, **Prof.Dr. Seyfullah Edis’e Armağan**, İzmir 2000.

Keser, Hakan, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan)**, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004.

Köseoğlu, Ali Cengiz, Kaya, Ayça; “Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması”, **Legal İHSGHD.**, C.8, S.29, Y.2011.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal, Ulaş; İş Hukuku, Ankara 2014.

Moroğlu, Nazan; “Avrupa Birliği Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği”, **Sicil: İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006.

Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012.

Özdemir, Burhan; “Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası”, **Sicil: İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2009.

Özer, Hatice Duygu; “Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 21.

Pélissier, Jean; Supiot, Alain; Jeammaud, Antoin; **Droit du Travail**, Dalloz, 21. Edition, Paris 2002.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay; **Bireysel İş Hukuku**, Ankara 2015.

Sözer, Ali Nazım; **Türk Genel Sağlık Sigortası**, İstanbul 2014.

Süral, Nurhan; “İstihdamda Cinsiyet Eşitliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, S.20.

Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Ankara 2016.

Süzek, Sarper; İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, 2016.

Şakar, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2009.

Tamer, Soysal; “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4, 2006.

Tulukçu, Binnur; İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.

Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut; İş hukukunun Esasları, İstanbul 2016.

Urhanoglu Cengiz, İştar; “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009.

Verdier, Jean-Maurice/ Coeuret, Alain/ Souriac, Marie-Armelle; **Droit du Travail**, 12. Édition, Dalloz, Paris 2002.

Yıldız, Gaye Burcu; İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu, 1. Baskı, Ankara, 2008.