

BASIN İŞ KANUNU'NA TABİ ÇALIŞANLARIN DOĞUM SONRASI KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI

1. GİRİŞ

Ülkemizde çalışma hayatının tamamına yakını 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre düzenlenmesine karşın İş Kanunu'nun hüküm alanına girmeyen hususlarda Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri çalışma hayatını düzenlemektedir. Bu çalışma Basın İş Kanunu'na tabi çalışan kadınların 4857 sayılı İş Kanunu 74'üncü maddede belirtilen doğum sonrası kısmi zamanlı çalışma taleplerinin işverenlik tarafından karşılanıp karşılanmama hususlarının mevzuat çerçevesinde incelenmesini içermektedir.

2. ORTAK HÜKÜMLER

Kadınların korunmasına ilişkin olarak İş Kanunu'nda kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler, hamilelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenlemeler ve cinsiyet ayrımcılığı konularına ilişkin hususlar özellikle son dönemde İş Kanunu 13 üncü ve 74 üncü maddelerde yapılan değişikliklerle düzenlenmiştir.

74 üncü madde ile genel olarak kadın işçilerin hamilelik süresince periyodik muayene izni, doğum öncesi ve sonrasına ilişkin analık izni, doğumdan sonra işçinin isteğine bağlı olarak kullanılabilecek olan yarım çalışma izni veya 6 aya kadar ücretsiz izin ile süt izni süresinden yararlanabilmeleri kurala bağlanmıştır.

Ayrıca ilgili maddenin son fıkrasına eklenen "Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır" hükmü ile belirtilen haklardan tüm çalışan kadınların faydalanması sağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nu "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlıklı 74 üncü maddesine 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 22 nci maddesi ile "... kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde 1 inci doğumda 60 gün, 2 nci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. ..." çalışanlara doğum sonrası çalışmalarda çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in "Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı" başlıklı 6 ncı maddesi İş Kanunu'nun 74 üncü maddenin açıklaması niteliğindedir. Aynı yönetmeliğin 8 inci maddesi kanunda belirtilen analık izinlerinin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda 1 ay önceden işverene kısmi süreli çalışma talebinde bulunması halinde bu izni kullanma hakkının bulunduğunu düzenlemektedir. Ancak, İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin son hükmüne benzer bir hükmün 13 üncü maddede yer almaması sebebiyle, ebeveynlere tanınan kısmi



sürelî çalışmaya geçiş hakkı sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler tarafından kullanılabilen bir izin hakkı olarak kalmıştır.¹

3. BASIN İŞ KANUNUNDA ANALIK HALİ

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda sayıca az olmakla birlikte kadın işçilere (gazetecilere) yönelik İş Kanunundan farklı mahiyette koruyucu hükümler bulunmaktadır².

Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesinin son fıkrası uyarınca, kadın gazeteci hamileliğinin 7 nci ayından doğumdan sonraki 2 ayın bitimine kadar ki süre boyunca izinli sayılmaktadır. Söz konusu özel düzenlemeye göre, kadın gazetecinin izinli olduğu bu süre boyunca, işveren kadın gazeteciye son aldığı ücretin yarısını ödemekle yükümlüdür. Doğumun gerçekleşmemesi veya ölü doğum meydana gelmesi halinde, bu halden itibaren 1 ay süresince yarım ücret ödenir, gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden yardım alması, yarım ücret ödenmesine engel değildir.

Burada da basın iş kanununa tabi çalışanların yalnızca iş kanununa tabi çalışanlara nazaran doğum halinde pozitif anlamda artılara sahip olduğunu görebilmekteyiz.

4. SONUÇ

İş Kanunu ile, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlıklı 74 üncü maddenin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Basın İş Kanunu çalışanlarına doğum sonrası çalışmalarda çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı kullandırılması bu kanun hükmüne dayandırılmaktadır.

Uygulamada analık halinde "çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı" ile "kısmi süreli çalışma" birbirine karıştırılmamalıdır.

Basın İş Kanunu'na tabi çalışan anne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in 6 ncı maddesine istinaden (dayanak İş Kanunu Madde 47) çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkından faydalanırken aynı yönetmeliğin 8 inci maddesine istinaden (dayanak İş Kanunu Madde 13) kısmi süreli çalışma hakkından faydalanabileceğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır.

Yönetmeliğin 8 inci maddesi, İş Kanunu'nun "Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13 üncü maddesinde aksi belirtilmediğinden bu hak yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler tarafından kullanılabilen bir izin niteliğindedir.

Yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde Basın İş Kanunu'na tabi çalışan bir işçinin işverenden doğum sonrası kısmi süreli çalışma talebinde bulunması durumunda işvereni İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin Basın İş Kanununa uyarlanamayacağı gerekçesiyle bu talebi reddedebilir.

Ancak; Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi'nin 22.01.2015 tarih ve 2015/1828 karar numaralı kararında "4857 sayılı İş Kanunu'nun 1 inci maddesinin 2 nci fıkrasında, "Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar

¹ Ocak, Saim "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 37, 2017, S. 52.

² Altan, Ömer Zühtü, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları, 1980.



dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" şeklinde kurala yer verilmiştir. İş Kanunu'nun 4 üncü maddesinde istisnalar arasında 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar gösterilmediğine göre, basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar bakımından istisnaen İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün görülmelidir. 5953 sayılı Yasa'da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır." şeklinde hükmüne ve Yargıtayın "İşçi Lehine Yorum İlkesi" dikkate alınarak Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin doğum sonrası kısmi süreli çalışma talebinde bulunması durumunda talepleri işverenliklerce olumlu karşılanabilir.³

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isverenim.com



³ Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi 2013/8444 E., 2015/1828 K. "İçtihat Metni"