

## DOĞUM/EVLAT EDİNME NEDENİYLE ÜCRETSİZ İZİN VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ UYGULAMASI

*Doç. Dr. Saim OCAK*

*Marmara Üniversitesi H. F.,*

*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D.*

### ÖZET

4857 sayılı İş Kanununun m. 74/II hükmüyle, doğum ve evlat edinme nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı getirilmiştir. Ancak Kanunun anılan hükmünde, konuya ilişkin hususların gerekli ve yeterli şekilde düzenlenmediği, uygulamaya yönelik ikincil mevzuat hükümlerinin yürürlüğe konulmadığı ve ilgili diğer mevzuat hükümleriyle gerekli bağlantının kurulmadığı görülmektedir. Konuya ilişkin düzenlemeler, kadın işçilerin çocuklarıyla ilgilenmeleri ve aynı zamanda da istihdamda kalmalarının sağlanması amacıyla getirilmiştir. Ancak mevcut hükümlerin ihtiyaçları karşılamaması bir yana, getiriliş amacına aykırı bir şekilde kadın işçilerin istihdamdan dışlanmasına neden olacağı öngörülmektedir. Yaşanacak sorunların önlenmesi amacıyla kısa süre içerisinde ihtiyaçları karşılayacak, hükmün getiriliş amacına hizmet edecek ve uygulamada sorun ve tartışmalara neden olmayacak açık ve ayrıntılı yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Doğum, ücretsiz izin, haftalık çalışma süresinin yarısı.

### MINIMUM LIVING ALLOWANCE WITH ALL ASPECTS

#### ABSTRACT

According to article 74/II in Labour Law number 4857, workers could use non-paid leave because of the giving birth or adoption until the half of the weekly working hours. However, this article doesn't compose necessary terms about that institutions and it doesn't brought secondary regulations and doesn't establish necessary links to other law principles. Regulations about that institutions aims to create an environment that let women workers keep their job and also take care their children. On the other hand, regulations are away from covering the main purpose and it creates a situation that distracts women workers from field of working. To prevent possible obstacles, it is necessary to make open and detailed regulations.

**Keywords:** Labour, non-paid leave, half of the working hour.

\*Hakem denetiminden geçmiştir.

## GİRİŞ

Dünya da ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam ve işsizlik ekonomik, sosyal, siyasi vb. birçok konuda büyük önem arz etmektedir. Çalışma yaşamında, işsizliğin azaltılması ve özellikle de çalışan kadınların sayısının artırılması ve istihdamda kalmalarının sağlanması toplumun huzuru için önemli bir rol oynamaktadır. Ülkemizde son yıllarda kadınların istihdamına yönelik birçok düzenleme yapılmıştır. Öte yandan çocukların bakımının ebeveynleri tarafından yapılması da gelecek nesillerin ve toplumun huzuru bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Çalışan kadınların istihdamda kalmaları ve ayrıca çocuklarıyla da ilgilenebilmeleri için yeni düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Bunlardan birisi de, 6663 sayılı Kanunun<sup>1</sup>22. maddesiyle<sup>2</sup> 4857 sayılı İş Kanununun<sup>3</sup> m. 74/II hükmüne eklenen düzenlemedir. Sözü edilen düzenlemede, m. 74/I hükmü uyarınca kullanılacak doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla maddede öngörülen koşullarla haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği ifade edilmektedir. 4857 sayılı Kanunun 74. maddesinde, doğum ve evlat edinmeye nedeniyle farklı ücretsiz izin hakları tanınmış olup, çalışmamızda m. 74/II hükmünde yer alan, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izine ilişkin hususlar değerlendirilmeye çalışılacaktır. Anılan Kanunun 74. maddesinde düzenlenen diğer ücretsiz izin hükümlerine ise ilgili olduğu ölçüde yeri geldikçe denilecektir.

Kanunun m. 74/II hükmüne göre, “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz”. Böylece, hem kadınların istihdamda kalması hem de çalışan kadının doğum sonrası belirli bir süre daha çocuğu ile ilgilenmesi sağlanmaktadır. Aynı şekilde, belirli koşullarla evlat edinen kadın veya erkek işçi de belirtilen haktan yararlanabilmektedir.

1 Sözü edilen Kanun, “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” dur.

2 RG. 10.02.2016, 29620.

3 RG.10.06.2003,25134.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanunun m. 13/V hükmüyle, doğum/evlat edinmeye dayalı kısmi süreli çalışma hakkı tanıyan düzenlemeler getirilmiştir. Sözü edilen düzenlemeler de, çalışan kadının, belirli bir süre çocuğu ile ilgilendikten sonra çalışmaya devam etmesine olanak sağlamak suretiyle istihdamda tutulması amacıyla getirilmiştir. Belirtilen hususlara çalışmamızı gereğinden fazla genişleteceğinden ayrıntılı olarak yer verilmeyecek, gerekli olduğu ölçüde değinilecektir. Çalışmamızda, esas itibarıyla Kanunun m. 74/II hükmüyle getirilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izinlere ve buna bağlı olarak çalışılmayan kalan sürede İşsizlik Sigortası Fonundan verilecek yarım çalışma ödeneğine ilişkin hususlar değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bunların yanı sıra, gerektiği ölçüde Kanunun 74. maddesinde düzenlenen diğer hususlara da yer verilecektir. 6663 sayılı Kanunun 10. maddesiyle 657 sayılı<sup>4</sup>Devlet Memurları Kanununun m. 104/F hükmüne memurlar bakımından doğum ve evlat edinmeye dayalı olarak bazı düzenlemeler getirilmiş olup, sözü edilen hususlara ilgili olduğu ölçüde değinilecektir.

4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmü ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun<sup>5</sup>ek 5. maddesinin uygulanmasına ilişkin olarak henüz ikincil mevzuata gerekli ayrıntılı düzenlemelerin yapılmadığı bilinmektedir. Belirtmek gerekir ki çalışma konumuzun dışında Kanunun m. 13/V hükmünün uygulanmasına ilişkin yürürlüğe konulan “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak KısmiSüreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik”<sup>6</sup> hükümlerinde<sup>7</sup>, m. 74/II hükmüyle bağlantılı bazı hususlara yer verildiği görülmektedir. Bunun nedeni ise, m. 13/V hükmünün uygulanmasının m. 74/II hükmündeki izin sürelerinden sonra başlama ihtimalidir. Ayrıca belirtilen düzenlemelerde genel itibarıyla kanun hükmünün tekrar edildiği görülmektedir. Dolayısıyla sözü edilen hususlar m. 74/II hükmünün uygulanmasına ilişkin olarak mevcut kanun hükümlerinin anlaşılması ve uygulanmasında yaşanan ve yaşanacak tereddütlerin ve sorunların giderilmesi bakımından yeterli değildir. Bunlara yeri geldikçe gerekli olduğu ölçüde aşağıda değinilmeye çalışılacaktır. Öte yandan, 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmünün uygulanmasına ilişkin olarak, genelgede bazı hususlara yer verilmiş olup, bunların da yeterli olduğu söylenemeyecektir. Belirtilen hususlara da aşağıda yeri geldikçe değinilecektir. Bu bağlamda, birçok konuda tereddüt yaşanması nedeniyle uygulamada gelecekte sorun ve tartışmaların yaşanacağı öngörülmektedir. Uygulamada gelecekte yaşanacak

4 RG. 23.07.1965, 12056.

5 RG. 08.09.1999, 23810.

6 Çalışmamızdasözü edilen Yönetmelik, “Kısmi Süreli Çalışma Yönetmeliği” olarak kullanılacaktır.

7 RG. 08.11.2016, 29882.

uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından mevcut hükümlerdeki eksikliklere ve mevzuatta yapılması gereken düzenlemelere yeri geldikçe değinilecektir.

## 1. KAVRAM

Konuya ilişkin düzenlemelerde ve çalışmalarda; ücretsiz izin, yarım çalışma, yarım zamanlı çalışma, kısmi izin, kısmi çalışma gibi kavramlar kullanıldığı görülmektedir. Elbette haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışması ve kalan sürede ücretsiz izin kullanılması vb. hususların ifade edilmesi bakımından farklı kavramların kullanılmasına ihtiyaç duyulabilir. Ancak, yanlış anlaşılmaların önlenmesi ve kavram birliğinin sağlanması bakımından, “ücretsiz izin” ibaresinin kullanılmasına özen gösterilmesi gerektiği söylenebilecektir.

## 2. KAPSAM

6663 sayılı Kanunun 22. maddesiyle Kanunun 74. maddesine sekizinci fıkraya olarak “Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır” hükmü eklenmiştir<sup>8</sup>. Anılan hükme göre, Kanunun 74. maddesinde yer alan düzenlemeler diğer iş kanunlarına tabi işçiler hakkında da uygulanacaktır. Bu bağlamda, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununun kapsamına giren işçilerin yanı sıra, Türk Borçlar Kanununun kapsamına giren işçiler de 74. maddedeki haklardan yararlanabilecektir. Elbette düzenleniş şekli itibariyle böyle bir yöntem izlenmesinin yerinde olup olmadığı tartışılabilecektir. Öğretide de, 74. Maddedeki haklardan İş Kanununun kapsamı dışındaki diğer işçilerin de yararlandırılmalarının isabetli olduğu, ancak sistematik açıdan ilgili kanunlarda değişiklik yapılmasının daha yerinde olacağı ifade edilmiştir<sup>9</sup>. Sonuç itibariyle sözü edilen hükümle, kanun koyucu her kanuna aynı konularda düzenleme yapmak yerine böyle bir düzenleme yapmayı tercih etmiş olup, analık izinlerine ilişkin hususlarda farklı kanunlara tabi olan işçiler arasında ayırım yapılmasının önüne geçilmiş bulunmaktadır. Konuya ilişkin hükümler, iş sözleşmesiyle çalışan kişiler (işçiler) hakkında uygulanacak olup, bağımlı çalışan diğer kişiler ve bağımsız çalışanlar bunlardan yararlanamayacaktır. 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar hakkında benzer düzenlemeler getirilmiş olup, çalışmamızın kapsamını gereğinden fazla genişleteceğinden sözü edilen hükümlere ayrıntılı olarak yer verilmeyip, ilgili olduğu ölçüde değinilmeye çalışılacaktır.

8 Ayrıca aşağıda belirtileceği üzere, 4447 sayılı kanunun ek m. 5/I hükmünde, “Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır” denilmektedir.

9 Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat; İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul 2016, 598-599.

### **3. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN**

#### **1. İzin Hakkından Yararlanabilecek Kişiler**

##### **a) Kadın İşçiler**

Kanunun m. 74/II hükmünde düzenlenen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı kural olarak kadın işçiye tanınmıştır. Zira anılan hükümde, "...analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla" denildikten sonra, "kadın işçi" ile "üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere" haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, doğuma dayalı haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı sadece kadın işçilere tanınmış olup, çocuğun babası sözü edilen haktan yararlanamayacaktır.

##### **b) Çocuğu Evlat Edinen Kadın veya Erkek İşçiler**

Kanunun m. 74/II hükmünde, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilerin istekleri hâlinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanabileceği belirtilmektedir. Kanun hükmünde, ilk bakışta çocuğun sadece birisi tarafından evlat edinilmesi ihtimaline göre düzenlendiği, çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde sözü edilen haktan ikisinin de yararlanıp yararlanamayacağını açık bir şekilde düzenlenmediği söylenebilir. Ancak anılan hükümde "ve" bağlacı yerine "veya" bağlacı kullanıldığı, çocuğu evlat edinen "kadın ve erkek işçilere" şeklinde değil, "kadın veya erkek işçilere" biçiminde düzenleme yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla mevcut hüküm karşısında, ister çocuğun tek isterse birlikte evlat edinilsin her iki ihtimalde de sadece bir kişinin izin hakkından yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Amaç çocuğun bakımının yapılması olduğuna göre birlikte evlat edinme halinde birisinin izin alması yeterli olacağından, diğerine izin hakkının tanınmamasının yerinde olacağı söylenebilir. Bu bağlamda izin hakkından, çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde eşlerden sadece birisi, çocuğun münferiden evlat edinilmesi halinde çocuğu evlat edinen kişi yararlanabilecektir. Elbette üç yaşını doldurmuş çocuğun evlat edinilmesi halindebu haktan yararlanılamayacaktır.

Kanun hükmünde, çocuğun üç yaşından önce evlat edinilmesi ve üç yaş dolmadan önceizin uygulamasına başlanmış olması ihtimaline ilişkin olarak,

çocuğun üç yaşını doldurmasıyla izin uygulamasına son verilip verilmeyeceği hususunda herhangi bir düzenleme bulunmadığını, evlat edinilen çocuk izin uygulaması sırasında üç yaşını doldurmuş olsa bile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulamasına devam edilebileceğini belirtmiş bulunuyoruz.

Yukarıda da belirtildiği gibi öğretilen, çocuğun evlat edinme sırasında üç yaşından küçük olmasının yeterli olduğu, talep sırasında bu yaşı tamamlamış olmasının önem taşımadığı ifade edilmektedir<sup>10</sup>. Ancak böyle bir durumda ne zamana kadar talepte bulunulabileceği belli olmayacaktır. Konuyla ilgili olarak gelecekte yaşanabilecek sorun ve uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından belirtilen konuda yeni düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Ancak mevcut hüküm karşısında, evlat edinilen çocuğun üç yaşını doldurduğu tarihten sonra izin talebinde bulunmasının mümkün olmadığı söylenebilir.

## **2. İzin Kullanılmasına İlişkin Koşullar**

### **a) Doğum Sonrası Analık İzin Sürelerinin Geçmiş Olması**

Kanunun m. 74/II hükmüne göre, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının kullanılabilmesi için, doğum sonrası analık izin sürelerinin geçmiş olması gerekmektedir. Zira anılan hükümde, “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren ... haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir” denilmektedir.

Bilindiği üzere hamilelik ve doğum nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinde analık izin süreleri düzenlenmiş bulunmaktadır. Kanunun m. 74/I hükmüne göre, “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir”<sup>11</sup>.

6663 sayılı Kanunun 76. maddesiyle belirtilen hükme eklenen düzenleme uyarınca, “Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce

<sup>10</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 599.

<sup>11</sup> Kanunun 74. maddesinde başka izin süreleri de düzenlenmiş olup, bunlar m. 74/I ve m. 74/II hükmünden bağımsız izinlerdir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir (m. 74/IV). Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz (m. 74/V).

kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır”. Yine 6663 sayılı Kanunun 22. maddesiyle eklenen düzenlemeye göre de, “Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır”. Kanunun m. 74/III hükmünde, sözü edilen hususları da kapsayacak şekilde Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir” denilmektedir.

### **b) Çocuğun ve İşçinin Hayatta Olması**

Belirtmek gerekir ki, Kanunun m. 74/II hükmü uyarınca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının kullanılabilmesi için çocuğun yaşıyor olması gerekir<sup>12</sup>. Aksi halde hükmün uygulanması mümkün olmayacaktır. Zira sözü edilen hak çocukla ilgilenilmesi, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla getirilmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda çocuk sözü edilen hak kullanılmadan önce ölmüşse, artık haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından söz edilemeyecektir. Öte yandan çocuğun haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı kullanılmakta iken ölmesi halinde, belirtilen uygulamaya son verilmesi ve işçinin normal çalışma süresine dönmesi gerekecektir. Aksi halde işveren, mevzuatta yer alan diğer hükümlere göre işçi hakkında işlem yapabilecektir. Elbette taraflar aralarında anlaşarak farklı nedenlerle çalışma süresinde geçici ya da sürekli olarak değişiklik yapabilecektir. Öte yandan, izni kullanan işçinin ölmesi halinde de izin uygulaması doğal olarak sona ermiş olacaktır.

### **c) Evlat edinme halinde çocuğun üç yaşından küçük olması**

Kanunun m.74/II hükmünde, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmektedir. Burada belirtmek gerekir ki, çocuk üç yaşını doldurmadan önce evlat edinilmiş olması ve üç yaşını doldurmadan önce haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulaması sırasında çocuğun üç yaşını doldurması halinde nasıl bir yol izleneceği kanun hükmünde açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak belirtilen hükümde, böyle bir ihtimalde izin hakkının sona ereceğine ilişkin olarak açık bir düzenleme de bu-

12 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat; İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul 2016, 599.

lunmamaktadır. Amaç çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi ile ilgili olduğundan, evlat edinilen çocuğun evlat edinen kişi ya da kişilerle iletişimi bakımından üç yaşından önce başlamış olan izin uygulamasının üç yaşını doldurmasından olumsuz etkilenmeyeceği ve devam edeceği söylenebilecektir.

Öğretide, çocuğun evlat edinme sırasında üç yaşından küçük olmasının yeterli olduğu, talep sırasında bu yaşı tamamlamış olmasının önem taşımadığı ifade edilmektedir<sup>13</sup>. Belirtilen konuda kanun hükmünün yeteri kadar açık olmaması nedeniyle uygulamada sorun ve tartışmaların yaşanabileceği öngörülmektedir. Kanun hükmündeki üç yaş sınırının sadece evlat edinme bakımından değil, izin uygulamasına ilişkin talep bakımından da getirildiği söylenebilir. Aksi halde, üç yaşından küçük çocuk evlat edinildikten sonra izin hakkının kullanılması bakımından ne zamana kadar talepte bulunacağı belirsiz olmaktadır. Mevcut hükümler karşısında, üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde, çocuğun üç yaşının dolduruncaya kadar izin talebinde bulunmuş olması gerektiği söylenebilecektir. Dolayısıyla, evlat edinilen çocuğun üç yaşının doldurulmasından sonra izin talebinde bulunulması mümkün olmayacaktır.

#### **d) Çocuğun Bakım ve Yetiştirilmesi (Çocuğun Bakımının Yapılıyor Olması)**

Kanununun m. 74/II hükmünde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin süresine ilişkin düzenleme yapılırken, "...doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla..." şeklinde düzenleme yapıldığı görülmektedir. İlk bakışta "çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla" ifadesinin çocuğun hayatta olmasıyla ilgili olduğu başka bir önemi bulunmadığı gibi bir anlam çıkabilir. Ancak belirtmek gerekir ki, çocuk hayatta olmakla birlikte farklı nedenle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından koruma altına alınmış ya da başkası tarafından evlat edinilmiş olabilir. Öte yandan çocuğun velayeti başkasına verilmiş olabilir. Ayrıca, çocuğun ana ve babası arasında evlilik birliği sona erdiği durumlarla da karşılaşılabilir. İşte bu tür durumlarda çocuğun bakımını üstlenmemiş olan kadın işçi, Kanununun m. 74/II hükmünde yer alan haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından yararlanamayacaktır. Elbette anılan hükümde belirtildiği üzere üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler de istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından yararlanabilecektir. Çocuğun ölmesi halinde ise yarım çalışma iznine ilişkin uygulama sona erecektir.

13 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 599.



### 3. İşçinin Tercih-i İşverenin Kabul Zorunluluğu

Doğum veya evlat edinme nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasına ilişkin olarak, m. 74/II hükmünde, “istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir” denilmektedir. Ayrıca, “Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır”. Anılan hükümlere göre, sözü edilen iznin kullanılıp kullanılmaması tamamen işçinin tercihinin bırakılmış olup, işverenin takdir hakkı olmayıp, işçinin talep etmesi halinde işveren izni vermek zorundadır<sup>14</sup>. Zira belirtilen hükümde, “verilir”, “eklenir”, “uygulanır” denilerek işverene takdir hakkı tanınmamıştır. Her ne kadar işverenin takdir hakkı olmadığı ve işçinin talep etmesi halinde işverenin izni vermek zorunda olduğu açık bir şekilde belirtilmemişse de hükümde yer alan “verilir” ibaresinden ve diğer düzenlemelerden aynı sonuca ulaşılabilmektedir.

### 4. İzin Dönemleri

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin sürelerine ilişkin olarak, Kanunun m. 74/II hükmüne göre, “...birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir”.

Öğretide, Kanunda her ne kadar birinci, ikinci ve sonraki doğumlar için artan bir biçimde izin hakkı belirlenip evlat edinmeler için açık bir düzenleme yapılmamış olsa da, evlat edinme halinde de aynı artan miktarları uygulamak isabetli olacağı, işçinin ilk evlat edinme halinde altmış, ikinci evlat edinme halinde yüz yirmi, sonrakilerde ise yüz seksen gün ücretsiz izin hakkı verilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>15</sup>. Yine öğretide isabetli olarak, çocuk sayına göre kademeli artan izin süresi uygulamasının, evlat edinme halinde öngörülmediği, burada da evlat edinilen çocuğun sayısına göre veya evlat edinilenin daha önce kendi çocuğunun bulunması halinde yine çocuk sayısına göre kademeli artan izin hakkından yararlandırılması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>16</sup>.

Kanunun m. 74/II hükmünün devamında, “Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir” denilmektedir. Dolayısıyla, ilk doğum çoğul olursa

14 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 600.

15 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 600.

16 Köseoğlu, Ali Cengiz; Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika Dergisi, Y.2, S. 4, 106, dn. 35.

doksan gün, ikincisi çoğul olursa yüz elli gün, üçüncü doğumun çoğul olması halinde ise iki yüz on gün süre ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir. Öğretide, Kanunda çoğul doğum hâlinde bu **sürele-re otuzar gün ekleneceğinin belirtildiği**, sürenin artırılması için çoğul doğum olmasının yeterli olduğu, bunun ikiz ya da üçüz olmasının önemli olmadığı ifade edilmektedir<sup>17</sup>.

Kanunun anılan hükmünde ayrıca, “Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır” denilmektedir. Bu nedenle çocuğun engelli doğması halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı üç yüz altmış gün şeklinde kullanılabilir.

Öğretide, kanun koyucunun bu durumda sigortalıya engelli çocuğun bakımı amacıyla daha uzun bir süre tanımayı tercih ettiği, bu noktada çoğul doğum hâlinde yarım çalışma ödeneği sürelerine otuzar gün daha eklenip eklenmeyeceği sorusunun akla gelebileceği, 74. maddenin ikinci fıkrasının ilk cümlesinde yarım çalışma izin süreleri düzenlendikten sonra çoğul doğum halinde bu sürelerin otuzar gün artırılacağı belirtiltiği, ardından engelli çocuklara ilişkin düzenleme yapıldığı, otuz günlük artırım hükmü engelli çocukları kapsayacak şekilde düzenlenmediği, bunun bir unutkanlık mı yoksa bilinçli bir tercih mi olduğunun ise açık olmadığı, ancak kanun koyucunun uzun bir süre boyunca işçiye izin verilmesini öngördüğü için bu durumda ayrıca bir artırım olasılığını düzenlemek istemediği sonucuna varmanın daha isabetli olacağı ileri sürülmektedir<sup>18</sup>. Kanunun 74. maddesinin ikinci fıkrasında, “Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır” şeklindeki düzenlemede yer alan “bu süre” ibaresiyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin süresinin çocuğun engelli olma hali bakımından özel olarak ve daha uzun bir şekilde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla doğumun kaçınıcı doğum olup olmadığı ve çoğul olup olmadığına bakılmaksızın çocuğun engelli doğması halinde izin süresi üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır. Burada belirtmek gerekir ki, Kanun hükmünde doğumdan söz edilmekte ve evlat edinilen çocuğun engelli olma ihtimaline değinilmemekle birlikte, evlat edinilen çocuğun engelli olması durumunda da izin hakkının üç yüz altmış gün olarak uygulanması sağlanmalıdır.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik m. 6/III hükmünde, “Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygu-

17 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 600.

18 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 600-601.

lanır” denilmektedir. Elbette sözü edilen sürede izin hakkının kullanılabilmesi için çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelenmesi gerekecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, çocuğun engelli olduğunun doğum anında anlaşılabilmesi ve doğumdan itibaren bir yıllık süre içerisinde tespit edilmesi halinde de, bir yıllık süre geçmemek koşuluyla izin hakkı kullanılabilir. Öte yandan, engelli doğmamakla birlikte herhangi bir nedenle doğumdan itibaren bir yıllık süre içinde engelli hale gelen çocuk bakımından da sözü edilen haktan yararlanılması sağlanmalıdır.

Burada ayrıca belirtmek gerekir ki, ilk çocuğun ve hatta ikinci çocuğun doğduktan kısa bir süre sonra ölmesi halinde nasıl bir yol izleneceği kanun hükmünde açık bir şekilde belirtilmemiştir. Burada önemli olan çocuğun doğmuş olmasıdır. Belirtilen ihtimallerde doğumlar gerçekleştiğine göre, sonraki doğumlara göre uygulama yapılacaktır. Bu bağlamda kadın işçi, ilk çocuğu doğduktan kısa bir süre sonra ölmüş olsa bile, ikinci doğumda yüz yirmi gün (çoğulsa yüz elli gün) uygulama yapabilecektir. Kanun hükmünde sürelerle ilişkin düzenlemede doğumlardan söz edilmiştir. Çocuğun ölü doğması halinde, bu tür doğumların sonraki doğumlar bakımından dikkate alınıp alınmayacağı tartışılacak görülmektedir. Esas itibarıyla doğum denilince akla sağ ve tam doğum gelmektedir.

657 sayılı Kanunun değişik 104/(F) hükmüyle getirilen doğum sonrası analık izni süresinin<sup>19</sup> bitiminden itibaren kullanılacak yarım gün iznin uygulanmasına ilişkin olarak, “Kamu Personeli Genel Tebliği” (Seri No: 6) yayımlanmıştır. Sözü edilen Tebliğdememurlar bakımından belirtilen hususta düzenleme yapıldığı görülmektedir<sup>20</sup>. Tebliğde memurlara ilişkin olarak, “Yarım gün izin süresinin tespitinde memurun doğum yapması esas alınacak olup, bu süre memurun yaşayan çocuğunun sayısına göre belirlenmeyecektir” denilmektedir (Tebliğ, I,C/2,b). Ayrıca Tebliğde konuya ilişkin olarak örnek de verildiği

19 “Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m. 104/F). 20 RG. 13.04.2016, 29683.

görülmektedir. “Örnek: Memurun ölü doğum yapmasını müteakip bir çocuğunun doğması ve yarım gün izin talep tarihinde çocuğunun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izin süresi dört aydır”. Normalde Tebliğe göre ilk doğumda iki ay iken ilk doğumda çocuk ölü doğmuş olsa bile doğum sayısı dikkate alınmakta ve sonraki doğum ikinci doğum olarak kabul edilmekte ve dört aylık süreye geçilmektedir. Mevzuat ve uygulama birliği bakımından Kanunun m. 74/II hükmü bakımından da ölü doğum sayılarının sonraki doğumlar yönünden dikkate alınması gerektiği söylenebilir.

Kanunun m. 74/III hükmünde, “Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir” denilmektedir. Sözü edilen düzenleme, Kanunun m. 74/II hükmü eklenmeden önce ikinci fıkra olarak düzenlenmekteydi ve sadece birinci fıkrada yer alan izin sürelerine etki etmekteydi. Bilindiği gibi, Kanunun m. 74/I hükmüne göre, kural olarak kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre çalıştırılmaları yasaktır. Hekim raporuyla sözü edilen sürelerin artırılması halinde işyerinde çalışılması mümkün olmayacaktır. Sözü edilen maddeye 6663 sayılı Kanunla haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesine ilişkin ikinci fıkranın eklenmesiyle, önceki ikinci fıkra üçüncü fıkra haline gelmiştir. Böylece, hem birinci fıkradaki hem de ikinci fıkradaki izin sürelerine ilişkin hükümleri kapsar hale gelmiş gibi görünmektedir. Bu bağlamda, kanun hükümlerinin düzenleniş biçimi itibarıyla ilk bakışta, birinci fıkradaki izinlerin yanı sıra, ikinci fıkradaki izin uygulamasına ilişkin dönemlerin de üçüncü fıkra uyarınca artırılabilmesi gibi bir anlam çıkmaktadır. Ancak, Kanunun m. 74/II hükmünde düzenlenen izin dönemlerinin hekim raporuyla artırılması pek mümkün görünmemektedir. Bilindiği üzere, hekim raporuyla istirahat süreleri belirlenir ve işçi sözü edilen dönemde çalışamaz. Oysa, m. 74/II hükmünde belirtilen dönemlerde işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışması gerekmektedir. Öte yandan Kanunun m. 74/II hükmündeki sürelerin düzenleniş şekli itibarıyla birinci fıkradaki sürelerle karşılaştırıldığında görece daha uzun olması itibarıyla artırılmasının isabetli olup olmayacağı ayrıca tartışılabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, m. 74/II hükmünde evlat edinmeye dayalı olarak da haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanılabilir. Elbette m. 74/III hükmünün evlat edinmeye dayalı izin kullanımı ihtimalinde m. 74/II hükmüne etki etmesi de mümkün olmayacaktır. Bu yönüyle Kanuna 74/II hükmünün, birinci fıkradan sonra eklenerek, önceki ikinci fıkranın üçüncü fıkraya dönüşmesi ve ikinci fıkrayı da kapsayacak hale gelmesi isabetli olmamıştır. Yapılması gereken Kanunun m. 74/II hükmü ile m.

74/III hükmünün yer değiştirmesidir. Diğer bir değişiklik yöntemi olarak ise 74/III hükmünün kaldırılarak, 74/I hükmüne cümle olarak eklenmesi şeklinde gerçekleştirilebilir. Böylece m. 74/II hükmüne ilişkin düzenlemenin yerinde de herhangi bir değişiklik yapılmamış olacağından, 4447 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde ve diğer mevzuat hükümlerinde 4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmüne yapılan atıflar da korunmuş olacaktır.

### **5. Haftalık Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Çalışılması**

Yukarıda da belirttiğimiz üzere Kanunun m. 74/II hükmü uyarınca, “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir”. Belirtilen düzenlemede “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin” ifadesine yer verilmiş olup, burada geçen “haftalık çalışma süresi” ibaresine uygulama bakımından açıklık kazandırılması gerekmektedir.

Konuyla bağlantılı olarak 4447 sayılı Kanunda, izin döneminde çalışılmayan süreler için koşulların sağlanması halinde yarım çalışma ödeneği verilmesini düzenleyen ek 5. maddede, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesine atıf yapıldığı görülmektedir. Belirtilen hükme göre, “İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 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 Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı 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 Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması... gerekir”.

Konuyla ilgili olarak dolaylı da olsa ilgili düzenlemelerin bulunduğu, “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” m. 4/I (c) hükmünde, “Haftalık çalışma süresi: Genel bakımdan haftalık en çok kırk beş saat, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için ise haftalık en çok otuz yedi buçuk saat olan süreyi... ifade eder” şeklinde düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı Kanunun m. 63/I hükmünde, “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir” denilmektedir. Kanunun m. 64/II hükmüne göre de, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir”.

Kanunun ek m. 5/I hükmünün ilk cümlesinde, 4857 sayılı Kanunun 74. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödeneceği ifade edilmektedir (Ek m. 5/I). Yukarıda belirttiğimiz gibi aynı fıkra da ödenek süresinin 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olduğu da düzenlenmektedir. 4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmünde ise, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmekte, 63. maddede belirtilen (kanuni 45 saat olan) haftalık çalışma süresinin yarısından söz edilmemektedir. Gelecekte yaşanacak, sorun, tartışma ve uyuşmazlıkların önlenmesi için konuya ilişkin hükümlerin değiştirilerek daha açık ve anlaşılır hükümlere yer verilmesi gerekmektedir. Ayrıca 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işçilerin çalışma süresine ilişkin olarak sözü edilen Kanunda ve diğer mevzuat hükümlerinde çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin de dikkate alınması gerekecektir. Örneğin anılan Kanunun 66. maddesine göre çalışılmış gibi sayılan haller (süreler) ve 46. maddesi uyarınca hafta tatili (ve ücreti) bakımından çalışılmış gibi sayılan (günler) sürelerle ilişkin hükümlere dikkat edilmesi gerekecektir. Öte yandan, 4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmünde, “Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır” denildiğinden, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununun kapsamına giren işçiler bakımından, diğer mevzuatlarda yer alan çalışma süresine ilişkin hükümlere göre uygulama yapılması gerekecektir.

4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde kanuni haftalık çalışma süresi kuralı olarak 45 saat olarak düzenlenmiştir. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin

haftalık çalışma süresi ise en çok otuz yedi buçuk saattir. Kanunun nispi emredici olan hükümlerine göre, taraflar tam süreli işçinin işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini (ücretin tam olarak verilmesi koşuluyla) 45 saatin altında da belirleyebilecektir.

Kanunun m. 74/II hükmünde “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin” denilerek, izin süresi (saati) ve çalışma saatleri bakımından sınırlama yapılmıştır. Dolayısıyla işçinin izin sürelerini artırma ya da azaltma gibi bir hakkı bulunmamaktadır. Elbette mevcut hükümlerde işverene bu konuda zaten takdir hakkı tanınmamaktadır. Dolayısıyla işçi örneğin haftalık 45 saatlik çalışmanın yarısı olan 22,5 saat çalışacak, kalan 22,5 saatte ücretsiz izinli olacaktır. Yukarıda belirttiğimiz üzere, mevcut hükümlerde haftalık çalışma süresinden söz edilmekte olup, ilk bakışta kanuni haftalık çalışma süresinin mi yarısının yoksa işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin yarısının mı esas alınacağı tam olarak anlaşılammamaktadır. Ancak konuya ilişkin hükümler birlikte değerlendirildiğinde yine daha önce vurguladığımız üzere, elbette işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin (yarısının) dikkate alınacağı söylenebilecektir<sup>21</sup>. Örneğin, bir işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından uygulanan haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş olabilir. Böyle bir durumda 20 saate kadar çalışılması, kalan 20 saatte ücretsiz izinli olunması gerekecektir.

İşçi, işverenden 15 günlük ücretini alacak, aşağıda belirtileceği üzere İşsizlik Sigortası Fonundan da hak kazanma koşullarını yerine getirmişse 15 günlük yarım çalışma ödeneği alacaktır. Haftada altı işgünü çalışılan bir işyerinde üç işgünü tam olarak çalışıldığında 7,5 saatten 22,5 saat olmak üzere, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılmış olacaktır. Ancak bazen tam gün çalışma ve izin kullanma işyerinde uygulanan haftalık çalışma günü ve çalışma süreleri ile örtüşmeyebilir. Zira, konuya ilişkin hükümler düzenlenirken çalışma süreleri bakımından aylık çalışma süresinin yarısı değil, haftalık çalışma süresinin yarısı esas alınmıştır. Hafta tatilleri ve ayın 28, 29, 30 ve 31 gün olması ihtimallerine göre uygulamada bazı farklı durumlarla karşılaşılacağı öngörülmektedir. Ayrıca, işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanmaması da, ücret ve aşağıda belirtileceği üzere yarım çalışma ödeneği bakımından sorun, tartışma ve uyuşmazlıklara neden olabilecek gibi görünmektedir.

Burada belirtmek gerekir ki Kanunun m. 74/II hükmünde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılmasına ilişkin hususun nasıl belirleneceği açık bir

21 Ayrıca bkz, Ekonomi, Münir; Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2017, S. 53, 33-34.

şekilde düzenlenmemiştir. Gelecekte çalışma sürelerinin belirlenmesi hususunda uygulamada tartışma ve uyuşmazlıkların yaşanacağı öngörülmektedir. Kanunun m. 74/II hükmünde yeteri kadar açık olmayan mevcut düzenlemelerden, ilk bakışta haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulamasına geçilmesine ve haftanın hangi gün ve saatlerinde izin kullanılacağına işçinin karar vereceği ve işverenin herhangi bir takdir hakkının olmayacağı gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Zira aşağıda belirtileceği üzere, Kanunun anılan hükmünde, isteği halinde işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verileceği düzenlenmiş olup, işverenin, izin uygulaması ve dolayısıyla da işçinin belirleyeceği izin gün ve saatlerine uyması gerektiği gibi bir anlam ortaya çıkmaktadır. Elbette işçinin dürüstlük kuralı uyarınca hangi günlerde ve saatlerde çalışacağını işverene önceden bildirmesi gerekir. Yine dürüstlük kuralı uyarınca, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin (ve çalışma) gün ve saatlerini uygun/makul şekilde belirlemesi gerekir. Esas itibarıyla olması gereken bakımından haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin (ve çalışma) gün ve saatlerini tarafların birlikte belirlemesi gerekir. İşverenin de işçinin isteğini de dikkate alarak, işin/işyerinin durumuna göre dürüstlük kuralına uygun olarak değerlendirme yaparak karar vermesi beklenir. Örneğin, işçi, haftada altı işgünü 45 saatten çalışılan bir işyerinde çalışma günlerinde günün bir yarısında çalışmayı tercih edebilecektir. Elbette yarım gün çalışma ya da izin yapma bazen gerekli olan çalışma ya da izin saatleri ile tam örtüşmeyecektir. Bu bağlamda, haftalık altı işgünü (günlük 7,5 saat) çalışılan bir işyerinde, işçi 08:00-12:30 saatlerinde ya da 13:30-17:00 saatlerinde çalışılabilir ya da izin kullanılabilir. Elbette işyerinde çalışma saatleri farklı olduğunda uygulamanın da buna göre olması gerekecektir. İşçinin dinlenme sürelerinde çalışması mümkün olmayacağı gibi, mesai öncesi veya sonrası ya da hafta tatilinde çalışması da söz konusu olamaz. Diğer bir örnek olarak, haftada 40 saat 5 işgünü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 8 saat olacağından, her gün çalışmak ve ayrıca izin kullanmak isteyen işçinin günde 4 saat çalışması gerekecektir. Öte yandan, işçi işyerinde işgünü tam gün çalışmayı da tercih edebilir. Haftada altı işgünü çalışılan bir işyerinde üç işgünü tam olarak çalışıldığında 7,5 saatten 22,5 saat olmak üzere, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılmış olacaktır. Ancak bazen tam gün çalışma ve izin kullanma işyerinde uygulanan haftalık çalışma günü ve çalışma süreleri ile örtüşmeyebilir. Böyle bir durumda tam gün çalışmalardan sonra başka bir gün de kalan saat kadar daha çalışılacaktır<sup>22</sup>. Belirtmek gerekir ki, işçinin bir tam gün tam çalışıp, diğer günlerde belirli saatlerde çalışmayı istemesi pek isabetli olmayacaktır. Aynı husus işverenin değerlendirmesi bakımından da geçerli olacaktır. Bilindiği gibi çalışma süreleri kural

22 Ayrıca bkz, 34-36.



olarak işveren tarafından belirlenmektedir. Ancak, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkının kullanılması bakımından çalışma (ve izin) gün ve saatlerine ve izin süresine işçinin karar verebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Elbette işverenin işyerinin durumuna göre değerlendirme yapması da gerekir. Bu bağlamda işçinin çalışma düzenine dikkat etmesi beklenecektir. İşverenin de işçinin talebine elden geldiğince dikkate alması gerekir. Elbette tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan çalışma süreleri ve buna bağlı olarak kullanılacak izin süreleri istenildiği şekilde kararlaştırılabilir. Uyuşmazlık halinde izin (ve çalışma) gün ve saatlerine yargı organlarının karar vermesi mümkün olmayacaktır. Tarafların izin uygulaması bakımından anlaşamaması halinde, yaşanacak sorun ve uyuşmazlıklara göre mevzuatta yer alan diğer hükümlerin uygulanması gerekecektir. Bu bağlamda, devamsızlık, temerrüt, sözleşmenin feshedilmiş sayılması, sözleşmenin feshedilmesi gibi hususlar gündeme gelebilecektir. Sözü edilen hususlar çalışma konumuzu gereğinden fazla genişleteceğinden bunlara değinilmeyecektir.

Kanunun m. 13/V hükmünde kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin olarak (çalışılacak süreler vb. hususlarda) çok yerinde olmamakla birlikte bazı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Uygulamada sorun yaşanmaması bakımından, haftanın izinli olunacak gün ve saatlerinin nasıl ve hangi esaslara göre belirleneceği hususunda yeni düzenlemeler yapılarak konuya açıklık kazandırılması gerekmektedir.

Öğretide, izin hakkının, haftalık çalışma süresinin yarısını haftanın üç günü çalışmamak ya da her gün sadece yarım gün çalışma biçiminde kullanabileceği ifade edilmektedir<sup>23</sup>. Ayrıca öğretilerde, haftanın belli günleri tam olarak çalışarak bu iznin kullanılamayacağı, hükmün getiriliş amacından hareketle her gün yarım gün çalışma biçiminde kullanılması gerektiği, 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 bu görüşü doğrular nitelikte olduğu belirtilmektedir<sup>24</sup>.

Öğretilerde, kanun koyucunun izin hakkını haftanın yarısı çalışmak yarısı da izinli sayılma biçiminde belirlediği, bu nedenle işçinin yarım çalışma iznini birleştirerek toplu olarak kullanamayacağı, örneğin yüz yirmi günlük sürenin ilk altmış gününü izinli, kalan altmış gününü de çalışma suretiyle geçiremeyeceği, buna karşılık, haftalık çalışma süresinin yarısını haftanın üç günü çalışmamak ya da her gün sadece yarım gün çalışma biçiminde kullanabileceği

23 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 601.

24 Köseoğlu, 107, dn. 39.

ifade edilmektedir<sup>25</sup>. Yine öğretide, yarım çalışmanın, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı olarak uygulanması gerektiği, haftalık veya günlük çalışma süresinin yasal düzenlemeden farklı bir şekilde düzenlenmesi halinde, yarı zamanlı çalışmanın işçinin belirlenen günlük çalışma süresinin yarısı olarak uygulanması gerektiği, işçinin gerek haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle indirilmesi, gerekse günlük çalışma süresinin farklı belirlenmesi hallerinde, yarı zamanlı çalışmanın işçinin günlük çalışmasının yarısı olarak anlaşılması gerektiği, işçinin yarım çalışma iznini birleştirerek toplu olarak kullanamayacağı belirtilmektedir<sup>26</sup>.

Kanunun m. 74/II hükmünde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkı tanıyan düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, işçi haftanın diğer yarısında çalışacaktır. Ayrıca, ödeneye hak kazanılması bakımından da 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmünde, diğer koşulların yanı sıra haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması gerektiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan izinlerini birleştirerek diğer haftalarda toplu olarak kullanamayacaktır. Elbette çalışılan süre ve izin kullanılan süre bakımından, hafta bazında günlük çalışma süresindeki uygulamalar toplu kullanım olarak değerlendirilemez. Örneğin, normal zamanda haftada altı işgünü çalışılan bir işyerinde, işçi izin hakkını kullanırken, haftalık çalışma süresinin yarısında çalışma günlerinde yarım gün çalışabileceği gibi, haftada üç tam gün çalışıp diğer günlerde izinli olabilecektir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, Kanunun m. 74/II hükmünde günlük çalışma süresinin yarısı kadar izin değil, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verileceğinden söz edilmektedir.

Bunların yanı sıra, uygulama bakımından ücretlendirme ve sosyal sigorta primlerine ilişkin olarak mevcut hükümlerde yeteri kadar açıklık bulunmaması nedeniyle farklı sorunlarla karşılaşılacağı öngörülmektedir.

## **6. İzin Başlangıcı, Sona Ermesi ve Diğer İzinlerle İlişkisi**

Kanunun m. 74/II hükmünde, “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren...haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir” denilmektedir. Dolayısıyla sözü edilen izinler doğum sonrası analık izin süresinin bitiminden itibaren başlayacaktır.

Kanunun konuya ilişkin m. 74/I hükmüne göre, “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık

25 Ayrıca bkz, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 601.

26 Köseoğlu, 107.

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

Tasarıda<sup>27</sup>, Kanunun m. 74/III hükmü olarak öngörülen düzenlemede şu hususlara yer verildiği görülmektedir: “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi, evlat edinme halinde ise eşlerden biri veya evlat edinen altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilir. Bu izinlerden hangisini kullanacağını izin talebinde bulunan belirlenir ve izin kullanılacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir”. Kanunlaşma aşamasında sözü edilen düzenleme değiştirilmiştir. Tasarıhükmünde yer alan, izin sürelerindeki değişiklikler ve yazılı talebe ilişkin hususlar ve izinlerden hangisinin kullanılacağını izin talebinde bulunanın belirleyeceğine ilişkin düzenleme kanunlaşma aşamasında madde metnine geçmemiştir. Bilindiği üzere, “İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (m. 74/VI)”.

Mevcut hükümler karşısında, işçi isterse m. 74/I hükmündeki analık izin sürelerinden<sup>28</sup> sonra, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı-

27 <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0517.pdf>.

28 5953 sayılı Basın İş Kanununun m. 16/son hükmünde, kadın gazetecinin hamilelik ve doğumuna ilişkin olarak analık izin sürelerine ilişkin hususlara yer verildiği görülmektedir. Anılan hükmü göre, “Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez” İşte 4857 sayılı İş Kanununun m. 74/II hükmü uygulanırken Basın İş Kanununun sözü edilen hükmünün dikkate alınması gerekecektir.

nı kullanmadan, altı aylık ücretsiz izin hakkını kullanmayı tercih edebilecektir. Öte andan işçi, Kanunun m. 74/I hükmünde düzenlenen analık izin süreleri kullanıldıktan sonra, isterse haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasına geçebilecektir<sup>29</sup>. Elbette işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullandıktan sonra, altı aya kadar ücretsiz izin hakkını da kullanabilecektir. Ancak burada bir hususa dikkat edilmesi gerekecektir. Kanunun m. 74/VI hükmünde, altı aya kadar ücretsiz iznin isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra verileceği düzenlenmiştir. Bu yönüyle altı aya kadar olan izin süresinin m. 74/I hükmünde yer alan analık izin süresinin sona ermesinden itibaren başlayacağı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla da işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin süresini kullandıktan sonra altı aya kadar ücretsiz izin hakkını (m. 74/I hükmündeki iznin bitiminden itibaren altı ay sonraya kadarki) kalan süre için kullanabileceği, altı aya kadar olan ücretsiz izin süresinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izinden sonra başlamayacağı gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Mevcut hükümlerden ilk bakışta, Kanunun m. 74/I hükmünde yer alan analık izin sürelerinden sonra altı aya kadar ücretsiz izin hakkının kullanılmaya başlanması halinde artık haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz iznin kullanılamayacağı gibi bir anlam ortaya çıkmaktadır. Zira, Kanunun m. 74/II hükmünde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz iznin doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren başlayacağı belirtilmektedir. Ancak, henüz haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz iznin kullanılabileceği azami süre dolmamışsa, başlamış olan altı aya kadar olan ücretsiz izin uygulamasına son verilerek, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının kalan süre için kullanılması belki mümkün olabilir. Elbette daha sonra tekrar kalan süre için ücretsiz izin hakkını kullanıp kullanamayacağı da tartışılabilir.

Belirtmek gerekir ki, m. 74/I hükmünde düzenlenen doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz haftalık izin sürelerinde işçinin çalıştırılması mümkün olmadığından, işçi sözü edilen izinlerin tamamını kullanmakla yükümlüdür. Elbette sözü edilen hükümde yer alan istisnai uygulamalara göre de hareket edilebilecektir. Bununla birlikte, Kanunun m. 74/II ve m. 74/VI hükmündeki ücretsiz izin haklarını kullanıp kullanmamak ya da kısmen kullanmak işçinin tercihinin bırakılmıştır. Ayrıca vurgulamak gerekir ki, Kanunun m. 13/V

<sup>29</sup> Kanunun m. 74/I hükmü uyarınca çalışmanın yasak olduğu analık izin süresi dolmadan işçinin m. 74/II hükmünden yararlanması mümkün olmayacaktır. İşçinin analık izin süreleri içinde Kanuna aykırı olarak çalışmaya başlaması ve süreler sona erdikten sonra m. 74/II hükmünden yararlanmak istemesi halinde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanmasına ilişkin herhangi bir engel bulunmamaktadır.

hükmüne göre, Kanunun 74. maddesinde düzenlenen izin sürelerinden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı bulunmaktadır. Söz edilen hükümlerin uygulanmasında farklı sorunların yaşanabileceği öngörülmektedir. Konuya ilişkin hükümlerinin yeteri kadar açık olmaması, farklı ihtimallere değinilmemesi gibi nedenlerle uygulamada birçok sorun, tartışma ve uyuşmazlıklara neden olacağı anlaşılmaktadır. Kısa zamanda mevcut hükümlerin gözden geçirilerek işyerlerinde yaşanacak sorunların önüne geçilmesi gerekmektedir.

Tasarı hükmünde “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi, evlat edinme halinde ise eşlerden biri veya evlat edinen altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir. Bu izinlerden hangisini kullanılacağını izin talebinde bulunan belirlenir ve izin kullanılacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir” denilmektedir. Tasarı hükmünden de anlaşılacağı üzere, altı aya kadar ücretsiz izin ile altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkı alternatifli olarak düzenlenmiştir. Oysa, Kanunlaşma aşamasında sürelerde değişiklik meydana geldiği gibi, Kanunun m. 74/II hükmüyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı, Tasarıdan farklı olarak alternatif şeklinde değil ayrı hak olarak getirilmiş bulunmaktadır.

Öğretide, İş K.m.74/II hükmünde öngörülen yarım çalışma hakkı ile m.74/VI da öngörülen altı aylık ücretsiz izin arasında bir bağlantı olup olmadığı konusunun açıklığa kavuşturulması gerektiği, yarım çalışma hakkından yararlanan çalışan ananın, söz konusu hakkı sona erdikten sonra altı aylık ücretsiz iznini kullanıp kullanamayacağı konusunda maddede bir boşluk bulunduğu, her iki fıkrada da birinci fıkrada öngörülen 16 veya çoğul gebeliklerde söz konusu olan 18 aylık izne atıf yapıldığı, 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 verileceğinin öngörüldüğü, konuyu düzenleyen Yönetmelikte de soruna bir açıklık getirilmediği, 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 izin kullanılabileceği hüküm altına alındığı, İş K.m.74 /II ve VI da öngörülen

iki izin arasında bir bağlantı bulunmadığı, işçi isterse her iki iznini de kullanabileceği, yarım çalışma hakkını kullanmanın, altı aylık ücretsiz izin hakkından mahrum kalınması sonucunu doğurmayacağı ifade edilmektedir<sup>30</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkının kullanımına ilişkin ihtimallere göre, Kanunda öngörülen sürelerin sonunda ya da işçinin belirtilen süreler dolmadan altı aylık ücretsiz izin hakkını kullanmaya geçmesiyle ya da tam süreli çalışmaya başlamasıyla izin uygulaması sona erecektir. Öğretide, m. 74/2 hükmünde iznin belirli sürelerle bağlanmış olduğu, bu sürelerin bitimiyle izinlerin de sona ereceği, sürenin sözleşmeyle uzatıldığında, bu sürenin sonunda ücretsiz iznin tamamlanmış olacağı ve işçinin iznin bitim tarihini takip eden işgününde işyerinde tam gün çalışmak üzere işe başlaması gerektiği belirtilmektedir<sup>31</sup>. Ayrıca işçinin iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte izin uygulaması da son bulacaktır<sup>32</sup>.

Öte yandan çocuğun ya da izin hakkını kullanan işçinin ölümü ile de izin uygulaması son bulacaktır. Öğretide, ücretsiz iznin kullanıldığı süre içinde doğumu gerçekleşen veya evlat edinilen çocuk vefat ederse ölüm ile birlikte iznin de ona ereceği, çocuk doğuran kadın işçinin ölümü ya da üç yaşını doldurmuş çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçinin ölümü halinde de kullanılan ücretsiz iznin son bulacağı, ölüm halinde kullanılmayan izin sürelerinin varsa tam gün çalışan babaya ya da evlat edinen işçinin eşine kullandırılmasının mümkün olmadığı, m. 74/I hükmünde kullanılmayan doğum izinlerinde tanıyan hakkın ücretsiz izin halini de kapsamak üzere genişletilmiş olmadığı ifade edilmiştir<sup>33</sup>.

30 Köseoğlu, 109, dn.43.

31 Ekonomi, 39.

32 Öğretide, tam süreli iş sözleşmesinin izin kullanmakta iken sona ermesi halinde iznin de sona ereceği, tam süreli iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz olabileceği, belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin analık izni sonrasına kadar uzayan süreyi kapsamakta ise, doğum yapan kadın işçi gibi evlat edinen işçilerin de böyle bir durumda ücretsiz izin isteğinde bulunabileceği v izni kullanmaya başlayabileceği, ancak ücretsiz iznin kullandırılmasının, sözleşmenin süresini uzatmak yönünden bir etkisi olmadığı için süresinin tamamlanmasıyla sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği ve ücretsiz iznin de son bulacağı, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce veya ücretiz izin kullanıldığı dönemde taraflardan birinin haklı sebeple feshi halinde artık iznin varlığından ve devam ettiğinden söz edilemeyeceği ifade edilmektedir (Ayrıca bkz, Ekonomi, 39-40).

33 Ekonomi, 39.

## 7. Süt İzninin Verilmemesi

Bilindiği üzere Kanunun m. 74/VII hükmü uyarınca, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Ancak Kanunun m. 74/II hükmünün sonunda, “Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz” denilmektedir. Böylece haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasının yapıldığı dönemlerde işçi süt izni talep edemeyecektir. Kanun koyucunun haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılırken çocuğa süt verilebileceği gerekçesiyle belirtilen dönemde süt izni verilmeyeceğini düzenlediği anlaşılmaktadır. Ancak, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanılırken, yarım gün çalışılabileceği gibi, tam gün de çalışılabilecektir. Tam gün çalışılan dönemlerde ise çocuğa süt verilmesi gerekecektir. Elbette sütün önceden saklama kabıyla buzdolabına konularak çocuğa bakan kişi tarafından verilebileceği de akla gelebilir. Ancak bunun her zaman mümkün olmayacağı söylenebilecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, süt izninin mevzuata aykırı olmakla birlikte sonradan toplu halde kullanıldığı da bilinmektedir. Elbette Kanunun m. 74/II hükmünün açık ifadesi karşısında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulaması sırasında süt izni kullanılamayacaktır. Bununla birlikte kadın işçi, izin uygulamasının sona ermesi ve çalışmaya devam etmesi halinde, çocuk bir yaşını tamamlayınca kadar süt iznini kullanabilecektir<sup>34</sup>.

## 8. Bildirim

Tasarı hükmünde, “...Bu izinlerden hangisini kullanacağını izin talebinde bulunan belirler ve izin kullanılacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir” denilmekteydi. Ancak kanunlaşma aşamasında işverene bildirimde bulunma süresi ve şekli ile ilgili olarak herhangi bir hükme yer verilmemiştir. İşverenin, işçinin izin kullanması nedeniyle işgücüne duyulan ihtiyacın karşılanması bakımından gerekli tedbirleri alması için makul bir süre önce işverenin izin kullanılacağını öğrenmesi yerinde olacaktır. Burada ilk bakışta dürüstlük kuralı gereğince, işverenin kalan süre için başka bir işçi istihdam etmesi ya da başka bir şekilde kalan süre için hazırlık çalışması ve organizasyon yapması bakımından işçinin belirli bir süre önce işverene bildirimde bulunması gerektiği söylenebilecektir<sup>35</sup>. Öğretide, m. 13/V hükmünün kıyasen m. 74/II ve m. 74/VI hükümlerinde düzenlenen ücretsiz izinler için de uygulanabileceği ileri sü-

34 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 601.

35 Ayrıca bkz, Ekonomi, 31-32.

rülmektedir. Ancak bazı yönleriyle benzerlik taşıması nedeniyle m. 13/V hükmünde öngörülen koşulun m. 74/II hükmü bakımından uygulanması mümkün olmayacaktır. Aksi halde m. 13/V hükmünde belirtilen bir aylık süre dikkate alınacak olursa, işçi bir ay önceden haber vermemiş olursa haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanamayacaktır<sup>36</sup>.

Kanunda yazılı bildirimden söz edilmemekle birlikte, ileride ispat sorunu yaşamamak için işçinin yazılı bildirimde bulunması yerinde olacaktır. Zira, işverenin işçinin bildirimde bulunmadığını, geç bildirim yaptığını iddia etmesi ya da işçinin sözlü bildirimine karşı işverenin cevap vermemesi ya da sözlü olarak olumsuz cevap vermesi gibi ihtimallerde uygulamada sorun yaşanacaktır. Elbette işverenin de işçiye olumlu ya da olumsuz bir cevap vermesi halinde bunun da yazılı yapılması gerektiği yönünde düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Öte yandan, m. 13/V hükmündekine benzer şekilde, işverenin belirlenecek sürede yazılı cevap vermemesi halinde, işçinin talebini kabul etmiş sayılacağı yönünde benzer bir düzenleme de ayrıca getirilebilir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 4447 sayılı Kanunun ek m. 5/I hükmünde diğer hususların yanı sıra, “Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin ...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” denilmektedir. Aynı devamında, “Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır” hükmüne yer verilmiştir. Öğretide, izin talebinin ne zamana kadar işverene yöneltilmesi gerektiği konusunda Kanunda bir hüküm bulunmadığı belirtildikten sonra, Kanunda bir süre öngörülmemiş olmasının işçinin talebini sınırsız bir şekilde kullanabileceği anlamına gelmeyeceği, talebin, hakkın yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı dikkate alındığında, analık hali izninin bitiminden itibaren otuz gün içinde kullanılması gerektiği, eğer sigortalı üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edindiği için yarım çalışma izni almışsa bu durumda otuz günlük sürenin başlangıcının evlat edinme tarihinden itibaren başlayacağı, bu sürede başvurulmamış olmasının hakkı düşürmeyeceği, yarım çalışma ödeneğine başvuru süresinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda hak düşürücü süre olarak düzenlenmediği, konuya ilişkin maddeye göre; “Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır” (Ek m.5). hükmünün işverenden talep edilebilecek yarım

36 Ücretsiz izin için işçinin süresinde istekte bulunmaması halinde ortaya çıkacak sonuçlar hakkında bkz, Ekonomi, 33-33.



çalışma izni açısından da kabul edilmesinin isabetli olacağı, bunun sonucunda da işçinin 4447 sayılı Kanun ek m.5 uyarınca talep edebileceği ödenek süresi tükeninceye kadar işverenden ücretsiz izin talebinde bulunabileceği, ama kendisine verilecek iznin geciktiği her gün için azaltılmak suretiyle hesaplanacağı sonucuna ulaşılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>37</sup>.

Öğretide başka bir yazar, 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, bu durumda, Türkiye İş Kurumu tarafından yapılacak prim ödemesi de kalan süreyle sınırlı olarak yapılacağı, 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 yapılabileceğinin öngörüldüğü, işverene geç başvuru halinde de bu izin kullanılabilmesi ve gecikme yarım çalışma hakkının süresinin azalması anlamına geleceği görüşündedir<sup>38</sup>.

Öğretide, kısmi süreli (haftalık çalışma süresinin yarısı kadar) ücretsiz izin hakkının konudan doğan değiştirici yenilik doğuran haklara ilişkin örneklerden birisi olduğu, böyle bir hakkın toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de düzenlenebileceği, işverenin onayı aranmaksızın hak sahibi işçilere kullanılarak öngörüldüğü<sup>39</sup>

4447 sayılı Kanunun ek 5. maddesindeki düzenleme izin hakkının kullanılması halinde yarım çalışma ödeneğinin hangi koşullarla verilebileceğinin düzenlenmektedir. Aynı hükmün iznin kullanılabilmesi bakımından işverene yönelik izin bildirim bakımından kullanılması pek mümkün görünmemektedir. Elbette işçinin 4447 sayılı Kanunun ek 5. maddesi uyarınca ödenek talep edebileceği süre doluncaya kadar izin talebinde bulunabileceği ve koşulların varlığı halinde ödenekten yararlanabileceği söylenebilecektir. Önemli olan husus ise, izin hakkının kullanılması bakımından işçinin işverene ne kadar önce talepte bulunması gerektiğidir. Elbette uygulamada yaşanacak sorun, tartışma ve uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanmak ve hatta uygulamaya başlamadan önce ya da

37 Çelik, Caniklioğlu/Canbolat, 599-600.

38 Köseoğlu, 106.

39 Ekonomi, 31, 43-44

sonra vazgeçmek isteyen kişilerin işverene (en az bir ay önce) yazılı bildirimde bulunulması yönünde kanunda değişiklik yapılması yerinde olacaktır.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, mevcut hükümlerde konuyla ilgili olarak işverene takdir hakkı tanınmamıştır. Bu yönüyle işçinin izin kullanmak istediğine ilişkin bildirim üzerine işverenin, işçiye kullanmak istediği izin bakımından olumlu ya da olumsuz olarak cevap vermesi beklenmemektedir. Zira sözü edilen izin bakımından işverenin onayı aranmamaktadır<sup>40</sup>. Ancak uygulamada yaşanabilecek tereddütlerin ve sorunların giderilmesi bakımından işçiye izin kullanmak istediğini ilişkin bildirim üzerine, işverenin, belli bir süre önce yazılı olarak olumlu ya da olumsuz bir (yazılı) cevap vermesi gerektiği yönünde yeni bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır. İşverenin işçinin izin kullanamayacağını bildirmesi halinde ise diğer mevzuat hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Sözü edilen hususlar konumuzu gereğinden fazla genişleteceğinden belirtilen hususlara değinilmeyecektir.

İşçinin, Kanunun 74. maddesi uyarınca altı aylık ücretsiz izin talebinde bulunması ve işverenin kabul etmemesine ilişkin olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.07.2009 tarih ve E. 2008/36349, K. 2009/20734 sayılı kararında, altı aylık ücretsiz izin hakkının kullanılmasına ilişkin olarak aşağıdaki hususlara yer verilmiştir<sup>41</sup>: "...4857 sayılı İş Kanununun, "analık halinde çalışma ve süt izni" başlığını taşıyan 74. maddesi, hamile olan ve doğum yapan kadın işçilerin, doğum öncesi ve sonrasında kullanacakları doğum iznini, hamilelikleri sırasında yapılan doktor kontrollerine ilişkin izinleri ve bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için süt iznini açık ve ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Aynı yasanın, feshin geçerli sebebe dayandırılması başlığını taşıyan 18. maddesinin e bendinde ise, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemenin, özellikle geçerli feshe gerekçe olmayacağı düzenlenmiş ve 74. maddedeki değinilen hususlara atıf yapılmıştır. Kanun koyucu, bu şekilde, kadın işçiler için belirlediği bir takım hakları güvence altına almıştır. İş Kanununun 74. maddesinde, yukarıda değinilen hususlara ek olarak, ücretli doğum izninin ardından, istekleri halinde kadın işçilere 6 aya kadar ücretsiz doğum izin verileceği belirtilmiş ve kanun koyucu, yorum kurallarına başvurulmasına gerek kalmaksızın, bu hakkı işverenin taktirine bırakmayacak şekilde açık ve net olarak düzenlemiştir. Buna karşın, İş Kanunu sistematigi açısından, ilgili hususu, yaptırım ile güvence altına alan açık bir düzenleme yapılmamakla birlikte, tamamen korumasız bırakıldığı da düşünülemez. Bir başka anlatımla, doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini

40 Ayrıca bkz, Ekonomi, 31, 43-44.

41 <http://www.hukukmedenyeti.org/karar/59/dogum-izni-kullandirilmamasi/>.

kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Somut olayda, davacı işçi doğum yapmış, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra, ücretsiz doğum izni talep etmiş ancak işverence buna izin verilmemiştir. Kaldı ki, davacının iş sözleşmesinin feshinin ardından, kendisine yıllık izin ücretinin de ödendiği, bu suretle davacıya yıllık ücretli izninin kalan kısımlarının dahi kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, değinilen hususlar gereğince, iş sözleşmesinin davacı tarafından değil, davalı işveren tarafından geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.Yüksek Mahkemenin kararının m. 74/II hükmü bakımından da uygulamaya yön verecek bir karar olduğu söylenebilecektir<sup>42</sup>.

Aşağıda yarım çalışma ödeneği kısmında belirtileceği üzere, İŞKUR tarafından, işçinin ödenek talebinde bulunması sırasında kullanması için, “DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA BELGESİ” adı altında matbu bir form hazırlandığı görülmektedir (Ek 2). Belirtilen belgede, işyerine ve işçiye ilişkin bazı bilgilerin yanı sıra, çocuk, doğum, izin, yarım çalışma vb. hususlarda bilgi girişlerinin yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Belgenin devamında ise, işverenin/işveren vekilinin taahhütte bulunması ve işçinin de talepte bulunmasına ilişkin hususlara yer verildiği ve son olarak da işveren/işveren vekili ile işçinin imzasına ilişkin kısma yer verildiği görülmektedir. Belgenin altında ise, “NOT: Bu belge 2 nüsha doldurulacaktır. Bir nüshası işyerinde saklı kalacak ikinci nüshası işçiye İŞKUR’a başvuru yapması için verilecektir” denilmektedir. Formun arka yüzünde, bilgilerin belgeye nasıl doldurulacağına ilişkin açıklayıcı hususlara yer verilmiştir. İŞKUR’un sözü edilen belgeler olmadan işçiye yarım çalışma ödeneği ödemeyeceği anlaşılmaktadır. Söz edilen belgenin işçinin işveren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin talebinde bulduktan sonra, işverenin de talebi olumlu karşılaması üzerine hazırlayacağı bir belge olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda belirtileceği üzere, işçinin otuz günden az çalışması halinde işverenin kural olarak eksik günlerin nedenlerini gösterir belgeleri Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) sunması gerekmektedir. SGK, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasına ilişkin olarak eksik gün nedeninin bildiri mi bakımından 23 ya da 24 kodu oluşturmuştur. İşverenin kural olarak, eksik gün bildirim belgesine sözü edilen kodlardan uygun olanı yazması ve bunları

42 Aynı yönde, Ekonomi, 42.

ispatlayacak belgeyi de eksik gün bildirim belgesinin ekinde SGK'ya sunması gerekecektir. Ancak işçi işverene yazılı bir belge ile başvuruda bulunmayacak olursa işveren eksik gün nedenini ispatlayacak belgeyi sunamayacaktır. Bu bağlamda, işçinin işverene yazılı olarak başvuruda bulunması ve işverenin de yazılı olarak cevap vermesi gerektiği şeklinde Kanunun m. 74/II hükmünde yeni düzenleme yapmak suretiyle konuya ilişkin belge(ler)in oluşturulması sağlanmış olacaktır. Öte yandan işçinin başvurusu ve işçinin cevabını gösterir tek bir belgenin hazırlanması şeklinde bir düzenleme de yapılabilir. Böylece, eksik gün bildirim ve diğer konularda gelecekte ortaya çıkacak sorun, tartışma ve uyuşmazlıkların önüne geçilecektir.

## 9. İznin Niteliği

Kanunun m. 74/II hükmünde açık bir şekilde, “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin” hakkından söz edilmektedir. Sözü edilen izin ücretsiz olup, iznin kullanıldığı dönemde çalışılmayan sürelerde işçiye ücret ödenmeyecektir. Bununla bağlantılı olarak, ücret ekleri bakımından da farklılıklar ortaya çıkacaktır. Elbette ücreti ödenmeyen süreler bakımından işveren sosyal sigorta primlerini de ödemeyecektir. Belirtmek gerekir ki, ücretsiz izin sürelerine ilişkin olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek m. 5 hükmünde yer alan hak kazanma koşullarını taşıyan işçilere anılan hüküm uyarınca yarım çalışma ödeneği verilecektir. Aşağıda da belirtileceği üzere, uygulama döneminde bazı sigorta primleri İŞKUR tarafından SGK'ya ödenecektir. Öğretide, işçinin hafta tatili gününden önceki iş günlerinde her iş günü kısmen çalışmakta ise, hafta tatili ücreti için aranılan temel şartın (İŞK. m. 46) gerçekleşmiş olacağı, buna karşılık haftanın bazı işgünlerinde, örneğin üç işgünü ya da iki tam bir yarım gün çalışılmakta ise, hafta tatili ücretine hak kazanılmayacağı ifade edilmektedir<sup>43</sup>.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulaması sırasında, çalışma sürelerinde ve koşullarında değişiklik meydana gelmektedir. Ancak sözleşmenin türünde herhangi bir değişiklik yapılmamakta, işçinin tam süreli iş sözleşmesi varlığını sürdürmektedir<sup>44</sup>. Bu bağlamda, işçinin tam süreli iş sözleşmesi kısmi süreli sözleşmeye dönüşmemektedir. Ancak bilindiği gibi işçinin izin hakkını kullanmasıyla kanun gereği çalışma sürelerinde geçici bir süre için değişiklik meydana gelmektedir. Elbette uygulama sırasında işçinin iş görme borcunda ve işverenin ücret ödeme borcunda ve bağlantılı olarak birçok ko-

43 Ekonomi, 38.

44 Ayrıca bkz, Ekonomi, 40.

nuda değişiklik meydana gelmektedir<sup>45</sup>. Öğretide, doğum veya evlat edinme sonrasında ilgili işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar bir zaman için işgörme borcundan kurtulmak ve zamanının çocuğun bakımı ve yerleştirilmesi amacıyla kullanmak üzere bir sorumluluk da öngörüldüğü, kısmen de olsa izin süresinde sözleşmenin askıda kaldığı gibi bir görüşün ileri sürülemeyeceği ifade edilmektedir<sup>46</sup>.

Bunların yanı sıra, genel olarak ücretsiz izin sürelerine ilişkin olarak tarafların hak ve yükümlülükleri gibi konularda farklı birçok husus olup, konumuzu gereğinden fazla genişleteceğinden bu tür hususlara değinilmekten kaçınılmış bulunmaktayız.

Öğretide, kısmi süreli (haftalık çalışma süresinin yarısı kadar) ücretsiz izin hakkının konudan doğan değiştirici yenilik doğuran haklara ilişkin örneklerden birisi olduğu, böyle bir hakkın toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de düzenlenebileceği, işverenin onayı aranmaksızın hak sahibi işçilere kullandırılmasının öngörüldüğü, haftalık döneme göre çalışma süresinin “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar” azaldığı, aynı oranda işçinin asıl ücretinde ve şartlarına göre yapılan ek ödemelerde de bir azalma suretiyle değişiklik meydana geldiği, ücretsiz izin sebebiyle bağlı yenilik doğuran bir hak olduğu, “çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla” verildiği, bu amacın dışına çıkılması veya amacın ortadan kalkması, çocuğun hayatta olması kaydıyla verilen izin kullanıldığı sürede çocuğun ölmesinin izin sona ermesine neden olacağı, kanundan doğan değiştirici yenilik doğurucu bir hak olarak sonuçlarını doğurması için işçinin bu husustaki iradesini izni vermekle yükümü işverene kanunda öngörülen izin verilmeye başlama tarihinden önce bildirmesinin şart olduğu, izin isteğinin önceden bildirilmesinin aynı zamanda seçimlik hakkın hangi yönde kullanıldığının bir göstergesi olacağı, izin isteğinde kısmi süreli (haftalık çalışma süresinin yarısı kadar) ücretsiz izin olduğunu açıklaması gerektiği, sadece izin kullanmak istediğinin bildirilmesinin yeterli olmadığı ifade edilmektedir<sup>47</sup>.

## 10. Sözleşmenin Türü

Bilindiği üzere, 4847 sayılı İş Kanununun 9. maddesine göre, “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşu-

45 Ayrıca bkz, Ekonomi, 36-38.

46 Ekonomi, 40-41.

47 Ekonomi, 30-31.

luyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır” (m. 9/I). “Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” (m. 9/II).

İşçi belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olabilir. Kanunun m. 74/II hükmünün uygulanması bakımından sözleşmenin türünün kural olarak bir önemi bulunmamaktadır<sup>48</sup>. Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmanın yanı sıra kısmi süreli iş sözleşmesi ile de çalışılabilir. İşte böyle bir durumda kısmi süreli çalışmalara ilişkin olarak m. 74/II hükmünün uygulanması bakımından farklı bir durum söz konusu olmaktadır. Belirtilen ihtimalde Kanunun m. 74/II hükmünün uygulanıp uygulanmayacağı hususunda ilk bakışta duraksama yaşanmaktadır. Kanunun m. 74/II ve 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmünde haftalık çalışma süresinden söz edilerek 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde yer alan haftalık çalışma sürelerine atıf yapılması ve Kanunun 63. maddesinde tam süreli iş sözleşmesine ilişkin çalışma sürelerinin düzenlenmiş olması nedeniyle, haftalık çalışma süresini yarısı kadar izin hakkının ve yarım çalışma ödeneğine ilişkin hükümlerin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler için getirildiği sonucuna ulaşılmaktadır<sup>49</sup>. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışanların m. 74/II hükmü kapsamında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanamayacağı ve 4447 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde düzenlenen yarım çalışma ödeneğinden yararlanamayacağı söylenebilecektir. Öğretide de, m. 74/II hükmüne göre, ücretsiz izinden yararlanacakların tam süreli çalışmaya göre istihdam edilenlerin, amaçlandığı, ücretsiz izinde işsizlik sigortasından ödeneceği hükme bağlanan, “doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği”ne ilişkin hükümler ile de doğrulandığı ifade edilmektedir<sup>50</sup>. Yazar ayrıca, ücretsiz izinden tam süreli iş sözleşmesine göre çalışanların yararlandırılıp, kısmi süreli iş sözleşmesi ile bağlı olanlara karşı bir ayırım yapıldığının ileri sürülemeyeceğini belirtmiştir<sup>51</sup>.

48 Ayrıca bkz, Ekonomi, 28.

49 Ayrıca bkz. Ekonomi, 26.

50 Ekonomi, 27. Yazar, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5. Maddesindeki yeni düzenlemelere değindikten sonra, Ek 5. Maddede ödenek süresinin (ödeneğin verileceği günlerin) 4857 sayılı Kanunun 63. Maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır denildiğini, normal haftalık çalışma süresinin tespitinde İş K. M. 5 hükümlerinin esas olan tam süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar için getirilmiş bir olanak olduğunu gösterdiğini, ücretsiz izinden tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yararlanabileceğini, yarım çalışma ödeneğine hak kazanmanın diğer bir şartının da vurgulandığını ifade etmiştir (Ekonomi, 27-28).

51 Ekonomik, 28.

Bilindiği üzere, kısmi süreli çalışmaya ilişkin hususlar esas itibariyle Kanunun 13 ve 14. maddesinde düzenlenmektedir. Kanunun m. 13/I hükmünde, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir”<sup>52</sup>. Belirtilen hükmünde yer alan “önemli ölçüde az” ibaresinin ne anlama geldiğine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin<sup>53</sup> 6. maddesinde açıklık kazandırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Anılan Yönetmeliğin 6. maddesine göre, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin<sup>54</sup> m. 101/I hükmüne göre, “Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır”. Kanunun m. 13/V hükmüne dayanılarak çıkarılan, Kısmi Çalışma Süreli Yönetmeliğinin “m. 4/I(c) hükmünde, “Haftalık çalışma süresi: Genel bakımdan haftalık en çok kırk beş saat, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için ise haftalık en çok otuz yedi buçuk saat olan süreyi... ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Yönetmeliğinin m. 4/I (ç) hükmünde de, “Kısmi süreli çalışma: İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı... ifade eder” denilmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, (tam süreli işçiden farklı olarak) yaklaşık haftalık çalışma süresinin yarısına yakın bir süre kadar çalışmakta olduğundan haftanın kalan gün ve saatlerinde çocuğu ile ilgilenebilirler. Bu nedenle de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının tanınması mümkün söylenebilir. Aksi halde işçinin işyerindeki çalışma süresi çok daha azalmış olacak ve bu durum işyerinde iş organizasyonu, işin yürütümü gibi birçok konuda farklı soruna

---

52 Kanunun 13. maddesine göre, “Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (m. 13/II). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (m. 13/III). Öte yandan Kanunun m. 5/II hükmüne göre de, “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”.

53 RG. 06.04.2004, 25425.

54 RG. 12.05.2010, 27579.

neden olacaktır. İşçinin birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması ihtimalinde, çocuğu ile ilgilenemeyeceği için kendisine ücretsiz izin hakkı tanınması gerektiği ileri sürülecek olsa da, böyle bir durumda hangi işyeri bakımından izin kullanılacağı ayrıca tartışma konusu olacaktır. Burada, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulaması sırasında, sözleşmenin türünde herhangi bir değişiklik meydana gelmediğini, işçinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya devam edeceğini, sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmediğini tekrar vurgulamak yerinde olacaktır.

### **11. Doğum veya Evlat Edinmeye Dayalı Kısmi Süreli Çalışma ile Bağlantılı Hususlar**

6663 sayılı Kanununun 21. maddesiyle, 4857 sayılı İş Kanununun 13 maddesine beşinci fıkra hükmü olarak eklenen düzenlemeye, doğum ve evlat edinmeye dayalı kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. Anılan hükme göre, “Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir”. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır”.

Sözü edilen düzenleme de işçinin istihdamda kalması ve aynı zamanda çocuğu ile de ilgilenebilmesi amacıyla getirilmekle birlikte uygulamada birçok soruna neden olacak gibi görünmektedir. Sözü edilen hükümler çalışmamızı gereğinden fazla genişleteceğinden, bunlardan konumuzla ilgili olan bazı hususlarakısaca değinilmeye çalışılacaktır.Öncelikle belirtmek gerekir ki, çalışma konumuza ilişkin m. 13/V hükmünde bazı eksiklikler olmakla birlikte, m. 74/II hükmünde yapılan düzenlemelerin daha da eksik olduğu söylenebilecektir.

Kanunun m. 13/V hükmüne göre kısmi süreli çalışma uygulamasına başlandığında işçinin iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmekte, tam



sürelie geçildiğinde ise tekrar tam süreli sözleşmeye dönüşmektedir. Oysa m. 74/II hükmünün uygulamasında, işçinin sözleşmesinde değişiklik meydana gelmemekte, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Kanunun m. 13/V hükmünde 74. maddedeki izinlerin sona ermesinden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışmaya geçileceği düzenlenmiş olup, sözü edilen uygulama oldukça uzun bir dönemi kapsamaktadır. Kanunun m. 74/II hükmüne göre ise, doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Görüldüğü üzere, m. 74/II hükmündeki hem daha kısa dönemlerde uygulanmak üzere hem de haftalık çalışma süresinin (örneğin 45 saat) yarısı kadar (22,5 saat) ücretsiz izin verileceği düzenlenmektedir. Kanunun m. 13/V hükmüne göre ise, kısmi süreli çalışmada çok daha uzun dönemde haftalık kanuni çalışma süresinin üçte ikisi olan otuz saate kadar işçi kısmi süreli çalışma süresini kendisi belirleyebilmektedir. Her iki konunun kapsamı farklı olduğundan sözü edilen süre farklılıkları da doğal karşılanacaktır. Kanunun m. 13/V hükmünde işçinin hakkı kullanmadan önce ve uygulamadan vazgeçmek istediğinde işverene bir ay önce yazılı olarak bildirimde bulunacağı ve işveren tarafından karşılanacağı belirtilmekte iken, m. 74/II hükmünde benzer bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Uygulamada yaşanacak sorunların önlenmesi bakımından, m. 74/II hükmündeki hakkı kullanacak işçinin belirli bir süre (en az bir ay) önce yazılı olarak işverene bildirimde bulunması yönünde düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Kanunun m. 13/V hükmündeki doğuma dayalı kısmi çalışma hakkı ebeveynlerden birisi (çocuğun ana veya babası) kullanabilirken, m. 74/II hükmündeki izin hakkı sadece kadın işçi tarafından kullanılabilir. Elbette evlat edinmeye dayalı haklar bakımından kadın ya da erkek arasında fark bulunmamaktadır. Öte yandan, Kanunun m. 74/II hükmüne göre, ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamazken, m. 13/V hükmünde bu yönde bir koşul aranmamaktadır. Bunların yanı sıra her iki hükmün uygulanması bakımından başka farklılıklar bulunmakla birlikte, konumuzun kapsamı nedeniyle bunlara değinilmekten kaçınılmıştır. Her iki uygulamanın ortak yanı ise, işçinin talep etmesi halinde kural olarak işverenin talebi kabul etmek zorunda olmasıdır. Zi-

ra, sözü edilen hakların kullanılıp kullanılmaması sözü edilen düzenlemelerde işçinin tercihine bırakılmış bulunmaktadır. Hatta işverenin cevap vermemesi halinde dahi işçi kanun gereği sözü edilen uygulamalara başlayabilecektir.

Kanunun m. 13/V hükmüne dayanılarak yapılacak kısmi süreli çalışma uygulamasında, işçi, kural olarak işverenden sadece kısmi süreli olarak çalıştığı süreye ilişkin ücretini alabilecek, çalışmadığı sürenin ücretini talep edemeyecektir. Elbette duruma göre mevzuattan ya da sözleşmelerden kaynaklanabilecek diğer haklardan yararlanabilecektir. Kanunun m. 74/II hükmü ile bağlantılı olarak, 6663 sayılı Kanunun 20. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek 5. maddede, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince yarım çalışma ödeneği verilmesine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Kanunun m. 74/II hükmüne ve 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmüne göre ise, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanan (sigortalı), haftalık çalışma süresinin yarısı kadar yapacağı çalışma karşılığında işverenden çalıştığı süreye ilişkin ücretini ve diğer haklarını alabileceği gibi, koşulları yerine getirecek olursa haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmündeki esaslara göre yarım çalışma ödeneğini de alabilecektir. Ayrıca, koşulları yerine getirmiş olan işçi (sigortalı) 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmünde düzenlenen diğer haklardan da yararlanacaktır. Elbette koşulları yerine getiremeyen işçi (sigortalı) ek 5. madde ile getirilen yarım çalışma ödeneğinden ve diğer haklardan yararlanamayacaktır. Belirtilen ihtimalde işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin hakkını kullanmak yerine, doğrudan m. 13/V hükmünde öngörülen kısmi süreli çalışma hakkını kullanmayı tercih edebilecektir.

Burada vurgu yapmak gerekir ki, Kanunun m. 74/I hükmüne göre çalışmanın yasak olduğu dönemde kısmi süreli çalışma hakkı kullanılamayacaktır. Kanunun anılan hükmüne göre, “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır”. İşte, Kanunun m. 74/I hükmü uyarınca, kadın işçiye doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta ve çoğul gebelik halinde onsekiz hafta izin verilmek zorun-

da olup, bu tür durumlarda haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanımına en erken belirtilen sürelerin sona ermesiyle geçilebilecektir.

Kanunun m. 13/V hükmünde, “Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra” kısmi süreli çalışma talebinde bulunulabileceği ifade edilmektedir. Kanunun 74. maddesinde yer alan düzenlemeler ise kısmi süreli çalışmanın başlangıcı bakımından tereddütlere neden olmaktadır. Kanunun 74. maddesinde farklı izin süreleri düzenlenmiş olup, söz konusu izin sürelerinin bağlantı koparılmadan birbiri ardına mı kullanılacağı, bu bağlamda, farklı zamanlarda kullanılıp kullanılamayacağı ve ayrıca belirtilen izin sürelerinin hangisinden sonra kısmi süreli çalışma talebinde bulunulacağı, izin sürelerine ilişkin hakkın tamamının kullanılmasının zorunlu olup olmadığı, kısmi süreli çalışma hakkının tüm izin süreleri kullanıldıktan sonra mı yoksa her bir izin süresinin devamında mı kullanılamayacağı gibi hususlarda uygulamada tereddütler yaşanacağı öngörülmektedir.

Bilindiği üzere, Kanunun m. 13/V hükmünde, doğum veya evlat edinme nedeniyle Kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği düzenlenmektedir. Kanunun m. 13/V hükmündeki düzenlemenin lafzından ilk bakışta kısmi süreli çalışmaya 74. maddedeki izin sürelerinden sonra geçilebileceği gibi bir anlam çıkmaktadır. Ancak, Kanunun 74. maddesinde işçiye farklı izin hakları tanınmış olup, bunlardan istediğini kullandıktan sonra kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışmaya 74. maddede düzenlenen tüm izin süreleri kullanıldıktan sonra geçilmesi gerekmeyecektir. Kanunun m. 13/V hükmünde esas itibarıyla 74. maddedeki izin sürelerinin tamamının kullanılması ihtimalinde bunlardan sonra kısmi süreli çalışmaya geçilebileceği anlatılmak istenmiştir. Aksi halde, kısmi süreli çalışma hakkını kullanmak isteyen kişiye 74. maddedeki tüm izin sürelerini kullanma zorunluluğu getirilmiş olur ki bu durum Kanunun m. 13/V hükmünün getiriliş amacına aykırı olur. Örneğin, 74. maddede diğer izinlerin yanı sıra altı aylık ücretsiz izin düzenlenmekte olup, işçiyi kısmi süreli çalışmaya geçmeden önce altı aylık ücretsiz izni kullanmak zorunda bırakmak kabul edilemez.

Bunların yanı sıra, kadın işçi isterse onaltıveçasekiz haftalık izin süreleri sona erdiğinde Kanunun m.74/II hükmünde öngörülen dönemlerde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanılabilecektir. Belirtilen hakkın kullanılması halinde, kısmi süreli çalışma uygulaması ücretsiz izin kullanılan dönemin sonunda başlayacaktır. Elbette işçi istediği zaman haftalık

çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulamasına son vererek kısmi süreli çalışmaya geçme hakkını kullanabilecektir. Öte yandan işçiye, Kanunun m. 74/VI hükmü uyarınca onaltı veya onsekiz haftalık süreden sonra isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Böyle bir durumda ise kısmi süreli çalışma uygulaması altı aylık süre sona erdiğinde başlayacaktır. Ayrıca işçi, altı aya kadar ücretsiz izni yarıda keserek kısmi süreli çalışmaya geçebilecektir. Bu husus Yönetmeliğin m. 8/II hükmünde, “Kısmi süreli çalışma talebi, 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz” şeklinde düzenlenmiştir. Bilindiği gibi, Yönetmeliğin 7. maddesinde altı aylık ücretsiz izin düzenlenmektedir. Elbette kısmi süreli çalışma uygulamalarının burada belirttiğimiz ihtimallere göre ortaya çıkan dönemde başlayabilmesi için işçinin bir ay öncesinde işverene yazılı olarak talepte bulunması ve diğer koşulların da gerçekleşmiş olması gerektiğini vurgulamak yerinde olacaktır. Burada kısmi süreli çalışmanın erken başlayabileceği dönemleri ihtimallere göre belirtmiş bulunuyoruz. İşçi isterse belirtilen ihtimallerden farklı olarak sonraki dönemlerde de çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir. Yönetmeliğin m. 8/I hükmünde de konuyla ilgili düzenleme bulunmakta olup, bu hususa aşağıda değinilecektir.

Kanunun 74. maddesinde düzenlenen ücretsiz izin haklarının birbirini takip ederek ya da birine başladıktan sonra bırakıp diğerine geçilmesi gibi uygulamaların mümkün olup olmadığı hususunda duraksama yaşanmaktadır. Öğretide, işçinin, doğum ve evlat edinme halinde sekiz haftalık çalıştırılmasının yasak olduğu sürenin bitiminde bir seçim hakkına sahip olduğu, dilerse çalışma süresinin yarısı kadar izin, dilerse altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabileceği, işçinin he ikisini birlikte kullanmasının mümkün olmadığı, evlat edinen veya birlikte evlat edinme halinde eşlerin bu konudaki tercihlerini çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihte, doğum halinde ise sekiz haftalık analık süresinin bitiminde kullanılması gerektiği, üç yaşından küçük çocuğu eşlerin birlikte evlat edinmeleri halinde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma veya altı aya kadar ücretsiz izne ilişkin tercihi eşlerden birisinin kullanılabilmesi, böyle bir durumda eşlerden birisinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma diğerinin ise altı aya kadar ücretsiz izin hakkı kullanmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir<sup>55</sup>.

Yine öğretide, analık izninin bitiminde hak sahiplerine ücretsiz izinlerden yararlanmada seçim hakkı verildiği, bu izinlerden biri kısmi süreli ücretsiz izin

55 Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Eylül 2016, 155.

(m.74/2), diğerinin ise altı aya kadar ücretsiz izin (m. 74/5) olduğu, analık izninin bitiminden itibaren ve analık izin süresinin tamamlanmasından sonra aynı tarihte başlamak üzere iki ayrı iznin kullanılmasının mümkün olmayacağı dikkate alındığında, kanun koyucunun böyle bir düzenlemede analık izninin bitiminden sonra sadece bir izin hakkının kullanılmasını amaçladığı ve bu husustaki seçimin de izin hakları sahibine bırakıldığı, Yönetmeliğin 6 ve 7. maddesinde izinler için “analık izninin bitiminden” şeklindeki ifadeye yer verilerek Yönetmelik hükümlerinin de bu görüşü doğruladığı, sözü edilen izinlerin birbirini izler şekilde yararlanılabilecek izinler olmadığı, izin hakkı sahibinin bunlardan birini seçerek kullanması gerektiğinin açıkça belirtildiği, Yönetmeliğin m.8/I hükmüne “veya” sözcüğüne yer verilerek bu esasın bir kez daha vurgulandığı, izin haklarının her ikisinin değil, seçime bağlı olarak birinin kullanılmış olabileceğinin açıklandığı, kısmi süreli ücretsiz izin ve altı aya kadar ücretsiz iznin doğum yapan kadın veya evlat edinenler için ikisinden de yararlanma olanağı bulunan haklar olmadığı, bunlardan birinin analık izninin bitiminden başlamak üzere kullanılması için seçim yapılarak işverene zamanında bildirilmesi gerektiği ileri sürülmüştür<sup>56</sup>.

Yönetmeliğin çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını düzenleyen, 6. maddesinin birinci fıkrasında, “Analık izninin bitiminden itibaren... haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir” denilmektedir. Yönetmeliğin altı aya kadar ücretsiz izin hakkını düzenleyen, 7. maddesinin birinci fıkrasında ise, “Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir” hükmü yer almaktadır. Yönetmeliğin m. 8/I hükmünde ise, “İşçi, 5 inci maddede belirtilen analıkizninin<sup>57</sup>,

<sup>56</sup> Ekonomi, 28-30.

<sup>57</sup> Bilindiği üzere Yönetmeliğin 5. maddesinde analık iznine şu esaslar yer almaktadır:

**“Analık izni hakkı**

**MADDE 5 –** (1) Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. (2) Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (3) Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. (4) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. (5) Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır. (6) Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

6 ncı maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7 nci maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Yönetmeliğin sözü edilen m. 8/I hükmü, 4857 sayılı İş Kanununun m. 13/V hükmünde düzenlenen ebeveyn iznine ilişkindir. Yönetmeliğin m. 8/II hükmünde ise, “(2) Kısmi süreli çalışma talebi, 7 nci maddede belirtilen ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz” denilmektedir. Yönetmeliğin m. 8/I hükmünde, kısmi süreli çalışma hakkının başlayabileceği/uygulanabileceği zamandan söz edilmektedir. Burada, işçinin tercih edeceği ücretsiz izin uygulamasına göre kısmi süreli çalışmanın başlayacağı zamana ilişkin hüküm getirilmiştir.

Ayrıca belirtme gerekir ki Tasarıda<sup>58</sup>, Kanunlaşması öngörülen hükümde şu hususlara yer verildiği görülmektedir: “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi, evlat edinme halinde ise eşlerden biri veya evlat edinilen altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir. Bu izinlerden hangisini kullanacağını izin talebinde bulunan belirlenir ve izin kullanılacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir”. Ancak sözü edilen hüküm kanunlaşma aşamasında m. 74/II hükmüne yansımamıştır. Kanunun m. 74/II hükmünde getirilen düzenlemede tercih (seçim) zorunluğu bulunmamaktadır.

Kanun ve Yönetmelik hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkı ile altı aya kadar ücretsiz izin hakkından birini tercih etmek zorunda bırakılarak, diğer haktan mahrum edilemez. Elbette işçi bunlardan başlangıçta işin doğası gereği birisini seçecektir. Zira işin doğası gereğinin, birinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılmakta ve haftanın yarısında izinli olunmakta, diğerinde altı ay boyunca izinli olup çalışma yapılmamaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, işçi isterse analık izin hakkını kullandıktan sonra doğrudan altı aylık ücretsiz izin hakkını ya da haftanın yarısı kadar izin hakkını da kullanabileceği gibi, altı aylık ücretsiz izin uygulamasına başladıktan kısa süre sonra bundan vazgeçerek (m. 74/II hükmündeki süreler geçmemiş olması koşuluyla) haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanmaya başlayabilecektir. Öte yandan işçi, analık izin hakkını kullandıktan sonra haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanmaya başladıktan kısa süre sonra bundan vazgeçerek altı aylık ücretsiz izin hakkını kullanabilecektir. Elbette böyle bir durumda altı

58 <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0517.pdf>.

aylık izin hakkının başlangıcı analık izin sürelerinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacaktır. Diğer hallerde sorun olmamakla birlikte çocuğun engelli olması halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkı üç yüz altmış gün olduğundan, belirtilen ihtimalde işçinin altı aydan fazla süre ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanılması halinde artık atı aylık süre geçmiş olduğundan, altı aylık ücretsiz izin hakkı kullanılamayacaktır. Ayrıca çocuğu engelli doğan işçi analık iznin sona erdiği tarihten itibaren altı ay ücretsiz izin hakkını kullandıktan sonra, üç yüz altmış günden kalan süre kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanabilecektir. Burada hem haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkının hem de altı aya kadar olan ücretsiz izin hakkının başlangıç zamanının aynı şekilde analık izin sürelerinin bittiği tarihten itibaren başlıyor olmasıdır. Zira m. 74/V hükmünde, “İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir” denilmektedir. Kanunun m. 74/II hükmünde, “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren analık hâli izninin bitiminden itibaren ...haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir” denildiği görülmektedir. Kanunun m. 74/I hükmünde de analık izin sürelerine ilişkin olarak doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık ücretsiz ve izin süresi ile ilgili diğer hususlara yer verilmiştir. Belirtilen nedenlerle, işçi, her ne kadar analık izin süresinin bitiminden itibaren, başlangıçta haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ya da altı aya kadar ücretsiz izin hakkından birini kullanmak zorundaysa da devamında bu yöndeki uygulamaya son vererek koşulların varlığı halinde diğer hakkını kullanabilecektir. Bununla bağlantılı olarak da işçi istediği zaman ücretsiz izin uygulamalarına son verilerek, m. 13/V hükmündeki kısmi süreli çalışma hakkı kullanılabilir. Ancak Kanunun m. 13/V hükmünde belirtildiği üzere aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir. Böyle bir durumda, tam süreli çalışmaya geçtikten sonra işçinin henüz süreler dolmamışsa, ücretsiz izin haklarını kullanıp kullanamayacağı hususunda tereddüt yaşanacaktır.

6663 sayılı Kanunun 22. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun m. 74 hükmüne son fıkra olarak eklenen düzenlemede, “Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır” denilmektedir. Anılan hüküm uyarınca Kanunun m. 74 hükmündeki analık iznine ilişkin haklarından iş sözleşmesi ile çalışan diğer işçiler de yararlanabilecektir. Ancak Kanunun m. 13/V hükmü sadece 4857 sayılı Kanunun kapsamına giren işçilere uygulanabilecektir. Zira mevzuatta

söz konusu düzenlemelerin iş sözleşmesi ile çalışan diğer işçiler hakkında da uygulanacağına yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Böylece, 4857 sayılı Kanunun kapsamında çalışan işçiler ile Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununun kapsamına giren işçiler arasında yeni bir farklılık daha ortaya çıkmış olmaktadır. Elbette Kanunun m. 13/V hükmünde yer alan kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından diğer kanunlar kapsamında iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerin de yararlanması hususunda yeni düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır.

## 12. Kanuna Aykırılık

4857 sayılı İş Kanununun m. 104/I hükmünde, Kanunun 74. maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işverene idari para cezası verileceği düzenlenmektedir. Sözü edilen m. 104/I hükmünün, m. 74/II hükmünün kanunlaşmasından önce getirilmiş olmasına rağmen, düzenleniş biçimiyle m. 74/II hükmünü de kapsadığı söylenebilecektir<sup>59</sup>. Zira anılan hükümde, “ücretsiz izin vermeyen” denilmektedir. Bilindiği üzere, kanunun m. 74/II hükmünde de haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı düzenlenmektedir.

## 4. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Doğum ve evlat edinmeye dayalı olarak 4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmü uyarınca, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilceğini, işçiye, çalışılmayan izin sürelerinde işveren tarafından ücret ödenmeyeceğini, koşulların varlığı halinde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre yarım çalışma ödeneği verileceğini yukarıda belirtmiş bulunuyoruz.

6663 sayılı Kanunun 20. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek madde 5 hükmünde, “Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği” başlığı altında yarım çalışma ödeneğine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, “İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir (Ek m. 5/I).

59 Aynı yönde, Ekonomi, 41-42.



## 1.Yarım Çalışma Ödeneğinin Dönem ve Süreleri

Yukarıda belirttiğimiz üzere, Kanunun m. 74/I hükmüne göre, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmekte, çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenmekte, çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır”. İşte sözü edilen dönemlerde koşulları yerine getiren işçilere yarım çalışma ödeneği verilecektir. Elbette işçi belirtilen dönemlerde bu yöndeki uygulamalara son vererek haftalık çalışma süresinde çalışmaya başlayabilecektir. Bu tür durumlarda ödeneğin ödenmesine son verilecektir.

Kanunun ek m. 5/I hükmünün ilk cümlesinde ise, 4857 sayılı Kanunun 74. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödeneceği ifade edilmektedir (Ek m. 5/I). Ancak yukarıda belirttiğimiz gibi aynı fıkarda ödenek süresinin 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olduğu da düzenlenmektedir. 4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmünde ise, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmekte, 63. maddede belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısından söz edilmemektedir. Belirtilen hükümlerden kanuni haftalık çalışma süresi olan 45 saatin mi yoksa işyerinde uygulanmakta olan daha düşük haftalık çalışma süresinin mi yarısı olacağı tam olarak anlaşılamamaktadır. Öte yandan kısmi süreli çalışanlarla ilgili de tereddüt yaşanmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz üzere, konuya ilişkin hükümlerin yeteri kadar açık olmaması nedeniyle gelecekte uyuşmazlığa neden olacağı anlaşılmaktadır. Gelecekte yaşanacak sorunların önlenmesi bakımından sözü edilen hükümlerin gözden geçirilerek daha açık ve anlaşılır şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca yukarıda belirttiğimiz üzere, Kanunun m. 74/I hükmüne göre, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmekte, çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenmekte, çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır”. İşte sözü edilen dönemlerde koşulları yerine getiren işçilere yarım çalışma ödeneği verilecektir.

## 2. Yarım Çalışma Ödeneğinin Koşulları

4447 sayılı Kanunun ek m. 5/I hükmünde yarım çalışma ödeneği alınabilmesi için gerekli olan diğer koşulların şu şekilde düzenlendiği görülmek-

tedir: "...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”.

#### **a) 600 Gün İşsizlik Sigortası Primi Bildirilmiş Olması**

Sözü edilen hükme göre, işçinin ödenekten yararlanabilmesi için, doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Aynı koşul işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alınabilmesi için gerekli olan koşullardan birisi olarak da kullanılmaktadır. Yarım çalışma ödeneğinin doğum veya evlat edinme nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanan her işçiye verilmemesinin nedeni fonun erimesinin önüne geçilmek istenmesidir.

#### **b) Haftalık Çalışma Süresinin Yarısı Kadar (Fiilen) Çalışılması**

Kanununun m. 74/II hükmünde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanılabilmesi düzenlenmiş, bununla bağlantılı olarak da 4447 sayılı Kanununun Ek 5. maddesinde çalışılmayan sürelerde ücret ödenemeyeceği için gelir kaybında meydana gelen azalmaya ilişkin olarak belirli miktarda İşsizlik Sigortası Fonundan ödenek verilmesi öngörülmüştür. Elbette ödeneye hak kazanmak için gerekli olan diğer koşulların yanı sıra işçinin haftanın yarısında çalışıyor olması gerekir.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için, ek m. 5/I hükmünde işçinin, 4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması gerektiği ifade edilmektedir. 4857 sayılı Kanununun m. 74/II hükmünde ve 4447 sayılı Kanununun ek m. 5 hükmünde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yeterince açık olmadığı için uyuşmazlıklara neden olacağından değişiklik yapılarak konuya açıklık kazandırılması gerektiğini belirtmiş bulunuyoruz. Burada ayrıca vurgulamak gerekir ki, ek m. 5 hükmünde ayrıca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar “fiilen” çalışılması gerektiği ifade edilmiştir. Belirtilen hükümde “fiilen” ibaresine yer verildiği görülmektedir. Konuya ilişkin diğer düzenlemelerde yer almazken burada ayrıca bu yönde bir ibarenin kullanılmasının da soruna neden olabileceği öngörülmektedir. Zira 4857 sayılı Kanununun 66. maddesinin-

de, “Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır” denilerek, çalışılmış gibi sayılan sürelere ilişkin hususlara yer verilmiştir. Ayrıca anılan Kanununun 46. maddesinde hafta tatiline (ve ücretine) hak kazanılması bakımından çalışılmış gibi sayılan sürelere ilişkin düzenleme de bulunmaktadır. Ayrıca yukarıda belirttiğimiz çalışma sürelerine ilişkin olarak ilgili diğer mevzuat hükümlerinde yer alan düzenlemelere göre uygulama yapılması gerekecektir. Belirtilen düzenlemelerde çalışılmış gibi sayılan sürelerde ek m. 5 hükmündeki ifade nedeniyle fiilen çalışma yapılmadığı için ödenek verilip verilmeyeceği hususunda duraksama yaşanacaktır. Bu tür durumlarda uygulama bakımından Kurumların takdirine bırakılmamalı konu açık ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmelidir. Aksi halde, diğer mevzuat hükümleriyle çelişkili durumlar ortaya çıkacaktır. Uygulamada yaşanacak tereddüt, tartışma ve uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından, düzenleme yapılırken diğer mevzuat hükümlerinin birlikte ele alınarak daha açık ve anlaşılır hükümlerin getirilmesi yerinde olacaktır. Fiili çalışma konusunda da mevcut hüküm gözden geçirilmeli ve yeni düzenleme yapılarak konuya açıklık kazandırılmalıdır.

İŞKUR’un 4447 sayılı Kanununun ek m. 5 hükmünden, İŞKUR’un izin hakkını kullanan işçiye ilişkin olarak, işverenin SGK’ya bildirdiği çalışma süresini değerlendirerek ödenek vereceği ve işçi adına SGK’ya sigorta primi ödeyeceği anlaşılmaktadır. Burada belirtmek gerekir ki, işçinin, sağlık raporu alması gibi nedenlerle haftalık çalışma süresinin yarısında hiç çalışmaması ya da bir kısmında çalışması halinde, yarım çalışma ödeneği ve sigorta primlerinin ödenmesi bakımından bazı sorunlarla karşılaşabileceği anlaşılmaktadır. Elbette gelecekte yaşanacak sorunların önlenmesi bakımından mevzuatta konunun daha açık bir şekilde düzenlenmesi yerinde olacaktır.

### **e) Başvuru Yapılması**

4447 sayılı Kanununun ek 5. maddesinde, yarım çalışma ödeneği alınabilmesi için, “...doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesiyle başvuruda bulunulması gerekir” denilmektedir. Belirtilen hükümde “Kurum” ibaresine yer verilmiş olup, bilindiği üzere sözü edilen işlemler Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Konuya ilişkin olarak işçinin yarım çalışma ödeneği almak için İŞKUR’a başvuruda kullanması için “YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ TALEP DİLEKÇESİ” adı altında Kurum tarafından matbu form hazırlandığı görülmektedir (Ek 1). Talep dilekçesinde yer alması gereken bilgiler, formun ilk kısmında yer

almaktadır. Ayrıca formun sonunda, başvuru sahibinin kimlik fotokopisi, çocuğun kimlik belge fotokopisi ve doğum sonrası rapor fotokopisinin eklenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Formun ortasında “Bilgilendirme ve Talep”, sonunda da diğer hususlara yer verildiği görülmektedir. Öte yandan yine Kurum tarafından, işçinin talepte kullanması için, “DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA BELGESİ” adı altında başka bir matbu form daha hazırlandığı görülmektedir (Ek 2). Belirtilen belgede, işyerine ve işçiye ilişkin bazı bilgilerin yanı sıra, çocuk, doğum, izin, yarım çalışma vb. hususlarda bilgi girişlerinin yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Belgenin devamında ise, işverenin/işveren vekilinin taahhütte bulunması ve işçinin de talepte bulunmasına ilişkin hususlara yer verildiği ve son olarak da işveren/işveren vekili ile işçinin imzasına ilişkin kısma yer verildiği görülmektedir. Belgenin altında ise, “NOT: Bu belge 2 nüsha doldurulacaktır. Bir nüshası işyerinde saklı kalacak ikinci nüshası işçiye İŞKUR’a başvuru yapması için verilecektir” denilmektedir. Formun arka yüzünde, bilgilerin belgeye nasıl doldurulacağına ilişkin açıklayıcı hususlara yer verilmiştir. İŞKUR’un sözü edilen belgeler olmadan işçiye yarım çalışma ödeneği ödemeyeceği anlaşılmaktadır. Elbette İŞKUR’un işçiye ödeme yapması ve primleri ödemesi ve ayrıca gelecekte sorun yaşanmaması için doğru bilgilerin Kuruma ulaşması gerekir. Elbette olması gereken konuya ilişkin hükümlerin öncelikle Kanunda ve daha sonra da Yönetmelikte düzenlenmesi gerekir. Bu bağlamda, sözü edilen matbu formlarda belirtilen hususların Yönetmelikte düzenlenmesi ve formların da Yönetmelik ekinde yer alması sağlanmalıdır.

### 3. Yarım Çalışma Ödeneğinin Ödenmesine İlişkin Hususlar

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir (Ek m. 5/I). Yarım çalışma ödeneğinin çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ödenmesinin nedeni, işçinin ilgili ayda haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıp çalışmadığının kontrolünün sağlanmasıdır. Zira, İŞKUR, ödemeyi yapmadan önce çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinden kontrolünü yapmış olacaktır. Belirtilen hükümde prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ödeneceğinden, işçinin normal çalışma süresine dönerek çalışması halinde bu durum daha önce öğrenilmiş olunacağından, yersiz ödeme yapılmasının önüne de geçilmiş olunacaktır.

Kanunun m. 5/I hükmüne göre, “Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kaza-

nilan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır”. Öte yandan anılan hükme göre, “Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez”.

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır (Ek m. 5/I). Bu bağlamda koşulların yerine getirilmesi halinde işçiye çalışılmayan günler için İşsizlik Sigortası Fonundan asgari ücretin günlük brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilecektir. Yarım çalışma ödeneği işçinin haftanın yarısında çalışarak ücretini işverenden alacağı için, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izinli olduğu süreler için verilecektir. Örneğin, işçi, işverenden 15 günlük ücretini alacak, Fondan da 15 günlük yarım çalışma ödeneği alacaktır. Elbette uygulamada ayın 28, 29, 30 ve 31 gün olması ihtimallerine göre uygulamada bazı farklılıkların ve buna ilişkin olarak bazı sorun ve uyuşmazlıkların çıkabileceği de öngörülmektedir.

Kanuna göre,” Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz” (Ek m. 5/I).

İşçinin haftalık çalışması süresinin yarısı kadar izin uygulamasının sona ermesi ve işçinin normal çalışma sürelerinde çalışmaya başlaması halinde yarım çalışma ödeneği ödenmesine son verilecektir. Ayrıca, çocuğun ya da işçinin ölmesi halinde de yarım çalışma ödeneği verilmeyecektir. Öte yandan, iş sözleşmesi sona eren işçiye artık yarım çalışma ödeneği ödenmeyecektir. Ancak işçinin aynı ya da başka bir işyerinde tekrar çalışmaya başlaması ve mevzuata uygun olarak haftalık çalışması süresinin yarısı kadar izin uygulamasına devam edebilmesi halinde, kalan süre için kendisine ödeme yapılmaya devam edilmesi gerekecektir.

İşçinin işyerinde haftalık çalışma sürelerinin yarısında izinli olduğu dönemde başka bir işyerinde çalışması halinde yarım çalışma ödeneği ödenmemesi gerekir. Ancak konuya ilişkin olarak açık bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Kanunun m. 74/II hükmü ve 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmü, işçinin kalan sürede izinli sayılarak ve kendisine çalışmadığı süreler bakımından koşulları taşıması halinde bir yönüyle maddi destek verilerek, çocuğuyla ilgilenmesini sağlamak amacıyla getirilmiştir. İşçinin işyerinde izinli sayıldığı sürelerde başka bir işyerinde çalıştığı tespit edilmesi halinde, iş hukukuna ilişkin mevzuat hükümlerine göre işverenin işçiye karşı kullanabileceği farklı hakları olduğu gibi, işçiye yarım çalışma ödeneğinin de verilmemesi gerekecektir. Böyle bir ihtimalde yersiz olarak verilmiş olan ödenek varsa onlar da

işçiden geri alınabilecektir. İşçinin başlangıçta bir işyerinde normal çalışma süresinde çalışmakta iken ikinci bir işyerinde de (işverenin rızası dahilinde) çalışıyor olması halinde, nasıl bir yol izleneceği hususunda ilk bakışta duraksama yaşanmaktadır. Ancak belirtilen ihtimalde, mevcut hükümler karşısında, birinci işyerinde haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar izin kullanması durumunda yarım çalışma ödeneğinin verilmesi gerektiği söylenebilecektir.

#### **d) İşverenin Hatalı Bilgi ve Belge Vermesi**

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir (Ek m. 5/I).

#### **4. Bazı Sigorta Primlerinin Ödenmesi**

Doğum veya evlat edinmeye dayalı olarak haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanan işçinin, yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanması halinde, ödenek aldığı (çalışılmadığı) sürelerle ilişkin olarak bazı sigorta kollarına ilişkin primleri İşsizlik Sigortası Fonundan ödenecektir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun m. 5/II hükmüne göre, "...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 bildirimini yapılmaz".

Kanununun m. 5/II hükmünde, "...Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için..." prim ödeneceğinden söz edilmekte olup, Kanunun m. 5/I hükmünde yarım çalışma ödeneğine ilişkin hususlar düzenlenmiş bulunmaktadır. Esas itibarıyla, m. 5/II hükmünde, daha açık ve anlaşılır bir ifadeyle, "Yarım çalışma ödeneği ödenenler için" ifadesi kullanılarak, bunların primlerin ödeneceği şeklinde düzenleme yapılsaydı daha isabetli olurdu. Burada öncelikle belirtmek gerekir ki, anılan hüküm uyarınca, yarım çalışma ödeneğine hak kazanmış olanların primleri ödenecek, yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayanların primleri ise Fondan karşılanmayacaktır.

5510 sayılı Kanunun m. 81/I (a) hükmünde, "a)Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir" denilmektedir. Anılan Kanunun

m. 81/I (f) hükmüne göre ise, “f) Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için 82 nci maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın % 12,5’idir. Bu primin % 5’i sigortalı, % 7,5’i ise işveren hissesidir...” Belirtilen hükümler birlikte değerlendirildiğinde, yarım çalışma ödeneği alan işçinin uzun vadeli (MYÖ) sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ilişkin primlerinin tamamı (işçi ve işveren hissesi) Fon tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenecektir.

İşçinin izin dönemindeki primlerinin İŞKUR tarafından ödenmesine ilişkin düzenleme yerinde olduğu söylenebilir. Ancak, işçinin Kanunun ek m. 5/II hükmünde açık bir şekilde, işçinin İŞKUR tarafından ödenecek primlerinin, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanarak ödeneğini vurgulamak da yerinde olacaktır. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanunun m. 81/I hükmü uyarınca, anılan Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biridir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından, 2017 yılının tamamında uygulanmak üzere yaşa bağlı olmaksızın tek asgari ücret tutarı belirlenmiş bulunmaktadır<sup>60</sup>.

Mevcut hükümler karşısında, işçinin kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primleri ve işsizlik sigortası primleri Fondan karşılanmayacaktır. Öte yandan işverenin de belirtilen sigorta kollarına ilişkin primleri (işçi ve işveren payı) Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemesi gerekmeyecektir. Bilindiği üzere sigorta primleri ücretlerden kesilmektedir. İzinli olunan sürelerde çalışma yapılmayacağından ve ücret ödenmeyeceğinden sigorta primi de ödenmeyecektir. İşçinin işsizlik sigortası primlerini kendisinin yatırmasının mümkün olup olmadığına açıklık kazandırılması gerekecektir.

4447 sayılı Kanunun m. 46/II hükmüne göre, “Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar”. Belirtilen hükümde kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortasının kapsamında olduğu ifade edilmektedir. Ancak daha önce de be-

60 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161230-22.pdf>.

lirttiğimiz üzere, 4857 sayılı Kanunun m. 74/II hükmünde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanılacağından söz edilmiş olup, sözleşmenin türü değişmemektedir. Dolayısıyla, işçinin, yarım çalışma ödeneği aldığı dönemde işsizlik sigortası primi ödemesi mümkün olmayacaktır. Elbette olması gereken bakımından bu durumun yerinde olup olmadığı tartışılabilir.

Bilindiği üzere sosyal sigorta primleri ayda otuz gün üzerinden ödenmektedir. Uygulamada beklenti, 15 gün işverenin ve kalan 15 günün priminin de İŞKUR tarafından yatırılmasıdır. Bu bağlamda işveren, işçi için, 15 günlük prime esas kazanç tutarı üzerinden prim ödemesi gerekecek, kalan 15 günün primleri de yarım çalışma ödeneğine hak kazanması halinde İŞKUR tarafından ödenecektir. Elbette ay içinde işçinin farklı nedenlerle çalışılmamış olması halinde ona göre bildirimde bulunulması gerekecektir. Kanunda aylık çalışma süresinin yarısı kadar izin verileceğinden değil, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verileceğinden söz edilmektedir. Böyle olunca da, ay içerisinde dört haftalık çalışma sürelerinin yarısında izin kullanıldıktan ve yarısında çalışıldıktan sonra, kalan hafta bakımından sorun yaşanacağı öngörülmektedir. Zira belirtilen ihtimalde, ay içinde beşinci hafta içerisinde, hafta tatilleri olacak ve ayrıca izin kullanılan sürelerin yanı sıra çalışılan süreler de olabileceğinden bazı sorunlarla karşılaşılabilir. İşçinin izin hakkını kullanırken, işgünlerinin bazılarında tam gün, yarım gün veya belirli saatlerde çalışma ihtimallerine göre, çalışılan sürelerin toplanıp 7,5 saate bölünmesi gibi uygulamalar karşısında farklı sorunlar yaşanabilecek gibi görünmektedir. Zira, konuya ilişkin hükümler düzenlenirken çalışma süreleri bakımından aylık çalışma süresinin yarısı değil, haftalık çalışma süresinin yarısı esas alınmıştır. Hafta tatilleri ve ayın 28, 29, 30 ve 31 gün olması ihtimallerine göre uygulamada bazı farklı durumlarla karşılaşılacağı öngörülmektedir. Ayrıca, işçinin haftanın tamamında ya da bazı günlerinde sağlık raporu alması gibi nedenlerle çalışmaması durumunda da farklı bir durumla karşılaşılabilir. Uygulamada yaşanacak sorunların önlenmesi bakımından konuya ilişkin olarak öncelikle Kanunda ve ikincil mevzuatta açık ve anlaşılır yeni düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

Bilindiği üzere kural olarak işçinin ay içerisinde otuz günden az çalışması halinde bunun nedenlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi (ve belgelenmesi) gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu ay içinde otuz günden eksik kalan (çalışılmayan) günlerin neden(ler)inin bildirilmesi bakımından, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulamasına ilişkin olarak, “23-Yarım çalışma ödeneği” şeklinde yeni bir eksik gün kodu getirmiştir. Öte yandan, ay içinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin uygulaması nedeniyle çalışıl-



mayan sürelerin yanı sıra, ay içinde başka nedenlerle (rapor vs.) çalışılmayan sürelerin bulunması ihtimaline ilişkin olarak da eksik gün nedeni olarak “24 Yarım çalışma ödeneği ve diğer nedenler” şeklinde yeni bir kod daha getirilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, haftalık çalışmaya süresinin yarısı kadar izin kullanan her işçinin yarım çalışma ödeneğine hak kazanması mümkün olmayabilir. Zira, 4447 sayılı Kanunun ek m. 5 hükmünde yarım çalışma ödeneğine ilişkin olarak farklı koşullar getirilmiş olup, sözü edilen koşulları yerine getirmeyen işçiler ödenekten yararlanamayacaktır. Dolayısıyla, eksik gün bildiriminde “Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin” ifadesinin kullanılması daha isabetli olacaktır.

Kanunun m. 74/II hükmünde, işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin hakkını kullanmak için işverene bildirimde bulunmasına ilişkin olarak yazılı bildirim zorunluluğu olmadığını yukarıda belirtmiş bulunuyoruz. İşveren eksik gün nedeni olarak 23 ya da 24 kodunu yazdığı anda bunları ispatlayacak belgeyi de eksik gün bildirim belgesinin ekinde kural olarak SGK’ya sunmak zorundadır. Ancak işçi işverene yazılı bir belge ile başvuruda bulunmayacak olursa işveren eksik gün nedenini ispatlayacak belgeye ulaşamayacaktır. Bu bağlamda, işçinin işverene yazılı olarak başvuruda bulunması ve işverenin de yazılı olarak cevap vermesi gerektiği şeklinde düzenleme yapılarak ortaya çıkacak sorunların önlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Sosyal Güvenlik Kurumun, 01.09.2016 tarih ve “2013/11 sayılı Genelgede Değişiklik” konulu 2016/20 sayılı Genelgesiyle, 2013/11 sayılı Genelgede değişiklik yapılmıştır. Sözü edilen değişiklikle, 2013/11 sayılı Genelgeye, “1.22- Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alanlar” başlığı altında yeni düzenlemeler getirilmiştir. Belirtilen düzenlemede şu hususlara yer verilmiştir:

“6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanuna 10/2/2016 tarihinden itibaren eklenen ek 5 inci madde ile 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi kapsamında doğum sonrası analık hali sona eren ve işe başlayan kadın sigortalıya ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek sigortalılara istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin alan işçiye doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR’a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması halinde yarım çalışma ödeneği verilmesi uygulaması getirilmiştir.

Yarım çalışma ödeneği İŞKUR’ca verilecek olup yarım çalışma ödeneği alan sigortalılar için İŞKUR % 32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirilecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.”

Ayrıca 2013/11 sayılı Genelgeyle, “2.20- Doğum nedeniyle yarım çalışma ödeneği alanların bildirimleri” başlığı altında getirilen düzenlemeye göre, “4447 sayılı kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında yarım çalışma ödeneği alan sigortalıların bildirimleri aylık prim ve hizmet belgesi ile yapılacak, İŞKUR’ca bu sigortalılar için sigortalı işe giriş ve işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi istenmeyecektir.”

## 5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununun m. 74/II hükmüyle, doğum ve evlat edinme nedeniyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının getirilmesinin isabetli olduğu söylenebilir. Ancak Kanunun anılan hükmünde, konuya ilişkin hususların gerekli ve yeterli şekilde düzenlenmediği, uygulamaya yönelik ikincil mevzuat hükümlerinin yürürlüğe konulmadığı ve ilgili diğer mevzuat hükümleriyle gerekli bağlantının kurulmadığı görülmektedir.

Mevcut hükümlerin ihtiyaçları karşılamadığı, uygulamada gelecekte birçok sorunun, tartışmanın ve uyuşmazlığın yaşanacağı anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin düzenlemeler, kadın işçilerin çocuklarıyla ilgilenmeleri ve aynı zamanda da istihdamda kalmalarının sağlanması amacıyla getirilmiştir. Ancak belirtilen düzenlemelerin, hükmün getiriliş amacını gerçekleştirmeye yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, mevcut hükümlerin ihtiyaçları karşılamaması bir yana, getiriliş amacına aykırı bir şekilde kadın işçilerin istihdamdan dışlanmasına neden olacağı öngörülmektedir. Yaşanacak sorunların önlenmesi amacıyla kısa süre içerisinde ihtiyaçları karşılayacak, hükmün getiriliş amacına hizmet edecek ve uygulamada sorun ve tartışmalara neden olmayacak açık ve ayrıntılı yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

## YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ TALEP DİLEKÇESİ (EK 1)

Adı soyadı:			
T.C. Kimlik Numarası:			
Çocuğun T.C. Kimlik Numarası ve Adı soyadı:			
Çocuğun Doğum veya Evlat Edinme Tarihi:	.../.../20		
Evlat Edinme de Fiilen Aileye Teslim Edildiği Tarihi:	.../.../20		
Analık Hali İznin Bittiği Tarih:	.../.../20		
Yarım Çalışmanın Başlama/Bitiş Tarihi:	.../.../20		.../.../20
Kaçıncı Doğum Olduğu:	1. Doğum	2. Doğum	3. ve Fazlası Doğum
Tekil /Çoğul Doğum Belirtiniz	Tekil	Çoğul	
İşçinin İletişim Bilgisi (Adres, Telefon, eposta):			
İşyeri Unvanı:			

### BİLGİLENDİRME VE TALEP

**1.** 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde; birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

**2.** 4447 sayılı Kanunun Ek-5 inci maddesi kapsamında işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.

**3. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için işçinin;**

Analık hali izni bitiminden itibaren yarım çalışmaya başlaması, işçi 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, Hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması, 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.

**4.** Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam (başlama ve bitiş tarihi belirli olan yarım çalışma süresinden) süreden düşülerek ödeme yapılır.

5. Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.
6. İşçiler, TC Kimlik Numaralı kimlikleri ile birlikte her hangi bir PTT şubesine başvurarak yarım çalışma ödeneklerini alabilir.
7. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ödenir.
8. İŞKUR aktarılan tutarla sınırlı olmak üzere ödeme yapılan hesap üzerinde her türlü işlem yapılabilir. Altı ay süreyle işlem görmeyen hesap bakiyeleri İşsizlik Sigortası Fonu emanet hesabına iade edilir. İşçiler iade edilen ödeneklerini İŞKUR birimlerine başvurarak alabilir.
9. Yarım çalışma yapılan işten ayrılan ve aynı kapsamda yeni işe başlayanlara kalan süre için ödeme yapılır.
10. İşçi tarafından verilen bilgilerdeki eksiklik veya yanlışlık (işçi kusuru) nedeniyle yapılan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir. Hesabından ödeneği almayanlara yasal faiz uygulanmaz, borcuna karşılık tahsil edilir. Borcun taksitlendirilmesi mümkündür. Ancak, taksit miktarı brüt asgari ücretin 1/10 undan az olamaz. Ödeme yapılmaması halinde yasal yollardan takip işlemi başlatılır.
11. Yarım çalışma süresi içinde tam zamanlı çalışmaya başlamam, ikamet adresimin değişmesi, ödenek ödenen dönemde işten ayrılmam, yetkili sağlık kuruluşunca istirahatli kılınma, hallerinde durumun İŞKUR'a 15 gün içinde bildirileceğimi, Dilekçemde vermiş olduğum bilgilerin tam ve doğru olduğunu,  
**“Bilgilendirme ve Talep”** konusunda bilgi aldığımı beyan, kabul ve taahhüt ederim. Yarım Çalışma ödenmesini talep ediyorum, gerekli işlemin yapılmasını arz ederim.

Ekler: • Başvuru Sahibinin Kimlik fotokopisi • Çocuğun kimlik belge fotokopisi • Doğum sonrası rapor fotokopisi	Tarih:	
	<b>İmza:</b>	
	Evrak Kayıt No:	

**DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA  
BELGESİ (EK 2)  
(İŞVEREN TARAFINDAN DOLDURACAKTIR)**

1	İşyeri Unvanı:			
2	Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Sicil Numarası:			
3	Kapsamı:	Kamu	Özel	
4	İşyeri Sandık Sicil Numarası (Varsa):			
5	İşyeri İletişim Bilgisi (Adres, Telefon, eposta):	İl:	İlçe: Tel:	
6	İşçinin T.C. Kimlik Numarası ve Adı soyadı:			
7	İşçinin Sandık Sicil Numarası:			
8	Çocuğun Doğum veya Evlat Edinme (Fiilen aileye Teslim Edildiği) Tarihi:	.../.../20		
9	Çocuğun T.C. Kimlik Numarası ve Adı soyadı:			
10	Tekil /Çoğul Doğum Belirtiniz	Tekil Doğum	Çoğul Doğum	
11	Kaçıncı Doğum Olduğu:	1. Doğum	2. Doğum	3. Doğum ve fazlası
12	Analık Hali İzin Bittiği Tarih:	.../.../20		
13	Yarım Çalışmanın Başlama/Bitiş Tarihi:	.../.../20		.../.../20
14	İşçinin İletişim Bilgisi (Adres, Telefon, eposta):	İl:	İlçe:	Tel:
<p>3 Yukarıda bilgileri yer alan ..... i kanunla belirlenen hak sahipliği süresince yarım zamanlı çalıştıracağımı, 3 İşçinin talebi doğrultusunda tam çalışmaya başlaması halinde bildireceğimi, 3 Bu belgede yer alan bilgilerin tam ve doğru olduğunu, yanlış veya eksik bilgiler bulunması halinde, İŞKUR'ca yapılacak haksız ve fazla ödemelerden doğabilecek her türlü sorumluluğun tarafıma ait olacağını kabul ederim.</p> <p style="text-align: center;"><b>İŞVEREN/ YETKİLİ</b> Adı Soyadı, Unvanı, İmza, Kaşe</p>		<p>Yukarıda yer alan bilgiler kapsamında doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinden yararlanmak istiyorum.</p> <p style="text-align: center;">İşçi Adı Soyadı, İmza</p>		

NOT: Bu belge 2 nüsha doldurulacaktır. Bir nüshası işyerinde saklı kalacak ikinci nüshası işçiye İŞKUR'a başvuru yapması için verilecektir.

## GENEL AÇIKLAMA

- 1- Doğum sonrası haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince, 4857 sayılı Kanununun 46. Maddesi uygulanır.
- 2- İşyeri Unvanı; işçinin çalıştığı işyerinin açık adı/unvanı yazılacaktır. İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamında ise sandık adı yazılacaktır.
- 3- Sosyal Güvenlik Kurumu İşyeri Sicil Numarası; işyerinin Sosyal Güvenlik Kurumu sicil numarası (İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamındaki sandıklar dahil) yazılacaktır.
- 4- İşyeri Sandık Sicil No (Varsa): İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 inci maddesi kapsamında ise işyerine ait sandık sicil numarası yazılacaktır.
- 5- İşçinin Sandık Sicil Numarası: İşyeri 506 sayılı Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında ise işçinin sandık sicil numarası yazılacaktır.
- 6- Evlat Edinme de Fiilen Aileye Teslim Edildiği Tarihi: Evlat edinme halinde çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarih yazılacaktır.
- 7- Kaçınıcı Doğum; Başvuruya esas çocuğun/çocukların kaçınıcı doğum olduğuna ilişkin bilgi yazılacaktır.
- 8- Analık Hali İznin Bittiği Tarih; Doğum halinde analık hali izni bittiği tarih, evlat edinme halinde çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık sürenin sonu yazılacaktır.
- 9- Yarım Çalışmanın Başlama/Bitiş Tarihi; İşçiye 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresinin başlama ve bitiş tarihi yazılacaktır.