

# İŞÇİNİN YARIM ÇALIŞMA İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI İLE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

## 1. YARIM ÇALIŞMA İZİNİ HAKKI VE KULLANIMI

### 1.1. YARIM ÇALIŞMA İZİNİ HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde düzenlenmiş olan "yarım çalışma izni", işçinin doğum sonrasında ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmesi halinde kullandığı ücretsiz bir izindir.

Yarım çalışma izninden doğum yapan kadın işçiler ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler yararlanabilir.

Doğum yapan kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için doğan çocuğun hayatta olması şarttır.

Kadın veya erkek işçinin evlat edinmesi sırasında çocuk 3 yaşından küçük olmalıdır.

Yarım çalışma izni talep tarihinde evlat edinilen çocuğun 3 yaşını tamamlamış olması yasal koşulun gerçekleşmesi yönünden önem arz etmemektedir.<sup>1</sup>

### 1.2. YARIM ÇALIŞMA İZİNİNİN KULLANIMI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesi uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren; çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla, kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere, istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle **haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.**

Çoğul doğum hâlinde bu süreler 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.

**Kadın işçi ücretli doğum izni süresini tamamladıktan sonra 6 aylık ücretsiz izin ya da ücretsiz izin yerine yarım çalışma izni kullanabilecektir.**

Yarım çalışma izninden; doğum yapmış olan kadın işçi ile 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinmiş olan kadın ya da erkek işçi yararlanabilir. Yarım çalışma izninin kullanımı çocuğun sağ olması koşuluna bağlanmıştır.

Evlat edinenlerin bu izinden yararlanabilmesi için çocuğun fiilen teslim edilmiş olması gerekir. Bu izin ancak çocuk talep tarihinde ve izin süresince sağ kullanılabilir.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 2021, sayfa 864

<sup>2</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınları, 3.Baskı, İstanbul 2021, sayfa 506

Yarım çalışma izni Kanunda ücretsiz izin olarak ifade edilmesine karşın, doğum ve evlat edinme sonrası belirli şartların sağlanması halinde yarım çalışma ödeneğine hak kazanılabilen bir izin süresi olarak kabul edilmelidir.<sup>3</sup>

Doğum sonrası yarım çalışma iznini kullanmak için işçinin talepte bulunması gerekmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 5 inci maddesi uyarınca, işçinin yarım çalışma izninden yararlanması için analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde işverene başvurması gerekmektedir. Eğer sigortalı 3 yaşından küçük bir çocuğu evlat edindiği için yarım çalışma izni almış ise bu durumda 30 günlük sürenin başlangıcı evlat edinme tarihinden itibaren başlayacaktır.<sup>4</sup>

İşçi yarım çalışma izni kullanma talebinde bulunduğu anda işveren bunu kabul etmek zorundadır. Bu izin hakkının kullanımında işverenin takdir hakkı bulunmamaktadır.

İşçinin yarım çalışma iznini kullanabilmesi için tam süreli çalışan bir işçi olması gerekir.

Bu yasal düzenlemedeki haftalık çalışma süresi işçinin tabi olduğu haftalık çalışma süresidir. İşçinin haftalık çalışma süresi 45 saat ise yarım çalışma süresi haftada 22,5 saat olacaktır.

Yarım çalışma ödeneğinin yarım çalışma izni ile doğrudan bağlantısı söz konusudur. Bu nedenle, yasal haftalık çalışma süresinin altında çalışma süresinin tespit edildiği işyerlerinde o süre doğrultusunda hareket edilmelidir.

Yarım çalışma izni kullanan işçi, işyerindeki haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışmalı ve çalışmadığı süre kadar da yarım çalışma iznine hak kazanmalıdır.<sup>5</sup>

Kadın işçinin haftalık çalışma süresinin yarısından daha az veya daha fazla izne ihtiyacı olduğunu ileri sürerek, daha az veya fazla izin talebinden bulunması mümkün değildir. Yarım çalışma izni süresi, haftalık çalışma süresinin yarısı olarak sabitlenmiştir.<sup>6</sup>

Ayrıca bu izin süresi bir haftalık zaman dilimi esas alınarak kullanılır. Örneğin 60 gün yarım çalışma izni kullanan bir kadın işçinin 30 gün tam çalışıp 30 gün izin kullanma şeklinde bir uygulama talebinde bulunması mümkün değildir.<sup>7</sup>

Buna karşılık işçi haftalık çalışma süresinin yarısını haftanın 3 günü çalışmamak ya da her gün sadece yarım gün çalışma şeklinde kullanabilir.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 505

<sup>4</sup> N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 2021, sayfa 865

<sup>5</sup> Dr.Yasemin Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, OnikilevhaYayıncılık, İstanbul 2019, sayfa 299

<sup>6</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 505

<sup>7</sup> A.g.e. sayfa 505, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 43. Bası, sayfa 866

<sup>8</sup> N.Çelik, N.Caniklioğlu, .Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 43. Bası 2021, sayfa 866



Yarım çalışma izni kullanırken işçinin iş sözleşmesinin niteliği değişmez. Yarım çalışma iznini kullanan işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar bir süre için iş görme borcunu yerine getirmemekte ve koşulları varsa yarım çalışma ödeneğine hak kazanmaktadır.

İşçinin yarım çalışma iznini kullanmaya başladığı andan itibaren iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm hakları yarısı oranında azalır.

Bu haktan yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren kadın işçinin yarım çalışma izni kullandığı dönemde ona süt izni vermek zorunda değildir. Süt izninin uygulanmaması sadece yarım çalışma izni sırasındadır. Bu izin bittikten ve kadın işçi çalışmaya başladıktan sonra çocuk 1 yaşını tamamlayıncaya kadar süt izni kullanılabilir.<sup>9</sup>

## 2. YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

4447 sayılı Kanunun Ek 5 inci maddesi uyarınca işçiye/sigortalıya, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin 2 inci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen izin (yarım çalışma izni) süresince, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir.

Yarım çalışma ödeneğinin miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.

Doğum ve evlat edinme sonrası kullanılan yarım çalışma izni döneminde söz konusu olan yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, kişinin çalıştığı işte aldığı ücret tutarı ne olursa olsun, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Yarım çalışma ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmaz.

Yarım çalışma ödeneği ödenecek azami süre, birinci doğumda en fazla 60 gün, ikinci doğumda en fazla 120 gün, sonraki doğumlarda en fazla 180 gün ve çocuğun engelli doğması halinde en fazla 360 gündür.

Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 gün içinde 15 gün yarım çalışma ödeneği ödenir. Bu ödenek söz konusu süreye rastlayan hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri için de ödenir.<sup>10</sup>

Belirtilen süreler 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen sigortalılar için de uygulanacaktır.

İşçinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanması için, doğum ve evlat edinme sonrası analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu'na doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması gerekir.



<sup>9</sup> N.Çelik,N.Caniklioğlu, .Canbolat,E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 43.Bası 2021, sayfa 867

<sup>10</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit,Bireysel İş Hukuku Dersleri,Onikilevha Yayınları,3.Baskı, İstanbul 2021, sayfa 507

İşçinin/sigortalının yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için yukarıda belirtilen koşulların tamamının gerçekleşmesi gerekmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 5 inci maddesi uyarınca, mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan süre içinde geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara bu durumun devamı süresince yarım çalışma ödeneği ödenmez. Sigortalının ölmesi durumunda, çocuğun hayatını kaybetmesi, evlatlık halinin ortadan kalkması ve yarım çalışma ödeneği alan kişinin bu süre içerisinde başka bir işte çalışması halinde de yarım çalışma ödeneği kesilir.<sup>11</sup>

Sigortalı yarım çalışma izninden vazgeçip işverenle anlaşarak tam süreli çalışmaya dönmüşse bu durumda da yarım çalışma ödeneği kesilecektir.

Buna karşın iş sözleşmesi sona eren sigortalı, tekrar çalışmaya başlayarak yarım çalışma iznine devam etmesi durumunda kalan süre için yarım çalışma ödeneğini almaya devam edebilecektir.

### 3. İŞÇİ/ SİGORTALI ADINA PRİM ÖDENMESİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 5 inci maddesinin 2 inci fıkrası uyarınca, yarım çalışma ödeneği alan hak sahiplerinin sigorta primlerinin işçi ve işveren payları, yarım çalışma ödeneği aldıkları süre boyunca İşsizlik Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenecektir.

İlgili yasal düzenlemede 5510 sayılı Kanunun 82 inci maddesine atıfta bulunulduğundan, işverenler tarafından en az asgari ücret üzerinden prim ödemesi gerçekleştirilecektir.

Sigortalı adına prime esas kazancın alt sınırından %12,5 oranında genel sağlık sigortası priminin ve %20 oranında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin işçi ve işveren paylarının tamamı Fon tarafından SGK'ye ödenecektir.<sup>12</sup>

Yarım çalışma izni esnasında işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacağı için çalıştığı süreye göre ücrete hak kazanacak ve yine çalıştığı süre kadar işveren tarafından SGK'ye işçi adına prim ödemesi yapılacaktır.

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler uyarınca, yarım çalışma izni kullanan işçinin koşulları sağlayamaması halinde yarım çalışma ödeneğinden yararlanamama olasılığı da bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak yarım çalışma ödeneğine hak kazanamayan sigortalıların/işçilerin sigorta primleri de ödenemeyecektir.



<sup>11</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2021, sayfa 508

<sup>12</sup> Yasemin Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, OnikilevhaYayıncılık, İstanbul 2019, sayfa 303

Öğretide, sigortalıların yarım çalışma iznini kullanırken, bu süre zarfında koşulları taşımaması nedeniyle yarım çalışma ödeneğinden yararlanamaması gibi sonuçların ortaya çıkmasının önlenmesi için Kanun'daki yarım çalışma ödeneğine ilişkin koşulların kaldırılması ve 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca sigortalılara bu süreler için borçlanma imkanının getirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>13</sup>

#### **4. YARIM ÇALIŞMA İZİNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN DİĞER KANUNLAR KAPSAMINDA OLANLARIN DA YARARLANMASI**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca, yarım çalışma iznine ilişkin düzenlemenin iş sözleşmesiyle çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan tüm işçiler için uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Buna göre, bu hükümlerden sadece İş Kanunu kapsamındaki işçiler değil, Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler de dahil olmak üzere Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler ile Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları da yararlanacaktır.

4447 sayılı Kanunun Ek 5 inci maddesinde yer alan düzenleme uyarınca da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işçilere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenecek olup, bu ödenekten koşulları sağlayan ve yukarıda belirtilen Kanunların kapsamında çalışan tüm işçiler/sigortalılar yararlanacaktır.

Ayrıca, yukarıda belirtilen Kanuni düzenlemeler 506 sayılı Kanunu'nun geçici 20 inci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanacaktır.

### **BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**



<sup>13</sup> Yasemin Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, OnikilevhaYayıncılık, İstanbul 2019, sayfa 306