

**ANALIK İZİNİ VEYA ÜCRETSİZ İZİN SONRASI  
YAPILACAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR HAKKINDA  
8 KASIM 2016 TARİHLİ YÖNETMELİK KAPSAMINDA  
HUKUK BÜLTENİ\***

Bilindiği üzere, 6663 sayılı Torba Yasa ile 10 Şubat 2016 tarihinden itibaren yürürlükte olacak şekilde; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenmiş olan "Analık Hali İzninde" ve 13. maddesinde düzenlenmiş olan "Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde" değişiklikler yapılmıştı.

***İş Kanunu Madde 74 – Analık Hali İzni;***

- (1) Yapılan değişikliklerle Analık Hali İzninin (madde 74) toplam 16 haftaya tekabül eden uygulaması mevcut haliyle korunurken, maddeye, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler kadar babaya iznin kullandırılacağı eklenmiştir. Hemen devamında, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen çalışana da, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılacağı düzenlenmiştir.
- (2) Bununla birlikte, 74. maddeye adapte edilen yenilikle, 16 haftalık analık izninin bitiminden sonra kullanılacak şekilde, "özel bir ücretsiz izin hakkı" getirilmiştir. Bu hakka göre, çalışanın isteğine bağlı olarak, analık izninin bitiminden itibaren, çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın çalışan ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanlar "yarım çalışma" yapabilecek, bir başka deyişle, haftalık normal çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izinli olacaklardır. Söz konusu iznin süresi, birinci doğumda 60, ikinci doğumda 120, sonraki doğumlarda ise 180 gün olarak belirlenmiş, çoğul gebeliklerde bu süreler 30 gün eklenmiş, çocuğun engelli doğması halinde 360 gün olarak tespit edilmiştir.
- (3) Son olarak, madde 74 kapsamındaki altı aya kadar isteğe bağlı ücretsiz izin hakkı da korunmuş ve bu hak yapılan değişikliklerle, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmiştir.

Kısaca hatırladığımız İş Kanunu'nun 74. maddesinin, yukarıda üç bölüm halinde yazılmasının nedeni, **8 Kasım 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in ("Yönetmelik")** bir tereddüdü cevaplandırmış gibi duran sıralaması ile uyumlu olması içindir. Zira Yönetmelik, İş Kanunu'nun 74. maddesinin içeriğini üçe bölerek, sırasıyla 5. maddesinde on altı haftalık doğum iznini, 6. maddesinde haftalık normal çalışma süresinin yarısında ücretsiz izinde olabilme hakkını ve 7. maddesinde altı aya kadar ücretsiz izni açıklamaktadır.

Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, bir çalışanın haftalık normal çalışma süresinin yarısında ücretsiz izinde olmak ile altı aya kadar ücretsiz izin kullanmak haklarından sadece birinden yararlanmak istemesi mümkündür. Bu durumda tercih edilecek izin, 16 haftalık doğum izninin bitiminden sonra kullanılmalıdır. Çalışan, bu haklardan hiçbirini kullanmak istemeyebilir, çünkü bunlar çalışanın isteğine bağlıdır, ancak, her ikisini de kullanmak isterse, o zaman sıralamanın yukarıdaki gibi (1), (2) ve (3) şeklinde olması uygun olacaktır.

***İş Kanunu'nun 13. maddesi olan Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi*** kapsamında 6663 sayılı Torba Yasa ile yapılan değişiklikle de, İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra kullanılacak bir kısmı süreli çalışma hakkı maddeye eklenmiştir.

***Bu kez Yönetmelik'le, Yönetmelik'in 8. maddesinden itibaren, söz konusu kısmi süreli çalışmanın süresi, şekli ve şartları düzenlenmiş, cevap beklenen hususların tamamı olması da büyük bir kısmı cevaplandırılmıştır.***

***Yönetmelik'le yapılan düzenlemeleri bir liste halinde özetleyecek olursak;***

- i. Çalışan, yukarıda açıklandığı gibi, Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen analık izninin, 6. maddesinde belirtilen ücretsiz izin (yarım çalışma) veya 7. maddesinde belirtilen ücretsiz izin bitiminden itibaren, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.*
- ii. Talep, bu haktan yararlanmaya başlamadan en az bir ay önce çalışan tarafından işverene yazılı olarak yapılmalıdır.*
- iii. İş Kanunu madde 74 yani Yönetmelik madde 7 kapsamında altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanmakta olan bir çalışan da, ücretsiz iznini keserek kısmi süreli çalışmaya başlama talebinde bulunabilir.*
- iv. Çalışan talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri belirtmelidir.*
- v. Çalışan, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır, çünkü belirli istisnalar dışında, eşi çalışmayanlar bu haktan faydalanamazlar. Ancak, kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranır ve şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hak devam eder.*
- vi. İşveren, çalışanın yazılı talebini çalışanın özlük dosyasında saklamalıdır.*
- vii. Usulüne uygun olarak yapılmış kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanacak ve işveren, çalışana, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirecektir. İşveren bu süre içinde çalışanın talep*

dilekçesine cevap vermezse, talebin çalışanın dilekçesinde belirttiği tarihte veya takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazandığı kabul edilecektir.

- viii. Kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, çalışanın yapmakta olduğu işin niteliği ve çalışanın talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir.
- ix. Kısmi süreli çalışanın ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- x. Usulünce yapılmış ve çalışanın belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla, kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmaz.
- xi. Kısmi süreli çalışmaya başlayan çalışan, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir.
- xii. Tam süreli çalışmaya geri dönmek isteyen çalışan, işverene en az bir ay önce yazılı olarak talebini bildirir.
- xiii. Kısmi süreli çalışan işçi yerine alınmış bir çalışan vardysa ve kısmi süreli çalışan tam zamanlı çalışmaya geri dönerse, yerine işe alınan çalışanın iş sözleşmesinin kendiliğinde sona ereceği kabul edilmiştir. (yine 2016 yılı içinde yapılan başka bir düzenleme ile bu kapsamda çalışacak işçilerin, özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam edilebileceği de düzenlenmiştir.)

Son olarak; Yönetmelik'in 12. Maddesinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler tanımlanmıştır. İlgili madde şu şekildedir;

(1) Kısmi süreli çalışma;

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

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

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

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

işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.

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

Söz konusu düzenlemelerin, çalışma hayatı için faydalı olmasını dilerken, her ne kadar ilgili madde içinde bu hakkı ebeveynlerden herhangi birinin kullanabileceği düzenlenmiş olsa da, bir tür “analık” halinin devamı olarak vurgulanan kısmi süreli çalışmanın, kadın çalışanların çalışma hayatındaki görünürlüğü açısından uzun vadede bir tehdit olabileceği kanısındayız.

Öte yandan, Yönetmelik’in 14/3 maddesinde yer verilen hükme göre, bu kapsamda kısmi süreli çalışmaya başlamış işçi yerine istihdam edilebilecek işçinin iş sözleşmesinin, kısmi süreli çalışan işçinin tam zamanlıya geçmesi halinde kendiliğinden sonra ereceğinin kabul edilmesi, bu şekilde çalışacak olan işçileri işveren karşısında iş güvencesi korumasının dışında bırakmış olacaktır.

Saygılarımızla,

\*Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili resmi mercilerin kamuya yaptığı bilgilendirmeler esas alınarak hazırlanmış olup, tereddütlü hususlarda nihai işlemler gerçekleştirilmeden evvel tarafımızdan görüş ve destek alınmasını tavsiye ederiz. Aksi takdirde, yapılacak işlemler sonucunda doğacak zararlardan Hukuk Büromuz sorumlu tutulamaz.