



# BÜRO AİLESİ SENDİKASI BAL SEN



Sayı : MS511-2022- 80  
Konu : Yarı Zamanlı Çalışma

17.08.2022

T.C.  
CUMHURBAKANLIĞI  
(dari Bakanlık)

Bilindiği üzere 29/01/2016 tarihli ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10 uncu maddesiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen "Doğum Sonrası Yarım Zamanlı Çalışma" başlıklı ek 43 üncü madde ile " Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan izin, eğer doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çaının başlatıldığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya bakan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla bakanlık tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başlatıldığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya başlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bir çocuğu eyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan ekin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan ekin de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır.

Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teklif bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir." hükmü getirilmiştir.

Aynı kanunun 30. Maddesi ile 5510 sayılı Kanuna ek madde eklenerek 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesinin birinci fıkrasının c bendine tabi çalışanların Sosyal Güvenlik kurumuna bildirimlerinin ve ücretlerinin ne şekilde yapılacağı belirtilmiştir.

Ayrıca kanunun 21. maddesi uyarınca 4857 sayılı Kanunun 13. Maddesine ek fıkra eklenmiş sigortalı çalışanlar için çocuğunun mecburi ilköğretim çaının başlatıldığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde yarım zamanlı çalışabilme imkanı getirilmiştir, 08.11.2016 tarih 29882 sayılı resmi gazete ile " Analık izni Veya Ücretsiz izin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik"

yayımlanmış ve 4857 sayılı kanuna tabi çalışan sigortalılar için uygulama başlatılmıştır.

Ancak kanun yayımlandığı tarihten günümüze kadar 4857 sayılı Kanuna tabi çalışanlar için uygulama başlamasına rağmen 657 sayılı kanuna tabi çalışan personeller için herhangi bir düzenleme yapılmamış, kanunda yarım zamanlı çalışmaya hakkından hangi memurların yararlanıp yararlanamayacağı ile ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararı yayımlanması öngörüldüğü, Mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından konu hakkında 28 Mart 2016 tarihinde kamu kurumlarından doğum sonrası yarım zamanlı çalışmaya hakkından yararlanmaması öngörülmemiş personelin tabii olduğu mevzuat, kadro/pozisyon, hizmet sınıfı ve teklif bilgileri istenildiği, ilgili Kurum kapanmadan evvel son kez hangi unvanların bu haktan yararlanamayacağına dair nihai kurum görüşlerini istediği, ancak araya pandemi döneminin girmesiyle birlikte kamuda dönüşümlü ve uzaktan çalışmaya sistemlerine geçiş ile yarım zamanlı çalışmaya hakkından düzenleme çalışmaları durdurulmuştur.

Bilindiği üzere yarım zamanlı çalışmaya izin verenlere esneklik sağlayarak ekonomik avantajlar sağlarken, çalışanlara da iş ve özel yaşam dengesini gözeterek sosyal getiriler sağlanabilmektedir. Özellikle aile sorumlulukları olan kadınlar için yarım zamanlı istihdamın sosyal boyutu ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yarım zamanlı istihdam gençlerin iş gücü piyasasına katılımını destekleyici bir politika aracı konumdadır.

Nitekim yarım zamanlı işlerde gençlerin daha fazla yer aldıkları görüldüğünden genç işsizliği ile mücadelede yarım zamanlı çalışmanın etkili olduğu söylenebilir. Aynı şekilde emeklilik döneminde iş gücü piyasasına dönen gruplara da yarım zamanlı istihdamdan fayda sağlanabileceği görülmektedir.

Söz konusu kanunu haktan faydalanmak için mahkemelere dava açıldığı, görülen davalarda; 657 sayılı Kanuna tabi çalışanların kanunen tanınan bu hakkı kullanmasının önünde yasal bir engel bulunmadığı, kanunen aranan koşulların sağlandığı, haktan yararlandırılma hususunda Bakanlar Kurulu tarafından henüz bir düzenleme yapılmamış olmasının açıkça kanunla tanınması hakkının kullanılmasına engel olamayacağı, söz konusu düzenlemenin ne zaman yapılacağı hususunda herhangi bir sürenin de belirlenmediği göz önünde bulundurulduğunda hakkın belirlilik ilkesine aykırı olarak kısıtlanarak yarım zamanlı çalışmaya istemiyle açılan davaya çalışan lehine karar verildiği, davaların Bölge Adliye Mahkemesi tarafından kabul edildiği görülmektedir. (Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 3. Daire Dava Dairesi 2017/2693 Esas 2018/3814 sayılı kararı)

Bu bağlamda doğum sonrası hak tanınan analık hali izninin sona ermesi ile çocukların ilköğretime başlatılmasına kadar bakım ve yetiştirilmesini sağlamak için kadın veya erkek çalışanların yasada tanımlanan yarım zamanlı çalışmaya ile ilgili kamu kurumları yetkililerinin hazırlanması ve uygulamanın başlanması, kanunun yayımlandığı 10.02.2016 tarihinden beri yapılmamıştır.

Söz konusu yapılacak düzenleme ile çalışmaya barınmasının sağlanacağı, istihdamı artıracaktır, konu ile ilgili açılan davalardan dolayı emek ve zaman kaybının azalacağı ve çalışanların mesuliyetlerinin giderileceği nedenleriyle kanuni düzenleme de uygulamaya geçilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

Abdulkadir SUDAÜZEN  
Genel Başkan Yardımcısı

Burak D NÇER  
Genel Başkan