TAAD Yıl 17 . Sayı 68 . Ekim 2026
ISSN 1309-6826 - E-ISSN 3150-0919
Araştırma Makalesi/Research Article DOI: 10.54049/taad.2013482

ENGELLİ ÇOCUĞA BAKIM VEREN İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYARLANMASI VE BAKIM İZNİ

Adjusting Working Conditions for Employees and Care Leave for an Employee's Child with a Disability

Sena Berfin TUNÇ*

Özet

Engelli çocuğun bakımını üstlenen işçiler, çocuğun bakım, tedavi, eğitim ve rehabilitasyon ihtiyaçları ile çalışma yaşamından doğan yükümlülüklerini birlikte yürütmek durumundadır. Türk hukukunda bu işçilere bazı izin hakları tanınmış olmakla birlikte, çalışma saatlerinin veya vardiyaların değiştirilmesi, uzaktan ya da kısmi süreli çalışma gibi bakım sorumluluğuna uygun çalışma düzenlemelerini talep etme konusunda açık ve kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu çalışma, engelli çocuğa bakım veren işçinin Türk iş hukukundaki konumunu incelemekte; Avrupa Birliği hukuku ve Avrupa Birliği Adalet Divanı kararları ışığında işverenin çalışma koşullarını uyarlama yükümlülüğünün kapsam ve sınırlarını değerlendirmektedir. Ayrıca mevcut düzenlemelerin yeterliliği tartışılarak Türk hukuku bakımından çözüm önerileri sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engelli çocuğa bakım veren işçi, çalışma koşullarının uyarlanması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, bakım izni, makul düzenleme yükümlülüğü

Abstract

Employees caring for a child with a disability must reconcile the child's care, treatment, education and rehabilitation needs with the obligations arising from working life. Although Turkish law grants certain leave entitlements to these employees, there is no clear and comprehensive regulation concerning their right to request working arrangements compatible with caregiving responsibilities, such as changes to working hours or shifts, remote work or part-time work. This study examines the legal position of employees caring for a child with a disability under Turkish labour law and evaluates, in light of European Union law and the case law of the Court of Justice of the European Union, the scope and limits of the employer's duty to adapt working conditions. It also assesses the adequacy of the existing legal framework and proposes solutions for Turkish law.

Keywords: Employees caring for a child with a disability, adaptation of working conditions, work–family reconciliation, care leave, duty of reasonable accommodation

---

- *Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.*
- *Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 7.8.2026*
- *Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 23.10.2026*

* Arş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi/Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, İzmir/Türkiye, e-posta: senaberfin.tunc@deu.edu.tr, https://orcid.org/0009-0002-1623-2212.

GİRİŞ

Engelli[1] bir çocuğun veya yakının bakımını üstlenmek, ebeveynlerin aile yaşamının yanı sıra çalışma düzenini ve iş hayatındaki konumunu da etkileyebilmektedir. Otizm spektrum bozukluğu, spinal musküler atrofi (SMA) ve benzeri doğuştan gelen hastalıklar ile çocukluk döneminde ortaya çıkan bazı sağlık sorunları, uzun süreli bakım, tedavi, eğitim ve rehabilitasyon ihtiyacını beraberinde getirebilmektedir[2]. Bu ihtiyaçların karşılanması kimi çocuklar bakımından ebeveynlerin düzenli veya sürekli desteğini gerekli kılmaktadır.

Bakımı üstlenen ebeveynin aynı zamanda işçi olması hâlinde, bakım sorumluluğu ile iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerin bağdaştırılması güçleşebilmektedir. Özellikle çalışma saatleri, vardiyalar, gece çalışması ve işyerinde bulunma zorunluluğu; sağlık kontrolleri, tedavi, rehabilitasyon, özel eğitim ve günlük bakımın yürütülmesini zorlaştırarak izin kullanma veya devamsızlık gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle işçinin ailevi yükümlülükleri ile işverenin işin düzenli yürütülmesine ilişkin menfaatlerinin birlikte gözetilmesi gerekmektedir[3].

---

1 Engellilik alanında daha kapsayıcı bir dilin benimsenmesi amacıyla "özel gereksinimli birey" ifadesinin güncel olarak kullanılmasıyla birlikte, uluslararası literatürde "disability", "handicap", ulusal mevzuat ve öğretide ise "engelli" ve özellikle önceki tarihli düzenlemelerde "özürlü" kavramlarına yer verildiği görülmektedir. Bu nedenle çalışmada, yürürlükteki mevzuatın terminolojisi ve konunun hukuki çerçevesiyle uyum sağlanması amacıyla "engelli" ifadesi tercih edilmiştir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un (R.G., 07.07.2005, 25878) ilk yayım tarihinde kullanılan "özürlüler" ibaresinin, 25.04.2013 tarihli 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla "engelliler" şeklinde değiştirilmesine ilişkin bkz. Şebnem Gökçe Boğlualcı, 'Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi' (2017) 3(54) Çalışma ve Toplum 1263, 1276. Geniş bilgi için bkz. Fatma Kahraman Güloğlu, 'Engellilik Hakkında Kavramsal Karmaşanın Nedenleri ve Türkiye'deki Durum' (2022) 33(1) Toplum ve Sosyal Hizmet 291, 309–310. Ayrıca bkz. Yener Şişman, 'Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme' (2012) 7(28) Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi 69, 71.

2 İdil Yıldırım Arı, 'İşverenin Otizm Spektrum Bozukluğu Olan İşçilere Karşı Borçlarının Değerlendirilmesi' (2021) 1(2) Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi 163; Arzu Arslan Ertürk, 'Türkiye'de SMA'lı Çocukların Tedavisi ve Yabancı Ülke Örnekleri' (2024) 30(2) MÜHFD 813; Şerife Yücesoy Özkan ve diğerleri, Otizm Spektrum Bozukluğu (Atilla Cavkaytar (ed), 2. Bası, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Ankara 2016); Engellilik ile hastalık birbiriyle bağlantılı olmakla birlikte özdeş kavramlar değildir. Bu nedenle işçinin engelli çocuğu ile hasta çocuğuna yönelik bakım sorumluluklarının ayrıştırılması gerekir. Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması'nda (ICF) engellilik; yalnızca kişinin sağlık durumuna indirgenmeyen, bedensel işlev ve yapılardaki bozukluklar ile faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve toplumsal yaşama katılımda karşılaşılan güçlükleri kapsayan bir kavram olarak ele alınmakta; kişinin sağlık durumu ile kişisel ve çevresel koşulların etkileşimi sonucunda şekillendiği belirtilmektedir; bkz. Dünya Sağlık Örgütü 2011 Engellilik Raporu; ayrıca bkz. https://engelsiz.itu.edu.tr/yeti-farkliliklari (Access Date: 07.08.2026)

3 Fuat Özşenol ve diğerleri, 'Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Aile İşlevlerinin Değerlendirilmesi' (2003) 45(2) Gülhane Tıp Dergisi 156; Serap Kılıç, 'Fiziksel Engelli Çocuğun Evde Bakım Gereksiniminin Aileye Etkisi' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi 2009); Eda

Türk hukukunda engelli çocuğu bulunan çalışanlara belirli mazeret izinleri tanınmış olmakla birlikte, bu çalışanlara özgü esnek çalışma imkânlarının kapsamlı biçimde düzenlenmemiş olması önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Özellikle işçinin çalışma saatlerinin veya vardiyasının değiştirilmesini, kısmi süreli ya da uzaktan çalışmayı veya çalışma düzeninin başka bir biçimde uyarlanmasını talep edip edemeyeceği açık değildir. Bu durum, işverenin yönetim hakkı ile işçinin ailevi sorumlulukları, eşitlik hakkı ve çalışma hakkı arasında nasıl bir denge kurulması gerektiği sorununu gündeme getirmektedir.

Bu çalışma, engelli çocuğa bakım veren işçinin hukuki konumunu ve çalışma koşullarının bakım sorumluluğuna göre uyarlanması imkânını incelemektedir. Bu kapsamda engelli çocuk, bakım ihtiyacı ve bakım veren işçi kavramları açıklandıktan sonra uluslararası hukuk, Avrupa Birliği hukuku ve Türk hukukundaki koruma ele alınacak; ardından işçinin talep edebileceği çalışma düzeni değişiklikleri ile işverenin yükümlülüğünün kapsamı ve sınırları değerlendirilecektir. Böylece mevcut düzenlemelerin yetersizliği veya yeterli olup olmadığı sorununun ortaya konulması ve Türk iş hukuku bakımından uygulanabilir çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

I. ENGELLİ ÇOCUĞUN BAKIM İHTİYACI VE BAKIM VEREN İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYARLANMASI GEREĞİ

A. Engelli Çocuk ve Bakım İhtiyacı

Engellilik, yalnızca kişinin sağlık durumuyla açıklanabilecek bir durum değildir. Kişinin yaşadığı sağlık sorunu kadar, içinde bulunduğu çevre, karşılaştığı engeller ve kendisine sunulan destekler de engelliliğin günlük yaşam üzerindeki etkisini belirlemektedir. Dünya Sağlık Örgütü, dünya genelinde yaklaşık 1,3 milyar kişinin, diğer bir ifadeyle her altı kişiden birinin önemli düzeyde engellilik yaşadığını belirtmektedir[4]. Bu sayı, engelliliğin toplumun sınırlı bir kesimini ilgilendiren istisnai bir durum olmadığını göstermektedir.

Aktaş, 'Fiziksel Engelli Çocuk ve Ailesinin Evde Bakım Gereksinimine Işık Tutucu Araştırmaların Sistematik İncelenmesi' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi 2010); Şengül Cangür ve diğerleri, 'Düzce İlinde Bedensel ve/veya Zihinsel Engelli Bireylere Sahip Ailelerin Toplumsal Yaşama Katılımlarının Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi' (2014) 3(3) Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 1; Harun Canarslan ve Emine Ahmetoğlu, 'Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Yaşam Kalitesinin İncelenmesi' (2015) 17(1) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 13; Esra Türe ve diğerleri, 'Kronik Hasta Çocuklara Bakım Verenlerin Bakım Verme Yükünün Değerlendirilmesi' (2018) 8(3) Bozok Tıp Dergisi 46; Nesrin Ağkaya Alahan, Rukuye Aylaz ve Gülsüm Yetiş, 'Kronik Hastalığı Olan Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Bakım Verme Yükü' (2015) 4(2) Annals of Health Sciences Research 1; Yasemin Durduran ve Said Bodur, 'Engellilerin Engellilikleri Dışındaki Sağlık Sorunları: Karşılaştırmalı Bir Çalışma' (2009) 25(2) Selçuk Tıp Dergisi 69.

[4] WHO, Disability 7.03.2023, www.who.int (Access Date: 18.07.2026); Dünya nüfusunun yaklaşık %15'ini engelli bireylerin oluşturduğu ve bunların yaklaşık %80'inin çalışma çağında bulunduğuna ilişkin bkz. ILO, Disability and Work, www.ilo.org (Access Date: 18.07.2026)

Engellilik, bir hasar, hastalık veya sakatlık sonucunda, kişinin yaşına, cinsiyetine, sosyal ve kültürel durumuna göre kendisinin yapması beklenen aktiviteleri önleyen ve sınırlayan olumsuz durum olarak tanımlanmaktadır[5]. Ulusal ve uluslararası düzenlemelerde ise engellilik çok yönlü bir kavram olarak ele alınmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, engelli kişiyi fiziksel, duyusal, zihinsel veya düşünsel bir yetersizlik nedeniyle uygun bir işe girme, işini sürdürme ya da mesleğinde ilerleme imkânı önemli ölçüde azalan kişi olarak ifade etmekte ve engelliliği özellikle çalışma yaşamına katılım üzerindeki etkisi bakımından değerlendirmektedir[6].

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli kişileri uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel veya duyusal yetersizlikleri bulunan ve bunların çevresel ya da toplumsal engellerle etkileşimi sonucunda topluma eşit koşullarda tam ve etkili katılımları güçleşen kişiler olarak kabul etmektedir[7]. Bu yaklaşımda engellilik yalnızca kişinin sağlık durumuna değil, çevresel ve toplumsal koşullara da bağlanmaktadır. Sözleşmede engelliliğe dayalı ayrımcılık, hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanmayı engelleyen veya güçleştiren ayrım, dışlama ve sınırlamaları kapsamakta; gerekli uygun düzenlemelerin sağlanmaması da ayrımcılığın bir biçimi olarak değerlendirilmektedir[8].

Dünya Sağlık Örgütü de engelliliği yalnızca biyolojik bir durum veya yalnızca toplumsal koşulların sonucu olarak görmemekte, kişinin sağlık durumu ile çevre-

---

5 Burcu Aykanat Girgin ve Serap Balcı, 'Fiziksel Engelli Çocuk ve Ailesinin Evde Bakım Gereksinimi' (2015) 4 Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 305, 307; Kağan Üstün ve diğerleri, 'Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Bakım Yükü ve Fiziksel Aktivite Seviyesi Arasındaki İlişkinin Araştırılması' (2022) 6(3) Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi 488, 489. Engelliliğin tek bir tanımının bulunmadığı ve tıp, hukuk, psikoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinlerde farklı biçimlerde ele alındığına ilişkin bkz. Selçuk Cengiz, 'Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları Kapsamında Bağımlı Bakım Uygulamaları' (2026) 84(1) İstanbul Hukuk Mecmuası 194, 221; Sevgi Dursun Ateş, 'Başka Birinin Sürekli Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadınların Sigortalılığa Bağlı Olan ve Olmayan Hakları' (2022) 7(2) YBHD 979, 990–1020; Esma Kıraç Adır, 'Ana Babanın Engelli Çocuğa Karşı Eğitim ve Bakım Yükümlülüğü: Türk Medeni Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Bir İnceleme' (2025) 64 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 95, 98; Seda Ünlü, Aslıhan Bağçıvan ve Bülent Kara, 'Geçmişten Günümüze Türk Kültüründe Engelli Anlamlandırmaları' (2022) 6(1) Milli Kültür Araştırmaları Dergisi 96, 99.

6 ILO, 'Views of the ILO' (Panel III, Second Session of the Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on Protection and Promotion of the Rights of Persons with Disabilities, New York, 16–27.06.2003) https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/contribilopanel.htm (Access Date: 18.07.2026)

7 Convention on the Rights of Persons with Disabilities (adopted 13 December 2006, entered into force 3.05.2008) 2515 UNTS 3 (CRPD), arts 1–2, https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities (Access Date: 07.08.2026)

8 Sosyal dışlanma için bkz. Merve Darıyemez, 'Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması: Antalya Örneği' (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi 2012); E Sibel Özmen, 'İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması' (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi 1996).

sel ve kişisel etkenlerin karşılıklı etkileşiminden doğan çok yönlü bir olgu olarak açıklamaktadır[9]. Buna göre engellilik, vücut işlev veya yapılarındaki farklılıkların yanı sıra günlük faaliyetlerin yerine getirilmesinde ya da eğitim, çalışma ve toplumsal yaşama katılımda yaşanan güçlükler biçiminde ortaya çıkabilmekte; kronik hastalıklar ve ağır ruhsal rahatsızlıklar da bu kapsamda değerlendirilebilmektedir.

Ulusal mevzuatta engelli kavramı, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun[10]da, fiziksel, zihinsel, ruhsal veya duyusal yeti kayıpları ile toplumsal yaşama eşit koşullarda katılımı sınırlayan tutum ve çevre koşullarının etkileşiminden etkilenen bireyi ifade edecek biçimde tanımlanmıştır. Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik[11]te de benzer bir yaklaşım benimsenerek engellilik durumu, işlev kayıpları ve psikiyatrik tanıların uluslararası yöntemlere dayanan ölçütlerle değerlendirilmesi üzerinden açıklanmıştır. Böylece ulusal mevzuatta engellilik, bireysel sağlık ve işlev kayıplarının yanı sıra toplumsal ve çevresel koşulları da dikkate alan çok yönlü bir kavram olarak ele alınmaktadır.

Çocuklar bakımından mesele ayrıca ele alındığında; Dünya Sağlık Örgütü ile UNICEF tarafından 2023 yılında yayımlanan rapora göre, 2019 yılı itibarıyla dünya genelinde yaklaşık 317 milyon çocuk ve genç, gelişimsel engelliliğe yol açabilecek sağlık durumlarından etkilenmiştir[12]. Bununla birlikte engelli çocukların sayısını kesin olarak belirlemek her zaman mümkün değildir. Ülkelerin engelliliği farklı ölçütlere göre tanımlaması, bazı çocukların sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşamaması ve düzenli veri toplanmaması, gerçek sayının ortaya konulmasını güçleştirmektedir[13].

Engelli bir çocuğun bakım ihtiyacı, çocuğun engelinin türüne ve ağırlığına göre değişmektedir. Bazı çocuklar günlük yaşamlarını büyük ölçüde bağımsız biçimde

---

9 WHO, Disability: Report by the Secretariat (EB132/10, 30 November 2012, reproduced in A66/12, 11 March 2013) para 1 https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA66/A66_12-en.pdf (Access Date: 18.07.2026)

10 07.07.2005, 25868 R.G.

11 20.02.2019, 30692 R.G.

12 Global Report On Children With Developmental Disabilities: From The Margins To The Mainstream. Geneva: WHO and the UNICEF, 2023. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. www.who.int/publications/i/item/9789240080539 (Access Date: 18.07.2026); Zümrüt Başbakkal and Elif Bilsin, 'Dünyada ve Türkiye'de Engelli Çocuklar' (2014) 30(2) EGEHFD 65.

13 Çocuğun üstün yararına ilişkin ayrıca bkz. Memduh Cemil Şirin, 'Çocuğun Yararı Gözüyle Çocuğun Yüksek Yararı İlkesine Bakış' (2019) 2 Çocuk ve Medeniyet 219; Duygu Duran, 'Çocuğun Üstün Yararı İlkesi Kapsamında Türk Medeni Kanunu ve Çocuk Koruma Kanunu Hükümlerinin Uygulamaya Yansıması' (2025) 177 TBB 127; Ekin Tuna, Milletlerarası Özel Hukukta Çocuğun Üstün Yararı (Adalet Yayınevi 2024) 46; Emine Akyüz, Çocuk Hukuku: Çocukların Hakları ve Korunması (7. baskı, Pegem Akademi 2020) 53; Elif Ağca, 'Çocukların Korunması ve Ülkelerarası Evlat Edinme Konusunda İşbirliğine Dair Lahey Sözleşmesi Kapsamında Ülkelerarası Evlat Edinmede Usulî İşlemler' (2025) 3(2) TOGÜHFD 1, 7; Voica v Romania, 9256/19; Verhoeven v France, 19664/20; F.D. and H.C. v Portugal,18737/18; Neulinger and Shuruk v Switzerland [GC], 41615/07; X v Latvia [GC[, 27853/09; Šneersone and Kampanella v Italy, 14737/09.

sürdürebilirken bazıları kişisel bakım, sağlık kontrolleri, eğitim, rehabilitasyon ve ulaşım gibi konularda sürekli desteğe ihtiyaç duyabilmektedir[14]. Bu desteğin önemli bir bölümü çoğu zaman çocuğun anne veya babası tarafından sağlanmaktadır[15]. Dolayısıyla çocuğun engelliliği yalnızca çocuğun yaşamını değil, onun bakımını üstlenen aile bireylerinin günlük düzenini de doğrudan etkilemektedir.

Bakım ihtiyacının hukuken karşılanması, yalnızca bakıma muhtaç kişinin korunmasıyla sınırlı olmayıp bu sorumluluğu fiilen üstlenen aile bireylerinin de desteklenmesini gerektirir[16]. Bakımı üstlenen anne veya babanın aynı zamanda işçi olması hâlinde, çocuğun ihtiyaçları ile iş ilişkisinden doğan yükümlülükler çatışabilmektedir[17]. Çalışma saatleri, vardiyalar ve işyerinde bulunma zorunluluğu bakımın sürdürülmesini güçleştirebildiğinden, sorun yalnızca izin hakkıyla sınırlı değildir. Bu noktada asıl mesele, işçinin çalışma düzeninin bakım sorumluluğuna göre uyarlanıp uyarlanamayacağı ve işverenin bu konuda bir yükümlülüğünün bulunup bulunmadığıdır.

B. Bakım Veren İşçi Kavramı

Engelli bireyler ve aileleri, ekonomik güçlüklerin yanı sıra toplumsal önyargı ve dışlanmadan kaynaklanan çok boyutlu sorunlarla da karşılaşmakta; bu durum toplumsal katılımı sınırlandırarak sosyal dışlanmayı derinleştirmektedir[18]. Bakım hizmetlerinin dünya genelinde ağırlıklı olarak kadınlar ve göçmenler tarafından yürütülmesi, kadına yüklenen geleneksel bakım rolünün çalışma yaşamına yansıyan sonuçlarından biri olarak değerlendirilmektedir[19]. Bakım verme, yalnızca

---

[14] Örneğin fiziksel engelli çocuklarla yapılan çalışmalarda, çocukların giyinme, tuvalet, yürüme, yemek yeme, banyo yapma, merdiven kullanma ve oturup kalkma gibi günlük yaşam faaliyetlerinde bağımsız olamadıkları; ayrıca işitme, görme ve konuşma sorunları yaşayabildikleri belirtilmektedir; bkz. Aykanat Girgin ve Balcı (n 5) 309.

[15] Engelliliğin hem çocuk hem de ebeveyn bakımından fiziksel, ruhsal, sosyal yönden etkilenmelerine ve çeşitli problemlere maruz kalmalarına neden olduğuna ilişkin bkz. Ibid 307.

[16] Mahmut Kabakcı, 'İş ile Aile Hayatının Bağdaştırılması: Bakım İzni' (2012) 1 Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 57, 57.

[17] Bakıma muhtaçlığın diğer sosyal risklerden ayrılan yönünün aile fertlerini de etkilemesi olduğu yönünde bkz. ibid 61.

[18] Engelli ve yaşlı bireylerin sosyal dışlanmaya karşı korunmasının Bakanlığın görevleri arasında yer aldığına ilişkin bkz. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024 Yılı Faaliyet Raporu (Strateji Geliştirme Başkanlığı 2025) 4 https://www.aile.gov.tr/media/197323/faaliyet-raporu-2024_son_28-02-2025.pdf accessed 6 August 2026; Mustafa Kemal Çoşkun, 'Engellilere Yönelik Hizmetler: Amasya Örneği' (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi 2010) 38–39; Gaye Burcu Yıldız, 'Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı' (2008) 10 Sicil 80; A Eda Manav, '2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar' (2014) 15 DEÜHFD 731; engelli işçinin kendi özel durumuna göre performans değerlendirilmesi yapılması gerektiğine ilişkin bkz. Y. 9. HD., 21.04.2005, E. 2004/23961, K. 2005/14007 (www.legalbank.net) E. T. 06.08.2026.

[19] Çoşkun (n 18) 264; Cengiz (n 5) 227. Daha çok kadınlar ve gelinlerin bakım hizmetinde bulunmasına ilişkin bkz. Kabakcı (n 16) 62; Dursun Ateş (n 5) 1019. Somut olayda da ortak

günlük işlere yardımcı olmaktan ibaret olmayıp fiziksel ihtiyaçların karşılanması, duygusal destek ve gerektiğinde maddi yardım sağlanması gibi farklı sorumlulukları içeren çok yönlü bir süreçtir. Yaşlı, engelli veya kronik hastalığı bulunan bir aile ferdinin bakımını üstlenen kişi, artan sorumluluklar nedeniyle günlük yaşamını sürdürmekte zorlanabilmekte ve fiziksel ya da ruhsal bakım yüküyle karşı karşıya kalabilmektedir[20].

Türk sosyal güvenlik hukukunda bakım ilişkisine temas eden kavramlardan biri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun[21]un 3. maddesinde düzenlenen "bakmakla yükümlü olduğu kişi" kavramıdır[22]. Hükümde gerekli şartları taşıyan eş, çocuk ve ana-baba bu kapsamda sayılmış; Kanun'a göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklar bakımından yaş sınırı öngörülmemiştir. Bununla birlikte bu tanım, esas olarak genel sağlık sigortası yardımlarından sigortalı üzerinden yararlanabilecek kişilerin kapsamını belirlemektedir. Bu nedenle kavram, engelli çocuğa bakım veren işçinin ailevi bağlantısını açıklamak bakımından yardımcı niteliktedir.

Engelli çocuğa sahip ebeveynlerin bakım yükü ile çocuğun engel oranı[23] arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ve çocuğun engel oranı arttıkça bakım yükünün de arttığı tespit edilmiştir[24]. Engelli çocuğun gelişimsel ve günlük yaşamla ilgili

çocuklarından birinin %99 engelli olduğu, bakım ve giderlerinin anne tarafından karşılandığı, engelli bakım ücretinin ödenmediği, nafaka artırımına karar verilmesi talebiyle açılan davaya ilişkin bkz. Y. 3. HD., 25.01.2017 tarih, E. 2016/10885, K. 2017/637 (www.lexpera.com.tr) E. T. 29.07.2026; Güney Avrupa refah rejiminde kamusal bakım hizmetlerinin sınırlı olması ve bakım sorumluluğunun büyük ölçüde aileye bırakılması, kadınların ücretli çalışma ile ücretsiz bakım emeğini birlikte üstlenmesine yol açmakta; bu durum literatürde "süper kadın" kavramıyla ifade edilmektedir. Türkiye'de de bakım hizmetlerinin yetersizliği, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve aile merkezli sosyal politikaların kadınların iş gücüne katılımını sınırlandırdığı belirtilmektedir; bkz. Sibel Taşkın, 'Güney Avrupa Refah Rejiminde Kadının İş Gücüne Katılımı: Evde ve İşte Var Olmak Zorunda Olan "Süper Kadınlar"' (2025) 5(1) UEPD 77; engelli bakımının sadece kadına özgü bir görev olarak düşünülmemesi gerektiği ve devletin sosyal yükümlülükleri çerçevesinde kamusal bir hizmet olarak yapılandırılmasına ilişkin bkz. Boğlualcı (n 1) 1292.

20 Üstün ve diğerleri (n 5) 489. Psikoloji ve ruhsal açıdan bkz. Sevinç Ulusoy ve diğerleri, 'Engelli Çocukların Bakımverenlerinde Başa Çıkma Tutumları ve Depresif Belirti Düzeylerinin Bakım Yükü ile İlişkisi' (2021) 10(1) Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research 1; ruhsal etkilere ilişkin bkz. Besey Ören ve Reyhan Aydın, 'Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerde Bakım Veren Yükü ve Depresyon Durumlarının İncelenmesi' (2020) 7(3) Celal Bayar Üniversitesi Health Sciences Institute Journal 302.

21 16.06.2006, 26200 R.G.

22 5510 sayılı Kanun m. 3/1-10. Hükümde eş, belirli koşulları taşıyan çocuklar ile ana ve baba "bakmakla yükümlü olunan kişi" kapsamında sayılmakta; Kanun'a göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklar bakımından yaş sınırı aranmamaktadır. Ayrıca bkz. Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ, 18.12.2009, 27436 R.G.

23 Çocuğun engellilik derecesini ölçen ölçektir. Örneğin WHO Disability Assessment Schedule, https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health/who-disability-assessment-schedule (Access Date: 07.08.2026)

24 Üstün ve diğerleri (n 5) 494.

ihtiyaçları nedeniyle ebeveyn desteğine daha fazla gereksinim duyması, aile üzerinde süreklilik gösteren bir bakım yükü doğurmakta[25]; uygulamada çocuğun öz bakım faaliyetlerinin önemli bir bölümünün anneler tarafından üstlenilmesi ise annelerin kendilerine, diğer çocuklarına ve sosyal yaşamlarına ayırabildikleri zamanı önemli ölçüde sınırlandırmaktadır[26]. Nitekim bakım sorumluluğunun iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği bilinmekte; yapılan bir araştırmada da bakım verenlerin işten ayrılma eğilimi gösterdiği, iş ile bakım arasında denge kurmakta zorlandığı ve işe odaklanmakta güçlük yaşadığı ortaya konmuştur[27].

Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği[28] m. 4/b,10'a göre bakım veren, bakıma muhtaç engelli bireyin bakımını üstlenen 18 yaşını doldurmuş akraba veya vasidir. Kural olarak bakım veren ile engelli bireyin aynı adreste yaşaması aranmakla birlikte, istisnai hâllerde gün içinde kolaylıkla ulaşılabilecek mesafede ikamet eden akraba veya vasi de bakım veren sayılabilmektedir. Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği[29] ise bakıma muhtaç engelli bireyi, günlük yaşamın olağan ve tekrar eden gerekliliklerini önemli ölçüde yerine getiremeyen ve başkasının desteği olmaksızın yaşamını sürdüremeyen tam bağımlı veya ağır engelli kişi olarak tanımlamaktadır. Engelli çocuğa veya yakınına bakım veren işçi ise bu sorumluluğu üstlenirken iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmaya devam eden kişidir. 4857 sayılı İş Kanunu[30], analık, süt ve ücretsiz izin haklarının yanında engelli çocuğa bakım veren işçiler bakımından mazeret izni de öngörmektedir. Danıştay da bakıma muhtaç engelli kavramını, günlük yaşam gerekliliklerini önemli ölçüde yerine getiremeyen ve başkasının bakımına ihtiyaç duyan ağır engelli kişi olarak değerlendirmiş; bakmakla yükümlü olunan kişileri

---

25 Doğuştan ağır engelli ve % 82 oranında görme kaybı bulunan çocuğun günlük yaşam ve öz bakım faaliyetlerini önemli ölçüde tek başına yerine getiremediği gerekçesiyle evde bakım yardımının başvuru tarihinden itibaren bağlanmasına karar verilen olay için bkz. Y. 4. HD., 09.05.2019 tarih, E. 2018/5236, K. 2019/2712 (www.lexpera.com.tr) E. T. 29.07.2026

26 Annelerin babalarla karşılaştırıldığında daha çok öz bakım aktivitesi üstlendiğine ilişkin bkz. Aykanat Girgin ve Balcı (n 5) 312; ebeveynlerin aktivitelerini, mali durumlarını ve tüm davranış biçimlerini aileye yeni katılan bireyin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden düzenlemek durumunda kalabilmesine ilişkin bkz. Üstün ve diğerleri (n 5) 494; geleneksel aile yapısında çocuk, yaşlı ve engelli bakımının çoğunlukla kadınlara, ailenin maddi ihtiyaçlarının karşılanmasının ise erkeklere atfedildiğine ilişkin bkz. Cengiz (n 5) 196. Avrupa Birliği 2019/1158 sayılı Ebeveynler ve Bakım Verenler İçin İş ve Özel Yaşam Dengesi Direktifinin, bakımın yalnızca kadına yüklenmemesi, ebeveynler arasında daha dengeli paylaşılması ve bakım verenlerin istihdamdan uzaklaşmadan desteklenmesi gerektiği yönünde bkz. Julie MacLeavy and Rosalie Ward, 'Revisiting "Low Politics": The Geopolitical Contours of the EU Work–Life Balance Directive' (2026) Journal of Industrial Relations 1, 3–4.

27 Ethem Ali Dölek ve diğerleri, 'Engelli Bireye Sahip Ailelerde Bakım Verenlerin Sosyal İşlevselliği Üzerine Nitel Bir Araştırma' (2025) 20(1) Akademik İncelemeler Dergisi 217, 232; Cengiz (n 5) 228.

28 26.05.2023, 32202 R. G.

29 04.11.2016, 29878 R.G.

30 10.06.2003, 25134 R. G.

ise aynı hanede yaşayan eş, çocuklar, ana-baba, torunlar ve diğer yakın akrabaları kapsayacak biçimde ele almıştır[31].

Engelli işçi ile engelli çocuğa bakım veren işçi arasındaki ayrım, Avrupa Birliği Adalet Divanının Coleman kararında açık biçimde ortaya konulmuştur[32]. Uyuşmazlıkta, 2000/78 sayılı Direktif'teki engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağının yalnızca kendisi engelli olan çalışanları mı koruduğu, yoksa engelli çocuğunun bakımını esas olarak üstlenen bir işçiyi de kapsayıp kapsamadığı tartışılmıştır. Divan, Direktif'in belirli bir kişi grubunu değil, engellilik temelinde gerçekleşen ayrımcı muameleyi yasakladığını belirterek işçinin kendisinin engelli olmamasının koruma dışında kalmasına yol açmayacağını kabul etmiştir. Buna göre engelli çocuğunun bakımını büyük ölçüde üstlenen işçinin, çocuğunun engelliliği nedeniyle benzer durumdaki çalışanlara göre daha olumsuz muameleye maruz kalması bağlantılı doğrudan ayrımcılık; aynı sebeple maruz kaldığı istenmeyen davranışlar ise taciz kapsamında değerlendirilmektedir.

C. Engelli Çocuğa Yönelik Evde Bakım ve Sosyal Hizmet

Engelli bireylere yönelik evde bakım hizmetleri, uluslararası kuruluşlar tarafından uzun süreli bakım ve sosyal korumanın bir parçası olarak ele alınmaktadır[33]. Uluslararası Çalışma Örgütü, bakımın bireyin kendi yaşam çevresinde sağlanmasının bağımsız yaşamı ve toplumsal katılımı desteklediğini belirtirken[34], Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı aile üyeleri veya yakınlar tarafından karşılıksız sağlanan gayriresmî bakımın önemine dikkat çekmektedir[35]. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü ise evde bakımı, günlük yaşamını tek başına sürdürmekte güçlük yaşayan kişilere sunulan kişisel bakım, sağlık izlemi ve destek hizmetlerinin bütünü olarak değerlendirmektedir[36].

Evde bakım desteği, bakım ihtiyacı bulunan engelli birey yerine bakım sorumluluğunu fiilen üstlenen yakını, vasisi veya diğer bakım verene sağlanmak-

---

31 Danıştay 10. D., E. 2011/9074 K. 2016/1082 T. 29.2.2016; Danıştay 10. D., E. 2012/2974 K. 2016/1083 T. 29.2.2016; Danıştay 10. D., E. 2010/13452 K. 2014/2352 T. 14.4.2014 (www.lexpera.com) E. T. 19.07.2026

32 S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, C-303/06, 17 Temmuz 2008, eur-lex.europa.eu (Access Date: 18.07.2026). İşçinin ayrımcılığa ilişkin güçlü emareler ortaya koyması hâlinde, farklı muamelenin engellilik veya engelli çocuğuyla bağlantılı olmadığını ispat yükünün işverene geçtiği yönünde bkz. Boğlualcı (n 1) 1288.

33 Cengiz (n 5) 225.

34 Hülya Ağcasulu, 'Sosyal Politika Olarak Evde Bakım Hizmetleri: Ülke Örnekleri ve Türkiye' (2021) 26(2) SDÜİİBFD 167.

35 ibid 167.

36 Organisation for Economic Co-operation and Development, Is Care Affordable for Older People? (OECD Publishing 2024) 121; Ali Nazım Sözer, 'Sosyal Sigorta Hukukunda Son Bakım Hizmetleri (Hospiz): Almanya ve Türkiye Örneğinde Bir Değerlendirme' (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 1215, 1219.

tadır[37]. Türkiye'de bakım hizmetleri, hak temelli sosyal destekler çerçevesinde kurumda bakım ve evde bakım modelleriyle yürütülmektedir[38], [39]. Bunun yanında tam bağımlı veya ağır engelli olup mevzuatta öngörülen gelir koşullarını sağlayan kişilerin bakım giderlerinin kamu kaynaklarından karşılanmasına yönelik destekler de bulunmaktadır[40].

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu[41] kapsamında engelli ve yaşlılara yönelik proje, yapım ve kiralama faaliyetleri için belirli gelirlerin bir kısmının Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik fonuna aktarılması öngörülmüş, fonun işleyişi ve kaynak dağıtımı yönetmeliklerle düzenlenmiştir[42]. Ancak 5510 sayılı Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle bakım hizmetlerinin büyük ölçüde Sosyal Güvenlik Kurumu eliyle yürütülmeye başlandığı, buna karşın sigortalıların bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin bu güvenceden yararlanamadığı, dolayısıyla bakıma muhtaç bireylerin ihtiyaçlarına uygun, kapsayıcı ve uluslararası standartlara uyumlu evde bakım modellerinin geliştirilmesi zorunluluğunun ortaya çıktığı görülmektedir[43].

Primsiz sosyal güvenlik rejiminin başlıca araçları arasında sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler yer almaktadır. Sosyal sigortalara kıyasla daha sınırlı ve daha

---

37 Dursun Ateş (n 5) 1018; Yunus Emre Öztürk, Şener Şentürk ve Yunus Macit, 'Evde Bakım Hizmeti Alan Engelli Bireye Sahip Ailelerin Bakım Verme Yüklerinin Belirlenmesi: Amasya Örneği' (2017) 1(1) TUSHAD 48.

38 Engelli bireylere yönelik bakımın hayırseverlik anlayışı yerine hak temelli sağlık ve sosyal hizmetler çerçevesinde ele alınması gerektiği yönünde bkz. Ertuğrul Yuvalı, 'Hak Temelli Sosyal Yardım ve Klientalizm' (2018) 135 TBB Dergisi 383, 401.

39 Alman Hukukunda evde bakımının tercih edilmesinin esas olduğuna ilişkin bkz. Kabakcı (n 16) 61; Yasemin Körtek, 'Alman Bakım Sigortası: Temel Veriler' içinde Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık (eds), Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri V (Lykeion Yayınları 2025) 95; Sevil Doğan, 'Alman Bakım Sigortası: Evde Sağlanan Yardımlar' içinde Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık (eds), Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri V (Lykeion Yayınları 2025) 109.

40 Cengiz (n 5) 223; Dursun Ateş (n 5) 1014. Evde bakım aylığına ilişkin bkz. Edip Aygüler ve Mustafa Çağrı Ayalp, 'Türkiye'deki Evde Bakım Aylığı Düzenlemesine Eleştirel Bir Yaklaşım' (2018) 16(3) Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 1; Murat Özdamar ve Erden Çakar, 'Muhtaç Yaşlılar ile Engellilere Aylık Bağlanması ve Bunların Bakımını Üstlenenlere Evde Bakım Ücreti Ödenmesinin Şartları' (2015) 1(2) İş ve Hayat 169.

41 14.06.1984, 19134 R.G.

42 İstatistik için bkz. Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni", Ocak 2022, https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf

43 Cengiz (n 5) 227. SGK'nun verdiği hizmetlere ilişkin ayrıca bkz. Veli Ağören, 'Bakım Sigortası ve Türkiye İçin Model Önerisi' [2017] 12 Sosyal Güvence 1, 3. Bakım sigortasına ilişkin bkz. Nurşen Caniklioğlu ve Canan Ünal, 'Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Hukukunda Bakım Sigortasının Kurulmasının Gerekliliği' içinde Süleyman Başterzi (ed), Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan vol III (Beta 2011) 2267. Ayrıca bkz. Ferhat Şentürk, 'Bakım Sigortasının Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi' içinde Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık (eds), Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri V (Lykeion Yayınları 2025) 23.

az örgütlü bir yapıya sahip olmakla birlikte sosyal yardımlar, sosyal güvenlik sistemi içerisinde önemli bir işlev üstlenmektedir. Sosyal yardımlar, sosyal sigortalardan farklı olarak genellikle vergilerle finanse edilmekte; herhangi bir karşılık aranmaksızın ihtiyaç içinde bulunan kişilere devlet tarafından sağlanmakta ve yararlananlardan mali katkı talep edilmemektedir[44]. Bununla birlikte sosyal yardım yöntemi, ihtiyaç sahiplerine sürekli gelir sağlamayı amaçlayan bir sistem olmayıp, muhtaçlık hâlinin mümkün olan en kısa sürede ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Bu doğrultuda yardım alan kişinin yeniden çalışma ve kendi geçimini sağlayabilecek bir gelir elde etme imkânına kavuşması amaçlanmaktadır[45]. Sosyal hizmetler de sosyal yardımlar gibi sosyal güvenlik sistemi içerisinde önemli bir yere sahiptir. Sosyal yardımlar ağırlıklı olarak parasal edimler şeklinde sunulurken, sosyal hizmetler daha çok bireylere belirli hizmetlerin sağlanmasına yönelmektedir. Bununla birlikte iki yöntemin uygulamada kesin sınırlarla birbirinden ayrılması her zaman mümkün değildir[46].

Bakım hizmeti, engelli bireyin bakım ihtiyacının kamu tarafından karşılanmasına yönelik sosyal hizmeti, evde bakım desteği ise bu bakımın yakını tarafından fiilen üstlenilmesi hâlinde bakım verene yapılan ödemeyi ifade etmekte, ödeme bakım verene yönelse de sağlanan koruma engelli bireyin bakım ihtiyacına dayandığından sosyal yardım değil, sosyal hizmet niteliği taşımaktadır[47].

D. Çalışma Koşullarının Uyarlanması ve Bakım İzni Verilmesi İhtiyacını Doğuran Nedenler

Engelli çocuğa bakım veren işçinin çalışma koşullarının uyarlanması ihtiyacı, bakım sorumluluğunun sürekliliği ve zaman zaman yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Çocuğun eğitim, sağlık, taşınma veya çalışma hayatına geçiş gibi süreçlerinde daha yoğun refakat gerekebilmesi, işçinin mevcut çalışma düzeniyle bakım yükümlülüğünü bağdaştırmasını güçleştirebilir[48]. Bu durum izin ihtiyacını artırabileceği gibi devamsızlık ve fesih uyuşmazlıklarına da yol açabilmekte-

---

44 M Refik Korkusuz ve Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku (8. Bası, Ekin Yayıncılık 2022) 69.

45 ibid 70.

46 Ali Nazım Sözer, Türkiye'de Sosyal Hukuk (Ankara 1998) 32; A Can Tuncay, 'Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine' (2000) 14(2) Çimento İşveren Dergisi 14; İbid 71; ayrıca bkz. Ali Güzel ve diğerleri, Sosyal Güvenlik Hukuku, (19. Baskı Beta yayıncılık 2021), 896 vd.; Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, (6. Baskı Beta yayıncılık 2023), 2; Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, (Gazi Kitabevi 2022), 22.

47 Dursun Ateş (n 5) 1015; Murat Özdamar ve Erden Çakar, 'Muhtaç Yaşlılar ile Engellilere Aylık Bağlanması ve Bunların Bakımını Üstlenenlere Evde Bakım Ücreti Ödenmesinin Şartları' (2015) 1(2) İş ve Hayat 169, 180–181.

48 Avustralya bakımından, bağımlı çocukları bulunan iki ebeveynli ailelerde her iki ebeveynin iş gücüne katılımının yaygınlaştığı; çalışan kadın ve erkeklerin %40'tan fazlasının bağımlı çocuklarının bulunduğu ve çocuklu iki ebeveynli ailelerde babaların %90'dan fazlası ile annelerin yaklaşık üçte ikisinin iş gücüne katıldığına ilişkin bkz James G Barber, 'Australian Industrial Relations Policy and Workers with Family Responsibilities' (2004) 7(3) Community, Work & Family 275, 276.

dir. Nitekim Yargıtay'a yansıyan bir olayda, engelli çocuğunun başka bir yerde göreve başlaması nedeniyle sık sık izin alan işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık gerekçesiyle feshedildiği görülmektedir[49]. Bu örnek, bakım ihtiyacının yoğunlaştığı dönemlerde çalışma saatleri veya vardiyanın değiştirilmesi, uzaktan ya da daha kısa süreli çalışma ve izin gibi tedbirlerin iş ilişkisinin devamı bakımından önemini göstermektedir[50].

Daha önce görülen Coleman kararında engelli çocuğuna bakım veren işçinin bağlantılı doğrudan ayrımcılığa ve tacize karşı korunacağı kabul edilmiş olmakla birlikte, işverenin bu işçinin çalışma koşullarını bakım sorumluluğuna göre değiştirmekle yükümlü olup olmadığı açıklığa kavuşturulmamıştır. Avrupa Birliği Adalet Divanı, Bervidi kararında bu tartışmayı ileriye taşıyarak engellilikle bağlantılı korumanın dolaylı ayrımcılığı da kapsadığını ve somut olayın koşullarına göre işverenden bakım veren işçinin çalışma düzeninde uygun değişiklikler yapmasının beklenebileceğini kabul etmiştir[51].

2019/1158 sayılı Ebeveynler ve Bakım Verenler İçin İş ve Özel Yaşam Dengesi Direktifi'nde öngörülen bakım izni, işçinin iş ilişkisini sona erdirmeden geçici olarak işten ayrılmasına imkân sağlamakla birlikte, yılda beş iş günüyle sınırlı tutulmuş ve izin süresi için ücret güvencesi öngörülmemiştir[52]. Bu nedenle

---

49 Somut olayda işçi, engelli çocuğunun engelli kamu personeli seçme sınavını kazanarak başka bir yerde göreve başlaması nedeniyle ona refakat etmek zorunda kaldığını belirtmiş; tanıklar da bu nedenle sık sık izin aldığını ve durumun işyeri yöneticilerince hoş karşılanmadığını ifade etmiştir. İşveren, iş sözleşmesini devamsızlık gerekçesiyle feshetmiş; Yargıtay ise işçinin imzasını taşıdığı ileri sürülen dilekçenin kendisine sorulması ve gerekli araştırmanın yapılması gerektiği gerekçesiyle hükmü bozmuştur. Karar, doğrudan çalışma koşullarının uyarlanmasına ilişkin bir yükümlülük öngörmemekle birlikte, bakım sorumluluğunun mevcut çalışma düzeniyle bağdaştırılamamasının devamsızlık ve fesih uyuşmazlığına dönüşebileceğini göstermektedir. Karar için bkz. Y. 9. HD., 10.07.2017 tarihli E. 2015/11164, K. 2017/12473 (www.lexpera.com.tr) E. T. 20.07.2026

50 Türk iş hukukunda işçinin kendi sağlık durumuna ilişkin uyuşmazlıklarda da çalışma ortamının sağlık raporuna uygun biçimde değiştirilmesi, iş ilişkisinin devamını sağlayabilecek bir tedbir olarak değerlendirilmektedir. Nitekim nemli ortamdan kuru ortama geçirilmesi öngörülen işçinin uygun ortamda çalıştırılmaya başlanmasının sağlık nedeniyle haklı fesih imkânını ortadan kaldırdığı; işitme kaybı bulunan bir işçinin de gürültülü bölümden sağlık durumuna uygun başka bir bölüme nakledilmesinden sonra yaptığı feshin haklı görülmediği belirtilmektedir. Doğrudan bakım veren işçilere ilişkin olmayan bu örnekler, iş ilişkisinin sürdürülmesi amacıyla çalışma yeri veya görevin işçinin kişisel ihtiyaçlarına göre değiştirilmesinin Türk iş hukukuna yabancı olmadığını göstermektedir; bkz. Hediye Ergin, 'Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi' (2014) 20(1) MÜHFD 177.

51 Court of Justice of the European Union, 'Discrimination at Work: The Rights of Persons with Disabilities to Protection against Indirect Discrimination Extend to Parents of Children with Disabilities' (Press Release No 119/25, 11 September 2025) https://curia.europa.eu/site/upload/docs/application/pdf/2025-09/cp250119en.pdf (Access Date: 18.07.2026)

52 MacLeavy and Ward (n 38) 3–4; Çocukların bakım ihtiyaçları farklılaştığından, bütün ebeveynlerin aynı süre ve koşullara tabi tutulması engelli veya uzun süreli hastalığı bulunan çocuklar bakımından yetersiz kalabilir. Bu nedenle izin ve esnek çalışma hükümlerinde yalnızca işçinin istihdamının korunması değil, çocuğun ihtiyaç duyduğu bakıma fiilen erişimi de gözetilmelidir; bkz. Alicia Hendricks, 'Unlocking the Potential of the EU Charter to Ensure Equal Treatment and Non-Discrimination between Children in Childcare Leave' (2025) 31(1–2) European Law Journal 42.

izin, kısa süreli bakım ihtiyaçlarının karşılanmasına katkı sağlayabilse de engelli bir çocuğun tedavi, rehabilitasyon, özel eğitim ve günlük bakım gibi süreklilik gösteren ihtiyaçlarına tek başına cevap verebilecek nitelikte değildir[53]. Engelli çocuğa bakım veren işçinin çalışma hayatında kalabilmesi bakımından asıl önem taşıyan husus, geçici izinlerin yanında çalışma sürelerinin, vardiyaların ve çalışma yerinin bakım ihtiyacına göre uyarlanabilmesidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yapılan değişiklikler[54], engelli işçiler ile engelli yakını bulunan işçilerin kurum içi yer değişikliği taleplerine ilişkin düzenlemeler getirerek engellilik durumuna uygun çalışma koşullarının sağlanmasına yönelik bir koruma öngörmüştür. Çalışma koşullarının uyarlanmasına ilişkin talep, yalnızca işçinin kişisel tercihi olarak değerlendirilmemelidir. Talebin temelinde engelli çocuğun sağlık, eğitim veya bakım ihtiyaçlarının bulunması hâlinde, işverenin değerlendirmesi dolaylı olarak çocuğun bakıma erişimini de etkileyebilir. Bu durum talebin her durumda kabulünü gerektirmemekle birlikte, işverenin bakım ihtiyacını sıradan bir çalışma tercihiyle aynı düzeyde değerlendirmemesini; talebin amacı, bakım ihtiyacının ağırlığı ve önerilen değişikliğin işletme üzerindeki etkileri arasında somut bir denge kurmasını gerektirir[55].

Bakım ihtiyacının yoğunluğu, bazı durumlarda işçinin mevcut çalışma düzeni içinde mesleki faaliyetini sürdürmesini fiilen imkânsız hâle getirebilmekte; bu bakımdan bakım izni, iş görme borcunun geçici olarak durdurulması suretiyle çalışma düzeninin bakım sorumluluğuna uyarlanmasını sağlayan araçlardan birini oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu iznin uygulamada kullanılabilir olması, izin süresinde ortaya çıkan gelir kaybının uygun bir sosyal güvenlik ödeneğiyle karşılanmasını da gerektirmektedir[56]. Sosyal devlet ilkesi gereğince bazı hallerde işçi işini göremese de ücreti ödenir[57]. Engelli çocuğun bakımına özgü izin,

---

53 Uyarlamanın türü ve kapsamı belirlenirken standart bir çözüm benimsenmemeli; çocuğun bakım ihtiyacının yoğunluğu, işçinin ailevi durumu, işin niteliği ve işyerinin imkânları birlikte değerlendirilmelidir. Ergin (n 46) 181-182.

54 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, m 79; 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Ek m 2.

55 Hendricks (n 48) 54–57.

56 Case C-116/23 Sozialministeriumservice EU:C:2024:292, paras 15, 39–43 and 62, https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document/C/2023/C-0116-23-00000000RP-01-P-01/ARRET/284649-EN-1-html (Access Date: 28.07.2026)

57 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (36. baskı, Beta Yayıncılık 2023) 364-366; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (4. Bası, Lykeion Yayınları Ankara 2020) 91-92; Recep Makas, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları (Adalet Yayınevi 2023), 169-174. Bu durumlara örnek olarak hafta tatili, yıllık izin, UBGT, analık izni, mazeret izinleri, zorlayıcı nedenlerle verilen izinler, işçinin hastalığı hali, iş kazası sonrası iş göremezlik süreci gibi haller gösterilmiştir.

mazeret izninin bir uzantısı veya işverenin takdirine bağlı ücretsiz izin olarak değil, kanundan doğan bağımsız bir askı hâli olarak düzenlenmelidir. İş Kanunu m. 40'ta zorlayıcı sebepler nedeniyle (İş Kanunu m. 24/III ve m. 25/III) çalışılamayan dönemde bir haftaya kadar yarım ücret ödenmesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu[58] m. 409'da işçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkan kısa süreli ifa engellerinde ücretin tamamen ortadan kaldırılmaması, bakım izninin ücret rejimi bakımından yol gösterici olabilmektedir[59]. Bu çerçevede kısa süreli bakım ihtiyaçlarında işveren tarafından yarım ücret ödenmesi; bakımın uzaması hâlinde ise gelir kaybının uygun bir sosyal güvenlik ödeneğiyle karşılanması daha dengeli bir çözüm olacaktır. Bakım ihtiyacının ücretsiz izne bırakılması ise uygun değildir. Zira ücretsiz izinde geçen sürelerin kural olarak yıllık izin ve kıdeme esas sürelerin hesabında dikkate alınmaması, bakım sorumluluğu bulunan işçinin ayrıca hak kaybına uğramasına yol açabilmektedir[60].

II. ENGELLİ ÇOCUĞA BAKIM VEREN İŞÇİNİN KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI VE TÜRK HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELER

A. Genel Olarak

Engelli bireylerin eşit haklardan yararlanabilmelerini ve çalışma hayatına katılımlarını güvence altına almaya yönelik özel koruma, zamanla uluslararası belgelere yansımış; yalnızca işe erişim değil, kişinin yetenek ve sağlık durumuna uygun bir işte çalışması ve istihdamını sürdürebilmesi de koruma kapsamında değerlendirilmiştir[61],[62]. Türkiye'de de özellikle 2005 yılından itibaren engelli bireylerin haklarının ve toplumsal yaşama katılımlarının güçlendirilmesine yönelik düzenlemeler geliştirilmiştir[63].

Bu alandaki temel uluslararası düzenlemelerden Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi[64], engelliliği yalnızca bakım veya sosyal yardım çerçevesinde

---

58 04.02.2011, 27836 R.G.

59 İş Kanunu m. 24/III, 25/III, 49/IV, Türk Borçlar Kanunu m. 408 ve 409 hükümlerine yönelik bkz. Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, "İş Hukukunun Esasları" (10. Baskı, Beta Yayıncılık İstanbul 2022) 123 vd.

60 Y. 9. HD., 13.03.2024 tarih ve E. 2024/2519, K. 2024/4740 (www.lexpera.com) E.T. 25.08.2026; Y. 9. HD., 21.11.2002 tarih ve E. 2002/7547, K. 2002/21908 (www.kazanci.com) E. T. 25.08.2026; Y. 9. HD., 29.06.2021 tarih ve E. 2021/3890, K. 2021/11056 (www.legalbank.net) E. T. 25.08.2026. Covid-19 dönemine özgü istisnai yaklaşım için Y. 9. HD., 29.05.2025 tarih ve E. 2025/3201, K. 2025/4965 (Kişisel Arşiv).

61 Ayşe Köme Akpulat, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 523, 529.

62 AB'nde engelliliğe yaklaşımın son otuz yılda değiştiğine ilişkin bkz. Hilmi Sözen, 'Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Engellilere Yönelik Yasal Düzenlemeler: Fransa, İspanya ve Almanya Örneği' (2023) 3(2) Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 121, 125–128.

63 Akpulat (n 61) 529.

64 Convention on the Rights of Persons with Disabilities (adopted 13 December 2006, entered into force 3 May 2008) 2515 UNTS 3 (CRPD); Cengiz (n 5) 222.

değil; insan onuru, eşitlik, bireysel özerklik, bağımsız yaşam ve toplumsal katılım temelinde ele almaktadır[65]. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği düzenlemeleri de engelli bireyler ile bakım verenlerin çalışma hayatına katılımının desteklenmesini ve bakım sorumluluklarının eşitlik ile ayrımcılık yasağı çerçevesinde gözetilmesini amaçlamaktadır[66].

B. Uluslararası Düzenlemeler

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

Usulüne uygun olarak onaylanmış uluslararası düzenlemeler, iş hukukunun kaynakları arasında yer almaktadır. Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması ve bunların uygulanmasının denetlenmesi yoluyla iş hukukunun gelişimine katkı sağlayan başlıca uluslararası kurumlardan biridir[67]. ILO tarafından kabul edilen sözleşmeleri onaylayan devletler ise bu sözleşme hükümlerini iç hukuklarında uygulama ve bunların yerine getirilmesi bakımından uluslararası denetime tabi olma yükümlülüğü altına girmektedir[68].

1981 yılında kabul edilen ve 11 Ağustos 1983 tarihinde yürürlüğe giren 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, ücretli çalışma ile aile sorumlulukları arasındaki ilişkinin ve bu ilişkinin çalışma hayatında eşitlik üzerindeki etkilerinin uluslararası düzeyde ele alındığı temel düzenlemelerden biridir[69]. Sözleşmenin kabulünden itibaren iş ve aile yaşamının bağdaştırılması, yalnızca ulusal hukuk sistemlerini ilgilendiren bir mesele olmaktan çıkarak akademik ve uluslararası hukuk bakımından giderek daha fazla önem kazanmıştır. Nitekim iş

---

65 ibid art. 19. Ayrıca bkz. Rosemary Kayess and Phillip French, 'Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities' (2008) 8(1) Human Rights Law Review 1, 22.

66 Cengiz (n 5) 223. Engelli işçinin istihdamına ilişkin bkz. Muhammed Fatih Uşan, 'İş Hukukunda Sakat İstihdamı' (Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi 1997); M Fatih Uşan, 'İş Hukukunda Özürlü İstihdamı Yöntemleri' (1998) 6(1–2) SÜHFD 851; Emel İslamoğlu, Yunus Yiğit ve Nazan Budak, 'Türkiye'de Engelli Bireylerin Çalışma Koşulları: Bizimköy Örneği' (2020) 18(37) Yönetim Bilimleri Dergisi 471; sakat statüsü ile işten çıkarılmaya ilişkin bkz. Y. 9. HD., 02.05.2005 tarihli E. 2005/12400, K. 2005/15118 (www.legalbank.net) E. T. 06.08.2026; Yasin Akyıldız, 'Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Yaşadıkları Sorunlar: Kırklareli Örneği' (2026) 29 Sosyal Güvence 2006.

67 Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (25. baskı, Beta Yayıncılık 2025), 95.

68 ibid 96.

69 Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (adopted 23 June 1981, entered into force 11 August 1983) ILO Convention No 156, 1331 UNTS 295; K Lee Adams, 'The Family Responsibilities Convention Reconsidered: The Work-Family Intersection in International Law Thirty Years On' (2014) 22(2) Cardozo Journal of International & Comparative Law 201, 201. Sözleşme 23 Haziran 1981'de kabul edilmiş ve 11 Ağustos 1983'te yürürlüğe girmiştir. (normlex.ilo.org) AD: 27.08.2026. Türkiye, 156 sayılı Sözleşme'ye taraf değildir; bkz ILO NORMLEX, 'Conventions Not Ratified by Türkiye' https://normlex.ilo.org/ AD: 27.08.2026.

ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın ülke ve kültür sınırlarını aşan bir nitelik taşıdığı; çalışma hayatının sürdürülebilirliği bakımından aile sorumlulukları bulunan işçilerin istihdama katılımının da dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir[70]. Sözleşme, aile sorumlulukları bulunan kişilerin ayrımcılığa uğramaksızın çalışma yaşamına katılabilmelerini ve mümkün olduğu ölçüde çalışma ile aile sorumlulukları arasında çatışma yaşamaksızın mesleki faaliyetlerini sürdürebilmelerini amaçlamaktadır[71]. Bu amaç yalnızca ayrımcılığın yasaklanmasıyla sınırlı tutulmamış; aile sorumlulukları bulunan işçilerin ihtiyaçlarının dikkate alınması, bakım[72] ve aile hizmetlerinin geliştirilmesi, kamuoyunun bu işçilerin karşılaştığı sorunlar konusunda bilgilendirilmesi ile mesleki rehberlik ve eğitim imkânlarının sağlanmasına yönelik tedbirler de öngörülmüştür[73].

156 sayılı Sözleşme'ye eşlik eden 165 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı, bağlayıcı olmamakla birlikte Sözleşme'de benimsenen ilkeleri daha somut tedbirlerle geliştirmektedir[74]. Tavsiye Kararı, medeni durum ve aile sorumluluklarının istihdamda ayrımcılık veya fesih nedeni oluşturmamasını; aile sorumlulukları bulunan işçilerin işe erişim, mesleki ilerleme ve iş güvencesinde fırsat ve muamele eşitliğinden yararlanmasını öngörmektedir[75]. Bunun yanında iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması amacıyla çalışma koşullarının ve çalışma sürelerinin uyarlanmasına yönelik tedbirler ile her iki ebeveynin yararlanabileceği ebeveyn izni ve bakıma ihtiyaç duyan çocuk veya yakın aile üyesinin hastalığı hâlinde izin imkânı tavsiye edilmektedir[76].

Konu kapsamında incelenen bakım izninin yanı sıra acil bakım izni, hastalık, kaza veya benzeri şekilde öngörülemeyen bir bakım ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde, bakım veren işçinin belirli bir süre çalışmadan ayrılmasına imkân tanımaktadır. ILO düzenlemelerinde bu izin türü ayrıca ve ayrıntılı biçimde düzenlenmemiş olmakla birlikte, aile sorumlulukları bulunan çalışanların eşit fırsat ve muameleye sahip olması, bakım yükümlülükleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaması ve çalışma hayatından

---

70 Adams (n 69) 204-205.

71 ibid 238-246; ILO Convention No 156, art 3.

72 Sözleşme açıkça çocukların yanı sıra bakıma muhtaç hasta veya yaşlı kişileri de kapsadığını belirtmektedir, bkz. Adrienne Cruz, Good Practices and Challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (No 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No 156): A Comparative Study (Working Paper 2/2012, International Labour Office, Bureau for Gender Equality 2012) 26.

73 Adams (n 69) 238- 246; LO Convention No 156, arts 5-7.

74 İbid 246; International Labour Organization, Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No 165) (adopted 23 June 1981) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165

75 Adams (n 69) 246.

76 Workers with Family Responsibilities Recommendation (n 72) paras 17-23; Adams (n 69) 246-247. Tavsiye Kararı'nda ayrıca sosyal güvenlik uygulamalarında aile sorumluluklarının dikkate alınmasına yönelik önerilere yer verilmektedir; bu hususta bkz Adams (n 69) 248.

dışlanmaması çeşitli sözleşmelerle güvence altına alınmıştır[77]. Özellikle 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Hakkında Sözleşme ve ilgili ILO düzenlemeleri birlikte değerlendirildiğinde, bakım sorumluluklarının işçinin mesleki konumunu olumsuz etkilemesini önlemeye yönelik bir koruma çerçevesi ortaya çıkmaktadır[78].

2. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

Birleşmiş Milletler, çalışma yaşamına ilişkin normların geliştirilmesini esas olarak uzman kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütüne bırakmış olmakla birlikte, kabul ettiği genel nitelikli insan hakları belgelerinde çalışma ve sosyal güvenlik haklarına da yer vermiştir[79]. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde çalışma, adil ve elverişli çalışma koşulları, eşit işe eşit ücret, dinlenme, ücretli izin, sendikal haklar ve sosyal güvenlik güvence altına alınmış; ayrıca Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi[80], Çocuk Hakları Sözleşmesi[81] ve göçmen işçilerin korunmasına ilişkin Birleşmiş Milletler düzenlemelerinde de çalışma yaşamını ilgilendiren hükümler öngörülmüştür[82].

Birleşmiş Milletler belgelerinde aile yaşamının korunması ile çalışma hakkı arasındaki ilişki farklı düzenlemeler aracılığıyla ortaya konulmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde aile, toplumun doğal ve temel birimi olarak korunmuş; çalışma ve adil çalışma koşulları, dinlenme ve çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile kişinin kendisi ve ailesi için yeterli yaşam standardına sahip olma hakları güvence altına alınmıştır[83]. Benzer şekilde Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, adil ve elverişli çalışma koşullarını güvence altına alırken aileye, özellikle bakıma muhtaç çocukların yetiştirilmesi sürecinde, mümkün olan en geniş koruma ve yardımın sağlanmasını öngörmektedir[84].

---

77 www.ilo.org/sites/default/files/2026-02/Care%40Work%20Projesi%20Broşür%20TR%20%289%29.pdf E. T. 21.07.2026; ILO Care/Work Türkiye Projesi için bkz. www.ilo.org/tr/projects-and-partnerships/projects/building-resilient-and-care-supportive-workplaces-through-equality-and-care E. T. 21.07.2026

78 Workers with Family Responsibilities Convention 1981 (No 156) (adopted 23 June 1981, entered into force 11 August 1983) 1331 UNTS 295, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 accessed 7 August 2026.

79 Süzek Başterzi (n 67) 105.

80 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (adopted 18 December 1979, entered into force 3 September 1981) 1249 UNTS 13 https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women accessed 27 August 2026.

81 Convention on the Rights of the Child (adopted 20 November 1989, entered into force 2 September 1990) 1577 UNTS 3 https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text accessed 27 August 2026.

82 Süzek ve Başterzi (n 67) 105.

83 Universal Declaration of Human Rights (adopted 10 December 1948 UNGA Res 217 A(III)) arts 16, 23–25 https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights accessed 27 August 2026.

84 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (adopted 16 December 1966, entered into force 3 January 1976) 993 UNTS 3, arts 7 and 10.

Bu çerçeve, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin 23 sayılı Genel Yorumu ile çalışma ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması bakımından daha somut hâle getirilmiştir. Komite; uygun fiyatlı çocuk ve bağımlı yetişkin bakım hizmetlerini, aile sorumluluklarıyla çalışma yaşamını uzlaştırmaya yönelik tedbirler arasında değerlendirmekte; çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının iş, aile ve özel yaşam arasındaki dengeye hizmet ettiğini belirtmektedir. Ayrıca esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış çalışma haftası, iş paylaşımı, evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi düzenlemelerin iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeye katkı sağlayabileceğini kabul etmekte; bu tedbirlerin kadın ve erkek işçilere eşit biçimde uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır[85].

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi de çalışma ve aile sorumluluklarının bağdaştırılmasına doğrudan temas etmekte; taraf devletlerin ebeveynlerin aile yükümlülükleri ile çalışma yaşamını birlikte sürdürebilmelerini sağlayacak sosyal hizmetleri ve özellikle çocuk bakım hizmetlerini geliştirmelerini öngörmektedir. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ise ebeveynlerin çocuk yetiştirme sorumluluklarını yerine getirmelerinde devlet tarafından desteklenmelerini ve çalışan ebeveynlerin çocuklarının uygun bakım hizmetlerinden yararlanabilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını düzenlemektedir.

Birleşmiş Milletler bünyesindeki düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, bakım ve çalışma yaşamına ilişkin korumanın yalnızca tek bir hak veya hukuki araç üzerinden kurulmadığı görülmektedir. Nitekim uluslararası normatif belgeleri inceleyen bir çalışmada, ilgili koruma alanlarının ayrımcılık yasağı ve eşitlik yanında sosyal koruma ile destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasını da kapsadığı ortaya konulmuştur[86]. Bu çerçeve, bakım sorumluluğunun çalışma yaşamındaki etkilerinin yalnızca bireysel bir sorun olarak değil; eşitlik, sosyal koruma ve çalışma koşullarının birlikte değerlendirilmesini gerektiren çok boyutlu bir mesele olduğunu göstermektedir.

3. Avrupa Birliği Hukuku Düzenlemeleri

Avrupa Birliği hukuku, çalışma yaşamı ve sosyal politika alanında önemli bir uluslararası ve ulusüstü düzenleme kaynağı oluşturmaktadır. Birliğin kurucu antlaşmalarında iş ilişkileri ve sosyal politikaya ilişkin hükümlere yer verilmiş; zaman içerisinde kabul edilen antlaşmalarla bu alanın kapsamı genişletilmiştir. Avrupa Birliği iş hukukunun kaynakları arasında kurucu antlaşmaların yanı sıra Birlik organlarınca kabul edilen tüzük, yönerge ve kararlar ile Avrupa Birliği Adalet Divanı kararları yer almakta; tavsiye ve görüşler ise bağlayıcı nitelik taşı-

---

85 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 'General Comment No 23 (2016) on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)' UN Doc E/C.12/GC/23, paras 32, 34, 36, 44 and 46.

86 Eric A Friedman and others, 'The Global Health and Care Worker Compact: Evidence Base and Policy Considerations' (2023) 8(7) BMJ Global Health e012337.

mamaktadır[87]. Özellikle yönergeler, üye devletlerin iş ve sosyal güvenlik hukuklarının belirli ortak standartlar doğrultusunda şekillenmesinde önemli bir işleve sahiptir. Türkiye bakımından da Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının gelişiminde etkili olmuştur[88].

Ailevi sorumlulukları bulunan çalışanların korunması, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 27. maddesinde de fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkı çerçevesinde ele alınmıştır[89]. Hüküm uyarınca taraf devletlerin, bu çalışanların istihdama girebilmelerini ve çalışma hayatında kalabilmelerini sağlayacak önlemleri almaları, çalışma koşulları ile sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarını gözetmeleri, çocuk bakım hizmetlerini geliştirmeleri ve ailevi sorumlulukların iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmasını önlemeleri gerekmektedir[90]. Bu yaklaşım, bakım sorumluluğunu işçinin özel yaşamına ait bir mesele olarak bırakmamakta, çalışma koşullarının belirlenmesinde ve iş ilişkisinin sürdürülmesinde dikkate alınması gereken bir unsur olarak kabul etmektedir.

Avrupa Birliğinin iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasına ilişkin politikaları başlangıçta gebelik, doğum ve küçük çocuğun bakımı çevresinde şekillenmiş; bakım yükümlülüğü daha çok anneler üzerinden ele alınmıştır[91]. Ebeveyn ve babalık izinlerine ilişkin düzenlemeler zamanla gelişmiş olmakla birlikte, ciddi hastalığı veya engelliliği bulunan aile bireylerine bakım sağlayan çalışanların ihtiyaçları uzun süre bağlayıcı düzenlemelerin dışında kalmış; engelli çocuk bakımında da ağırlık anneye ek izin tanınmasına verilmiştir[92]. Bu bakımdan 2019/1158 sayılı Ebeveynler ve Bakım Verenler İçin İş ve Özel Yaşam Dengesi Direktifi, bakım veren çalışanları bağımsız bir koruma konusu hâline getirmesi bakımından önemli bir aşamadır[93].

---

87 Süzek ve Başterzi (n 67) 105–107.

88 ibid 105-107.

89 Ayşe Sarı, "Engelli Çocuğu/Yakını Olan Çalışanların Hakları", www.engelsizkariyer.com/BILGI-BANKASI/Engelli-Haklari/Engelli-Cocugu-Yakini-Olan-Calisanlarin-Haklari-325 E. T. 22.07.2026

90 Avrupa Konseyi, Avrupa Sosyal Şartı, Torino, 1961. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Strazburg, 03.05.1996, Türkçe metni için bkz. AYM, Avrupa Anlaşmaları Serisi - No. 35, www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf E. T. 22.07.2026

91 Ivana Dobrotić and Merve Uzunalioğlu, 'One Size Fits Few: The Evolution of the European Union's Work–Life Balance Agenda over Three Decades' (2026) Social Politics: International Studies in Gender, State & Society jxag013, 1–23.

92 ibid 12.

93 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng E. T. 21.07.2026; Direktifin amacı için ayrıca bkz. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html E. T. 21.07.2026. Bakım izni için bkz. Miguel De la Corte-Rodríguez, The Transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A Long Way Ahead (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union 2022) 96–105.

Direktifte iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasına yönelik koruma üç temel eksen üzerinde şekillendirilmiştir. Bunlardan ilki, ebeveynlik ve bakım sorumluluklarıyla bağlantılı izin hakları; ikincisi, bakım yükümlülükleri nedeniyle çalışma düzeninin geçici olarak esnekleştirilmesine ilişkin haklar; üçüncüsü ise söz konusu hakların etkin biçimde kullanılmasını güvence altına alan koruyucu mekanizmalardır. Bu yönüyle Direktif, bakım sorumluluğunu yalnızca işçinin belirli sürelerle çalışmadan ayrılmasına imkân veren izinler üzerinden değil, çalışma ilişkisinin bakım ihtiyacına göre uyarlanması ve işçinin bu haklardan yararlanması nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülmemesi çerçevesinde ele almaktadır[94].

Direktifin yaklaşımı, iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasını yalnızca belirli izin sürelerinin tanınmasından ibaret görmemektedir. Öğretide, özellikle bakım sorumlulukları nedeniyle esnek çalışma talep edebilme imkânının, işçi ve işveren arasında çalışma düzeninin somut ihtiyaçlara göre belirlenmesine yönelik bir iş birliği mekanizması oluşturduğu; bu suretle iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasına ilişkin güvencelerin sosyal haklar ekseninde güçlendirildiği belirtilmektedir[95]. Bu yaklaşım, engelli çocuğa bakım veren işçi bakımından da önem taşımaktadır. Zira uzun süreli bakım ihtiyacında işçinin korunması yalnızca izin hakkıyla değil, çalışma süresi ve çalışma biçiminin değişen bakım ihtiyacına göre uyarlanabilmesine imkân tanıyan araçlarla birlikte ele alınmalıdır.

Direktif, öngörülen izin ve esnek çalışma haklarının yalnızca tanınmasıyla yetinmemiş, bunların fiilen kullanılmasını güvence altına alan koruyucu hükümlere de yer vermiştir. Bu kapsamda babalık, ebeveyn ve bakım izinlerinden yararlanılması veya esnek çalışma talep hakkının kullanılması nedeniyle işçinin işten çıkarılmasına karşı koruma öngörülmüş; işçinin feshin bu hakların kullanılmasına dayandığını düşündüren olguları ortaya koyması hâlinde, feshin başka bir nedene dayandığını ispat yükü işverene yüklenmiştir[96]. Böylece Direktifte bakım ve aile sorumluluklarına ilişkin haklar, yalnızca izin veya çalışma düzeninin değiştirilmesini talep etme imkânı olarak değil, bu hakların kullanılmasının iş ilişkisi bakımından olumsuz sonuç doğurmasını engellemeye yönelik güvencelerle birlikte düzenlenmiştir.

Direktifte, bakım izni ile zorlayıcı sebeplere dayanan izin birbirinden ayrılmaktadır. Bakım izni, ciddi bir sağlık sorunu nedeniyle kişisel bakım veya desteğe ihtiyaç duyan bir yakının bakımını üstlenen çalışana belirli bir süre işten ayrılma

---

94 Sevil Doğan, İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması (Seçkin Yayıncılık Ankara 2022) 68-69.

95 İbid 68-69. Bununla birlikte, Direktifin esnek çalışma bakımından işçiye esas itibarıyla bir talep hakkı tanıması ve işverenin gerekçeli olmak kaydıyla bu talebi reddedebilmesi, bakım ihtiyacının çalışma koşullarına fiilen yansıtılmasını her durumda güvence altına almaması yönündeki öğretideki görüşler için bkz. ibid 71 vd.

96 Directive (EU) 2019/1158, art 12; Doğan (n 94) 71 vd.

hakkı tanırken[97], zorlayıcı sebep izni hastalık veya kaza gibi işçinin derhal bulunmasını gerektiren acil ailevi durumlara yöneliktir. Üye devlet uygulamalarında izin süresi, yararlanabilecek kişiler ve bakım ihtiyacının ağırlığı farklı biçimlerde düzenlenmekle birlikte, ortak amaç bakım veren çalışanın geçici olarak işten uzaklaşması nedeniyle istihdamını kaybetmesini önlemek ve bakım ihtiyacı ile çalışma ilişkisinin devamı arasında makul bir denge kurmaktır[98].

Direktif ile bakım amacıyla esnek çalışma düzenlemelerinin talep edilebilmesine de olanak sağlanmıştır. Bu kapsamda çalışan, çalışma biçiminin uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri veya çalışma süresinin azaltılması yoluyla yeniden düzenlenmesini isteyebilmekte; işveren ise talebi süresi içinde incelemek, işçinin ve işletmenin ihtiyaçlarını birlikte değerlendirmek ve talebin reddedilmesi ya da ertelenmesi hâlinde kararının gerekçesini açıklamakla yükümlü bulunmaktadır[99]. Bununla birlikte Direktif, talep edilen çalışma düzeninin mutlaka sağlanmasını güvence altına almamakta, işçiye esas itibarıyla talebinin ciddi ve somut biçimde değerlendirilmesini isteme hakkı tanımaktadır.

Avrupa Birliği düzeyinde asgari hakların tanınması, bakım veren çalışanların bütün üye devletlerde aynı ölçüde korunduğu anlamına gelmemektedir. Direktifin ulusal hukuka aktarılmasında izinlerin ücretli olup olmaması, hak sahipliği koşulları, esnek çalışma taleplerinin değerlendirilmesi ve toplu pazarlığın rolü farklılaşabilmektedir[100]. Bazı üye devletler Direktifteki asgari korumanın ilerisine geçerken, bazılarında hakların daha sınırlı veya yararlanmayı güçleştiren koşullarla düzenlendiği görülmektedir[101]. Bu durum, engelli çocuğa bakım veren işçinin korunması bakımından yalnızca kanunda bir talep veya izin hakkına yer verilmesinin yeterli olmadığını; talebin hangi sürede ve hangi ölçütlere göre inceleneceğinin, ret kararının nasıl gerekçelendirileceğinin ve işverenin uygulanabilir başka bir çalışma düzeni önermekle yükümlü olup olmadığının da açıkça belirlenmesi gerektiğini göstermektedir.

---

97 Namık Hüseyinli ve Kezban Özçelik Kaynak, 'Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)' (2020) 10(1) SGD 59, 61.

98 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng E. T. 21.07.2026; https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html E. T. 21.07.2026; De la Corte-Rodríguez (n 93) 104–106.

99 MacLeavy and Ward (n 38) 3–4. En yaygın esnek çalışma biçimleri arasında kısmi süreli, geçici, uzaktan, çağrı üzerine ve esnek zamanlı çalışma ile iş paylaşımının bulunduğuna ilişkin bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi 2014–2023: Eylem Planları 2014–2016 (Çalışma Genel Müdürlüğü 2015) https://www.csgb.gov.tr/Media/4hcfqnwm/uis-ulusal-istihdam-stratejisi-2014-2023-eylem-planları-2014-2016.pdf (Access Date: 28.07.2026)

100 İbid 5-6.

101 İbid 7.

C. Türk İş Hukukunda Mevcut Düzenlemeler

Türk hukukunda engelli bireylere yönelik korumanın anayasal dayanaklarından biri Anayasa[102]nın 61. maddesidir. Hükümde engelliler, yaşlılar ve korunmaya ihtiyaç duyan çocuklar devlet tarafından özel olarak korunması gereken kişiler arasında sayılmıştır. Anayasa'nın 56. maddesi ise sağlık hakkını güvence altına alarak devlete bireylerin beden ve ruh sağlığının korunmasına yönelik görevler yüklemektedir. Yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını düzenleyen 17. madde de bu korumanın anayasal dayanakları arasındadır. Bu esaslar doğrultusunda engelli bireylerin bakım ve sosyal hizmet ihtiyaçlarına ilişkin hukuki çerçeve, başta 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu[103] olmak üzere çeşitli kanuni ve ikincil düzenlemelerle oluşturulmuştur[104].

Bakıma muhtaç aile bireylerinin bakımıyla ilgili olarak, çalışanların iş ve aile hayatlarını bağdaştıracak önlemlerin alınması, devletin anayasal bir ödevidir[105]. Anayasa m. 41'de aile toplumun temeli sayılarak huzur ve refah içinde yaşam için devletin alması gereken yükümlülüklerden bahsedilmiştir. Buna göre çalışanın işini kaybetme riskiyle karşılaşmaksızın bakıma muhtaç yakınına gerektiğinde fiilen destek olabilmesi, sosyal devlet ilkesinin somut bir yansıması olarak değerlendirilmesi gereken önemli bir güvence niteliği taşımakta olup aksi bir durumun, yani acil bir bakım ihtiyacı doğduğunda çalışanın işe gitme zorunluluğu nedeniyle âdeta çaresiz kalmasının, bu ilkeyle bağdaştırılması güçtür[106].

İş Hukuku mevzuatında ailevi sebeplerle işçiye izin verilmesi durumu oldukça yaygındır. Mazeret izinlerine geçmeden önce, İş Kanunu'nda düzenlenen diğer ücretli izin ve dinlenme sürelerine kısaca değinmek gerekir. Kanunda işçinin çalışmaksızın ücrete hak kazandığı yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yeni iş arama izni ayrı ayrı düzenlenmiş, yıllık izin süreleri işçinin kıdemine göre on dört, yirmi veya yirmi altı gün (İş Kanunu m. 53), hafta tatili kesintisiz en az 24 saat (İş Kanunu m. 46), yeni iş arama izni ise günde en az iki saat olarak belirlenmiştir (İş Kanunu m. 27). Bu sürelerde işçinin iş görme

---

102 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 09.11.1982, 17863 R.G.

103 27.05.1983, 18059 R. G.

104 Cengiz (n 5) 219. Engelli yakını bulunan çalışanın gece vardiyası ve nöbetinden de muaf tutulacağına ilişkin bkz. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli Çalışanlara ve Engelli Yakını Bulunan Çalışanlara Tanınan Diğer Haklar, www.aile.gov.tr/sss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu (E. T. 19.07.2026); ayrıca bkz. 2030 Engelsiz Vizyon Belgesi (3 December 2021) https://aile.gov.tr/media/135666/2030_engelsiz_vizyon_belgesi_.pdf accessed 6 August 2026; T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı 2023–2025 (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2022) https://aile.gov.tr/media/133056/engelli_haklari_ulusal_eylem_plani_23-25.pdf accessed 6 August 2026.

105 Kabakcı (n 16) 62.

106 ibid 63.

borcu geçici olarak ortadan kalkmakta, buna karşılık ücret hakkı kanunda öngörülen esaslar çerçevesinde korunmaktadır[107].

İş Kanunu Ek m. 2'de işçiye evlenme[108] veya evlat edinme hâlinde üç gün; anne, baba, eş, kardeş ya da çocuğun ölümü hâlinde üç gün[109], eşinin doğum yapması hâlinde ise on gün ücretli mazeret izni tanınmıştır. Ayrıca engelli veya süreğen hastalığı bulunan çocuğun tedavisi hâlinde, sağlık raporuna dayanılarak ve çalışan ebeveynlerden yalnızca biri tarafından kullanılmak üzere yılda toplam on güne kadar ücretli mazeret izni verilmektedir[110]. İş Kanunu'nda mazeret izinleri, ölüm, evlenme, analık izni, doğum sonrasına ilişkin ücretsiz izin, süt izni, yol izni ve benzeri izin türleri arasında yer almakta; bazı izinlerde ücret ödeme borcunun ortadan kalkması nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu ve ücretsiz izne ilişkin hukuki sonuçların uygulandığı kabul edilmektedir[111]. Mazeret izni kanundan doğduğundan, koşulları gerçekleştiğinde işverenin izni kullandırmama yönünde takdir yetkisi bulunmamakta; işçinin ise izin sebebini işverene bildirmesi gerekmektedir[112]. Yargıtay kararlarında da haklı mazeretlerin ağırlıklı olarak ailevi nedenlere dayandığı görülmektedir[113].

İş Kanunu'nun 74. maddesinde kadın işçiye doğum öncesi ve sonrasında toplam 24 haftalık analık izni tanınmış; üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de sekiz haftalık izin hakkı tanınmıştır[114]. Analık izninin ardından işçinin talebi üzerine ilk çocuk için 60, ikinci çocuk için 120, üçüncü ve sonraki çocuklar için 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin verilmekte; çoğul doğumda bu süreler 30'ar gün artmakta, çocuğun

---

107 Selin İstanbulluoğlu, 'İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri' (2007) 4(15) Legal İSGHD 943, 956.

108 Basın İş Kanunu'nda işçinin çocuğunun evlenmesi hâlinde tanınan mazeret izninin, İş Kanunu bakımından da kıyasen uygulanması gerektiği yönünde bkz. Makas (n 57) 71.

109 Ölüm durumunda verilen mazeret izninin yakınlık seviyesine göre farklı süreler verilmesi gerektiğine ilişkin bkz. ibid 72.

110 Geniş bilgi için bkz. Duygu Erkan Şahin, '4857 Sayılı İş Kanunu Ek Madde 2'ye Göre Mazeret İzni Hakkı' (2025) 39 SOSBİLDER 268, 277–278.

111 İzzet Otru, İş Hukukunda Ücretsiz İzin (Seçkin Yayıncılık 2012), 97.

112 Makas (n 57) 74-75.

113 Y. 9.HD., 14.03.2011 tarihli E. 2009/7125, K. 2011/6658; Y. 22. HD., 02.03.2015 tarih, E. 2013/33052, K. 2015/8414; Y. 22. HD., 24.10.2018 tarihli E. 2017/15907, K. 2018/23134; Y. 22. HD., 11.04.2013 tarihli E. 2012/20371, K. 2013/7625, (www.lexpera.com.tr) E. T. 06.08.2026.

114 7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (01.05.2026, 33240 R. G.); analık ve ebeveyn izinlerine ilişkin bkz. Çelik ve diğerleri (n 57) 841; A Can Tuncay, 'Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi' [2005] 39 MESS 29, 39; Şükriye Esra Baskan, '4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı' (2016) 15(2) MHFD 89, 95; Talat Canbolat ve Sema Deniz Özkan, 'Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler' (2017) 3(6) İş ve Hayat Dergisi 105, 114; Makas (n 57) 87; Asiye Şahin Emir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık (Adalet Yayınevi 2019) 107–108.

engelli doğması hâlinde ise 360 gün olarak uygulanmaktadır[115],[116]. Bu hakların kullanılabilmesi analık izninin sona ermesine, iş sözleşmesinin devamına ve işçinin talepte bulunmasına bağlı olup[117], işveren yarım çalışma talebini reddedememekte ve izin süresi birleştirilerek topluca kullanılamamaktadır[118]. Kanun koyucu yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz izin hakkını birbirinden ayrı düzenlemiş[119], kadın işçiye, evlat edinme hâlinde ise eşlerden birine veya evlat edinene analık izninin ardından altı aya kadar ücretsiz izin kullanma imkânı tanımıştır[120]. Bu hak işçinin talebine bağlı olmakla birlikte işverenin onayına veya takdirine bırakılmamış, ücretsiz izin süresinin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağı kabul edilmiştir[121]. İş Kanunu m. 74/5›e benzer bir düzenlemenin aksine, mevzuatımızda çalışanın iş sözleşmesini sona erdirmeden muhtaç yakınına bakabilmesini sağlayan bir izin hakkı öngörülmemiş olup ücretsiz izin yoluyla iş sözleşmesinin askıya alınması, tarafların karşılıklı rızasına bağlı olması nedeniyle bu ihtiyaca gerçek bir güvence sunmaktan uzaktır[122].

---

115 Çelik ve diğerleri (n 57) 843.

116 Yusuf Yiğit ve Selda Topkaya, 'Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler' (2017) 6(14) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 47, 61.

117 Gizem Meral Kılınç, 'Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması' (2023) 8(1) EskBD 121,126; Eda Manav Özdemir ve Canan Erdoğan, 'Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması' (2021) 45 Sicil 106, 111.

118 Çelik ve diğerleri (n 57) 844.

119 Barış Duman, '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni' (2019) 10(1) İnÜHFD 187, 197.

120 Çelik ve diğerleri (n 57) 844; tarafların anlaşmasıyla yapılan ücretsiz analık izninin yıllık izin süresine dahil edileceğine ilişkin bkz. Ece Sıla Hafızoğlu, 'Ücretsiz İzin' içinde Saim Ocak (ed), Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi (Adalet Yayınevi 2023) 217, 226.

121 Canbolat ve Özkan (n 114) 113; Efe Yamakoğlu ve Eda Karaçöp, 'İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları' (2014) 20(1) MÜHFD 479, 486; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku (6th edn, On İki Levha Yayıncılık 2024), 588; Otru (n 111) 101; Makas (n 57) 81; Hafızoğlu (n 120) 226-227; Kadın memurun söz konusu izin hakkından yararlanmak istemesi hâlinde, kanuni şartların gerçekleşmiş olması idarenin ayrıca bir değerlendirme veya izin verme yetkisini ortadan kaldırmakta; usulüne uygun başvurunun yapılmasıyla birlikte izin hakkının kullanılması mümkün hâle gelmektedir; bu yöndeki kararlar için bkz. Y. 9. HD., 13.07.2009 tarihli E. 2008/36349, K. 2009/20734; ücretsiz analık izni vermeyen işverene karşı işçi haklı nedenle feshe başvurup kıdem tazminatı alabilir bkz. Y. 9. HD., 26.09.2008 tarihli E. 2007/27521, K. 2008/25157; Y. 9. HD., 26.09.2008 tarihli E. 2007/27521, K. 2008/25157; Y. 9. HD., 13.07.2009 tarihli E. 2008/36349, K. 2009/20734, (www.legalbank.net) E. T. 07.08.2026.

122 Kabakcı (n 16) 63-64. Ücretsiz izin konusunda geniş bilgi için bkz. Suat Uğur, 'Türk İş Hukukunda Ücretli ve Ücretsiz İzinler' (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi 1998); Savaş Taşkent, 'İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması' (2006) 1(3) Sicil 20; Sarper Süzek, 'İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler' (2007) 9 (Özel Sayı) DEÜHFD 115; Otru, (n 111); Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I (5. baskı, Beta Yayıncılık 2014); Yamakoğlu ve Karaçöp, (n 121) 479; Ali Çöldemli, İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler (Adalet Yayınevi 2022); Pelin Kımız, 'Ücretsiz İzin' (yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi 2022); Hamdi Mollamahmutoğlu, M Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku (Lykeion Yayıncılık 2022); Hafızoğlu (n 120) 217; Makas (n 57); Özgür Oğuz, Ücretsiz İzin (2. baskı, Legal Yayıncılık 2025); Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi,

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[123], engelli bireyin bakımını üstlenen memurlara çeşitli haklar tanımaktadır. Buna göre, en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı bulunan çocuğun rahatsızlanması hâlinde anne veya babadan birine, hastalık raporuna dayanılarak yılda 10 güne kadar mazeret izni verilmektedir (m. 104/E). Üç yaşını doldurmamış engelli çocuğu evlat edinen memura analık izni sonrasında belirli bir süre günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkânı tanınmakta (m. 104/F); bakmakla yükümlü olduğu veya refakat edilmediğinde hayatı tehlikeye girecek yakınının ağır kaza geçirmesi ya da uzun süreli tedavi gerektiren hastalığa yakalanması hâlinde ise sağlık kurulu raporuyla üç aya, gerektiğinde bunun bir katına kadar uzatılabilen ücretli izin öngörülmektedir (m. 105). 5620 sayılı Kanun[124] ek m. 1'de de sürekli işçi kadrosundaki çalışanlara benzer koşullarda altı aya kadar, gerektiğinde bir katına kadar uzatılabilen ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Görüldüğü üzere, kamu istihdamı bünyesinde bakım yükümlülüğüne ilişkin belirli bir düzenleme çabası mevcut olmakla birlikte, bu korumaların işçi statüsünde çalışanların tamamını kapsayacak nitelikte bütüncül ve sistematik bir çerçeveye henüz kavuşturulamadığı görülmektedir[125]. Bu eksiklik, bakım yükümlülüğü taşıyan işçileri istihdam ilişkisi içerisinde nispeten korumasız bir konuma sürüklemekte olup söz konusu boşluğun, tüm çalışanları kapsayacak biçimde giderilmesi gerekmektedir[126]. Bu noktada kısmi süreli çalışma modeli önemli bir çözüm aracı olarak öne çıkmaktadır; zira bu model, çalışanın iş ve bakım yükümlülükleri arasında denge kurmasına imkân tanımakla kalmayıp tükenmişlik ve stres gibi risklerin azaltılmasına da katkı sunmakta, bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından da destekleyici bir işlev görmektedir[127]. Nitekim OECD üyesi ülkeler başta olmak üzere pek çok gelişmiş hukuk sisteminde, aile dostu istihdam politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak kısmi süreli çalışmaya sıklıkla başvurulduğu görülmektedir[128]. Evde bakımın sürdürülebilir biçimde desteklenebilmesi için yalnızca esnek çalışma imkânlarının tanınması

İş Hukuku (25. baskı, Beta Yayıncılık 2025); Sena Berfin Tunç, Ücretsiz İzin (Seçkin Yayıncılık 2025); Emre Karabacak, İş Hukukunda Ücretsiz İzin (Adalet Yayınevi 2026).

123 23.07.1965, 12056 R.G.

124 21.04.2007, 26500 R. G.

125 Cengiz (n 5) 228. Ani ve öngörülemeyen bakım ihtiyacına özgü, bakım veren işçinin işini kaybetmeden alabileceği kısa süreli kriz bakım izninin mevcut olmadığına ilişkin bkz. Cengiz (n 5) 229.

126 Kabakcı (n 16) 64.

127 Kısmi süreli çalışmaya geçişte yazılı şeklin ispat koşulu olduğuna ilişkin bkz. ibid 75.

128 İş Hukuku ve aile haklarına ilişkin bkz. Dilek Baybora, 'Türkiye'de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)' (2017) 9(1) İşletme Araştırmaları Dergisi 221; Sebiha Kablay ve Yonca Elma, 'İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar' (2018) 2(2) Politik Ekonomik Kuram 77; Ayrıca bu ebeveynlerin ayrımcılığa maruz kalmaması için İş Kanununda eşitlik ve ayrımcılık konusunda bkz. Kübra Doğan Yenisey, 'İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırımcılık Yasağı' (2006) 4(11) Çalışma ve Toplum 63.

yeterli değildir; bakım verenlere yönelik izin hakları ve mali desteklerin güçlendirilmesi, işverenlerin teşvik edilmesi, kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanmanın kolaylaştırılması, bakım verenlerin sosyal güvenlik kapsamına alınması, prim esaslarının gelir kaybını önleyecek biçimde düzenlenmesi ve bakımda geçirilen sürelerin emeklilik bakımından karşılık bulması birlikte ele alınmalıdır[129].

III. ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYARLANMASININ KAPSAMI VE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. İşçi Tarafından Talep Edilebilecek Uyarlamalar

İşçi tarafından talep edilebilecek uyarlamaların belirlenmesinde, kamu personeline ilişkin düzenlemelerde benimsenen çözümler de yol gösterici olabilir. Nitekim 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde, bakıma muhtaç engelli aile bireyi bulunan kamu görevlisine günlük bakım amacıyla izin kullanımında gerekli kolaylığın sağlanması ve bu durumdaki personelin mesai saatleri dışındaki nöbet görevi ile gece vardiyasından muaf tutulması öngörülmüştür[130]. Devlet Personel Başkanlığı da izin süresinin engelli yakının durumu, sunulacak bakımın niteliği ve personelin konumu gibi somut olayın özellikleri dikkate alınarak ilgili kurum tarafından belirlenebileceğini belirtmiştir[131]. Her ne kadar söz konusu düzenleme işçi statüsündeki çalışanlara doğrudan uygulanmasa da günlük bakım izni verilmesi, çalışma saatlerinin değiştirilmesi, vardiyanın yeniden düzenlenmesi ve gece çalışmasından muafiyet tanınması gibi tedbirlerin, engelli çocuğa bakım veren işçinin talep edebileceği uyarlamalar arasında değerlendirilmesine elverişli bir örnek oluşturmaktadır[132]. Avrupa Birliği hukukunda da çalışma zamanının bakım ihtiyacına göre yeniden düzenlenmesi, engelli çocuğa bakım veren işçi bakımından gündeme gelebilecek bir uyarlama olarak kabul edilmektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı Bervidi kararında, engelli çocuğa bakım veren işçi bakımından sabit çalışma saatlerinin somut olayın koşullarına göre makul bir

---

129 Çoşkun (n 18) 38–39; Cengiz (n 5) 227.

130 2010/02 sayılı Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler hakkında Başbakanlık genelgesi (30.01.2010, 27478 R. G.)

131 Sarı, (n 89) 2–3.

132 DMK ek m. 39'da memura uygun bir kadroya atanma veya yer değişikliği talep etme imkânı tanınmış olması, özel sektör işçileri bakımından da çalışma veya görev yerinin değiştirilmesinin bakım sorumluluğu ile çalışma yaşamını bağdaştırabilecek uyarlamalar arasında değerlendirilebileceğini göstermektedir. Anayasa Mahkemesi de ağır hasta ve bakıma muhtaç annesinin bakımını üstlenen kamu görevlisinin bu sorumluluğu yerine getirmesinin kolaylaştırılmasını ve önündeki hukuki ve fiilî engellerin kaldırılmasını, aile hayatına saygı hakkından doğan pozitif yükümlülükler kapsamında değerlendirmiş; görevlendirme ve yer değişikliği işlemlerinde hizmet gerekleri ile çalışanın aile hayatına ilişkin menfaatleri arasında adil denge kurulması gerektiğini belirtmiştir. Somut olayda sağlık mazereti yeterince gözetilmeden yapılan görevlendirme nedeniyle aile hayatına saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir; bkz. AYM Nurbani Fikri Başvurusu, 2014/2502 (11.10.2018) paras 48, 53–59.

uyarlama oluşturabileceğini kabul etmiştir[133]. Bununla birlikte bu yükümlülüğün sınırını, talep edilen düzenlemenin işveren bakımından orantısız bir yük doğurup doğurmaması belirlemektedir[134].

İşçinin bakım izni veya esneklik talep edebilmesi için sağlık kurulu raporu alması gerekmektedir. Bakım iznine dayanak oluşturan sağlık kurulu raporunda, refakatin tıbbi gerekçesi, refakat edilmemesi hâlinde hayati risk doğup doğmayacağı, hastanın sürekli ve yakın bakıma ihtiyaç duyup duymadığı, izin süresi ve gerekli görülüyorsa refakatçide bulunması gereken özel nitelikler belirtilmelidir[135].

Esnek çalışma düzenlemesi talep etme hakkı ile uygun düzenleme yapılmasını isteme hakkı aynı hukuki sonucu doğurmamaktadır[136]. Esnek çalışma talebi, işvereni işçinin isteğini incelemeye, tarafların menfaatlerini değerlendirmeye ve talep hakkında karar vermeye yönelten usule ilişkin bir hak niteliğindeyken uygun düzenleme yükümlülüğü, işçinin çalışma hayatına katılımını güçleştiren engelin somut olayın koşullarına uygun bir değişiklikle ortadan kaldırılmasını amaçlayan daha güçlü bir yükümlülüktür[137]. Bu nedenle esnek çalışma talebinin işletmeye ilişkin makul nedenlerle reddedilmesi mümkün olabilmekte, uygun düzenleme talebinin reddedilebilmesi için ise düzenlemenin işveren üzerinde orantısız bir yük meydana getireceğinin ortaya konulması gerekmektedir[138].

Çalışma sürelerinin azaltılması ve esnekleştirilmesi, işçinin sağlığının korunmasının yanı sıra aile yaşamına daha fazla zaman ayırabilmesi bakımından da iş hukukunun önemli tartışma alanlarından biridir[139]. Çalışma sürelerinde esneklik, çalışma zamanının sabit başlangıç ve bitiş saatlerine bağlı olmaksızın işin gerekleri ile tarafların ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenebilmesini ifade etmektedir[140]. Bu yaklaşım, işletmenin çalışma süresini ihtiyaçlarına göre plan-

---

133 Marjo Ylhäinen, 'Indirect Discrimination and the Duty to Accommodate: Reframing the Boundaries of Directive 2000/78 in Bervidi and Pauni' (2026) European Labour Law Journal 1, 5; Case C-38/24 Bervidi EU:C:2025:690, paras 71–78.

134 ibid 5.

135 Bakım izninin refakat izni olarak da adlandırıldığına ilişkin bkz. Hüseyinli ve Özçelik Kaynak (n 97) 67.

136 Esnek çalışmaya ilişkin bkz. Jale Taşoğlu ve S Alp Limoncuoğlu, '4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma' (2010) 2(2) Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 77.

137 Lisa Waddington and Mark Bell, 'The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work-life Balance Directive – A Comparative Perspective' (2021) European Labour Law Journal 1, 2-5.

138 ibid 2-5.

139 Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, 'Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma' (2008) 16 KOSBED 68, 70; bu konuda ayrıca bkz. Cevdet İlhan Günay, 'Çalışma Sürelerinde Esneklik' (2004) 7(3) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1.

140 Recai Başkan, 'Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım' (1999) 15 Mercek 33 https://www.mess.org.tr/media/files/7316_XMCZ2R8XP015_temmuz_1999.pdf accessed 7 August 2026.

lamasına imkân verirken işçinin de çalışma zamanının belirlenmesinde kendi ihtiyaçlarının dikkate alınmasını sağlayarak iş-yaşam dengesinin kurulmasına katkı sunmaktadır[141]. Nitekim bakım sorumluluğunu ücretli çalışmayla birlikte yürüten çalışanlara ilişkin araştırmalarda, çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, gerektiğinde telefon kullanabilme ve evden çalışma imkânlarının bakım verenlerin öncelikli ihtiyaçları arasında yer aldığı belirtilmektedir[142].

Esnek çalışma düzeninde günlük çalışma süresi, işçinin mutlaka işbaşında bulunması gereken çekirdek (asıl) zaman ile çalışma saatlerini belirli sınırlar içinde kendisinin şekillendirebildiği esnek zaman olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır[143]. Esnek zaman, işçinin işyerinde bulunmasının zorunlu olduğu çekirdek sürenin dışında kalan ve çalışma gününün başlangıç ve bitiş saatlerini belirli sınırlar içinde kendisinin belirleyebildiği zaman dilimini ifade etmektedir[144]. Bu tür çalışma düzenlerinin uygulandığı işyerlerinde, çalışanların işyerine bağlılık ve motivasyonlarının güçlendiği, buna karşılık işten ayrılma eğiliminin azaldığı yönünde bulgular bulunmaktadır[145]. Bu çerçevede esnek çalışma, çalışma zamanının yeri, süresi ve dağılımının tarafların karşılıklı iradeleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesini ifade etmekte; esnekliğin düzeyi ise bu düzenlemenin işçi ve işverenin ihtiyaç ve tercihlerini ne ölçüde karşılayabildiğine göre belirlenmektedir[146]. Bununla birlikte esneklik, her durumda bakım sorumluluğu bulunan işçinin yararına sonuç doğurmamaktadır. İşverenin organizasyonel ihtiyaçları doğrultusunda tek taraflı biçimde geliştirilen esnek çalışma modellerinin, özel-

---

141 Tiziano Treu, 'Labour Flexibility in Europe' (1992) 131(4–5) International Labour Review 497; Muzaffer Koç, '4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri' (2016) 5(7) İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 2169; Tamer Bolat, Oya Aytemiz Seymen ve Oya İnci Bolat, 'Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi' (2006) 8(1) Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1; Kamil Ufuk Bilgin ve Esra Nur Tuğan, 'Kadınların İş Performansı Sorunlarına Çözüm Açısından İş-Yaşam Dengeli Esnek Çalışma Düzenlemesi' (2021) 56(3) Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi 1477.

142 Barber (n 48) 280.

143 Ahmet Cevat Acar, 'İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler' (1994) 5(17) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 21 https://iupress.istanbul.edu.tr/journal/imj/article/iki-kariyerli-aileler-ve-isletmeler?id=812495 accessed 7 August 2026.

144 Demir ve Gerşil (n 139) 72; Ezgi Tatlıoğlu, 'Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği' (unpublished master's thesis, Uludağ University 2011).

145 ibid 72; Işıl Karatuna ve Oğuz Başol, 'Job Satisfaction of Part-Time vs. Full-Time Workers in Turkey: The Effect of Income and Work Status Satisfaction' (2017) 8(1) International Journal of Value Chain Management 58.

146 Yücel Öztürkoğlu, 'Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri' (2013) 1(1) Beykoz Akademi Dergisi 109. Nitekim aile sorumlulukları bulunan çalışanların korunmasına ilişkin karşılaştırmalı çalışmalarda, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve azaltılmış çalışma sürelerinin iş ve bakım sorumluluklarının bağdaştırılmasına yönelik temel araçlar arasında değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır, bkz. Anju Mary Paul, Jiang Haolie and Cynthia Chen, 'If Caring Begins at Home, Who Cares for the Carers? Introducing the Global Care Policy Index' (2022) 13(5) Global Policy 640, 654–655.

likle aile sorumluluğu bulunan çalışanlar bakımından çalışma ve bakım yükümlülüklerinin bağdaştırılmasını güçleştirebildiği de belirtilmektedir[147].

Çalışma koşullarının uyarlanması ise yalnızca çalışma süresinin azaltılmasından ibaret değildir. Avrupa Birliği hukukunda uygun düzenlemenin, çalışma zamanı düzeninin değiştirilmesi yanında görevlerin yeniden dağıtılması gibi örgütsel tedbirleri de kapsayabileceği kabul edilmektedir[148]. Bu nedenle bakım ihtiyacına verilecek yanıtın yalnızca kısmi süreli çalışmaya geçiş üzerinden değil, işçinin somut ihtiyacına göre çalışma süresi, çalışma zamanının dağılımı ve iş organizasyonunun birlikte değerlendirilmesi suretiyle belirlenmesi gerekir[149].

Öğretide esnek çalışma talep hakkının, işverene esas olarak talebi değerlendirme ve sonucunu açıklama yükümlülüğü getiren usuli nitelikte bir hak olduğu; buna karşılık uygun düzenleme yükümlülüğünün, işçinin çalışma yaşamına katılımını güçleştiren engelin somut olayın koşullarına uygun bir değişiklikle giderilmesini amaçlayan daha güçlü bir yükümlülük oluşturduğu belirtilmektedir[150]. Bu ayrım engelli çocuğa bakım veren işçi bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı, Bervidi kararında bakım veren işçi yönünden de makul uyarlama yükümlülüğünün doğabileceğini kabul etmiş ve bu yükümlülüğün işveren bakımından orantısız bir yük meydana getirmeyen uygun tedbirlerin alınmasını gerektirebileceğini belirtmiştir[151]. Bununla birlikte engelli çocuğa bakım veren işçi bakımından korumanın yalnızca böyle bir usuli talep hakkından mı ibaret olduğu, yoksa somut olayın koşullarına göre işverenin çalışma düzenini değiştirmesini gerektiren daha güçlü bir yükümlülüğün de doğup doğmayacağı ayrıca değerlendirilmelidir.

B. İşverenin Yükümlülükleri

1. Genel Olarak

İşverenin yükümlülüklerinin belirlenmesinde, engellilik hukukunda kabul edilen makul uyumlaştırma/düzenleme yaklaşımı yol göstericidir. Makul uyumlaştırma, kişinin iradesi dışında karşılaştığı dezavantajı gidermek amacıyla somut

---

147 Charlesworth'ün (1996) çalışması için bkz. Barber (n 48) 280; Çalışma süresinin azaltılması, tam süreli çalışmayı bakım sorumluluklarıyla bağdaştıramayan ebeveynler açısından çalışma yaşamında kalmayı sağlayabilecek araçlardan biridir. Bununla birlikte yarı zamanlı çalışma ücret ve kariyer olanakları bakımından olumsuz sonuçlar da doğurabileceğinden, uyarlamanın yalnızca çalışma süresinin azaltılmasıyla sınırlandırılmaması; işçinin çalışma saatleri ve çalışma yeri üzerinde belirli ölçüde söz sahibi olmasını sağlayan düzenlemelerin de dikkate alınması yönünde bkz. Anna Matysiak and Dorota Węziak-Białowolska, 'Country-Specific Conditions for Work and Family Reconciliation: An Attempt at Quantification' (2016) 32(4) European Journal of Population 475, 477–478.

148 Mark Bell, 'Adapting Work to the Worker: The Evolving EU Legal Framework on Accommodating Worker Diversity' (2018) 18(2–3) International Journal of Discrimination and the Law 124, 130–131.

149 ibid 130–131.

150 Waddington and Bell (n 137) 7–9; Bell (n 147) 136-137.

151 Ylhäinen (n 132) 5.

ihtiyaca uygun, gerekli ve elverişli tedbirlerin alınmasını ifade eder[152]. Bu yükümlülük, genel bir ayrıcalık veya pozitif ayrımcılık tedbiri olmayıp maddi eşitliğin sağlanması için bireysel durumun özelliklerine göre belirlenen bir çözümdür[153]. Bu yönüyle makul uyumlaştırma, eşitlik ilkesine istisna oluşturan bir uygulama değil, bireyler arasındaki farklılıkların dikkate alınmasını sağlayarak eşitlik ilkesinin etkinliğini güvence altına alan bir araçtır[154]. Talep edilen düzenlemenin amaçla bağlantılı olması, işyerinin imkânlarıyla bağdaşması ve işverene ölçüsüz bir külfet yüklememesi gerekir[155]. Makul uyumlaştırmanın değerlendirilmesinde yalnızca işverene yüklenen mali veya örgütsel külfetin değil, talep edilen düzenlemenin işçinin karşılaştığı engeli ortadan kaldırmaya elverişli ve etkili olup olmadığının da dikkate alınması gerekir[156]. Bu nedenle değerlendirme, bir yandan işçinin somut ihtiyacını ve düzenlemenin bu ihtiyacı karşılamadaki etkinliğini, diğer yandan işverenin büyüklüğü, ekonomik imkânları ve düzenlemenin maliyeti gibi unsurları birlikte gözeten bireyselleştirilmiş bir incelemeye dayanmalıdır[157]. Bakım veren işçiler bakımından karşılaştırmalı öğretide, bu bireyselleştirilmiş değerlendirmenin işçi ile işveren arasında iyi niyetli ve karşılıklı bir değerlendirme süreci içerisinde yürütülmesi gerektiği de savunulmaktadır[158]. Bu yaklaşıma göre işveren, işçinin talep ettiği düzenlemeyi aynen kabul etmekle yükümlü olmamakla birlikte, bakım ihtiyacını karşılayabilecek makul bir alternatifin bulunup bulunmadığını işçiyle birlikte değerlendirmelidir[159].

Engelli çocuğa bakım veren işçi bizzat engelli olmasa da çocuğun sürekli veya yoğun bakım ihtiyacı, çalışma yaşamında engellilikle bağlantılı bir dezavantaj

---

152 EU, 'Reasonable Accommodation for Staff with Disabilities' https://europa.eu/youreurope/business/hiring-managing-staff/employee-rights-representation/reasonable-accommodation/index_en.htm accessed 6 August 2026; ayrıca engellilerin engelli olmayanlara göre dezavantajlı durumunun kaldırılmasının makul uyumlaştırma olduğu yönünde bkz. Hande Heper, 'Engelli Bireylerin Çalışma Koşullarında Eşitliğin Sağlanması: Erişebilirlik ve Makul Uyumlaştırma' içinde Başak Baysal, Mustafa Keskin, Hande Heper ve Gizem Arslan (eds), Engelli Hakları I-II: 2023-2024 Akademik Yılı Konferansları (On İki Levha Yayıncılık 2025) 163, 170–171.

153 Shivaun Quinlivan, 'Reasonable Accommodation: An Integral Part of the Right to Education for Persons with Disabilities' in Gauthier de Beco, Shivaun Quinlivan and Janet E Lord (eds), The Right to Inclusive Education in International Human Rights Law (Cambridge University Press 2019) 169, 170.

154 Heper (n 151) 171.

155 Enes Ersöz, 'Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Makul Uyumlaştırma Kavramı' (2020) 3(2) NEÜHFD 149, 159–160.

156 Heper (n 151) 175-176.

157 ibid 175-176; Türk hukukunda da Engelliler Hakkında Kanun m. 14'te istihdama ilişkin hükümleri uyarınca engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları engellerin giderilmesine yönelik makul düzenlemelerin işverenler tarafından gerçekleştirilmesi zorunlu tutulmuş; makul düzenleme yükümlülüğüne uyulmaması ayrımcılık yasağıyla ilişkilendirilmiştir.

158 Abigail L Perdue, 'Caregiver Accommodation' (2023) 44(2) Berkeley Journal of Employment & Labor Law 207, 278–279.

159 ibid 278–279.

doğurabilir. Bu nedenle bireyselleştirme, gereklilik ve ölçülülük ilkeleri bu işçilerin çalışma koşullarının uyarlanmasında da esas alınmalı; işveren, durumdan haberdar edildiğinde işin ve işyerinin gerekleri ölçüsünde çalışma saatleri veya vardiyanın değiştirilmesi, uzaktan ya da kısmi süreli çalışma ve bakım ihtiyacına uygun izin gibi tedbirleri değerlendirmelidir[160]. Engelli çocuğun bakımından kaynaklanan ihtiyaçlar, işveren açısından çocuğa karşı bağımsız bir yükümlülük doğurmamakta; işverenin işçiye karşı mevcut borçlarının somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle çalışma koşullarının uyarlanmasına ilişkin talebin hukuki dayanağı, işverenin eşit davranma ve gözetme borçları çerçevesinde aranmalıdır.

2. Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı

Eşit davranma borcu aynı durumdaki kişilere aynı şekilde davranmak şeklinde tanımlanmıştır[161]. Eşit davranma ilkesi için çeşitli koşullar öngörülmüştür. İlk koşul olarak eşit davranmanın söz konusu olacağı işçiler arasında iç ilişkinin bulunması, ikinci koşul olarak işveren ile işçi arasında hukuki (iş) ilişkisinin olması öngörülmüştür[162]. İş Kanunu m. 5, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır[163]. Hüküm ayrıca esaslı bir neden bulunmadıkça tam ve kısmi süreli ya da belirli ve belirsiz süreli çalışanlar arasında farklı işlem yapılmasını engellemekte; cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı da açıkça yasaklamaktadır. Eşit davranma borcunun ihlali hâlinde işçi, yoksun bırakıldığı hakların yanında dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat talep edebilir. İşçi ayrımcılık ihtimalini güçlü biçimde ortaya koyduğunda ise aksini ispat yükü işverene geçmektedir.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu[164] m. 6, işe başvuru aşamasından çalışma koşullarının belirlenmesine, meslekte yükselmeye, eğitim ve sosyal menfaatlere erişimden iş ilişkisinin sona ermesine kadar istihdama ilişkin tüm süreçlerde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Hüküm ayrıca iş başvurusunun gebelik, annelik veya çocuk bakımı gerekçesiyle reddedilemeyeceğini açıkça düzenlemekte ve bu korumayı kamu istihdamı ile İş Kanunu kapsamı dışında kalan iş ilişkilerine de genişletmektedir. Eşit davranma borcu, bütün işçilere koşulsuz biçimde aynı şekilde davranılmasını gerektirmez. Objektif olarak farklı durumda bulunan işçilere, bu farklılığın gerektirdiği ölçüde farklı

---

160 Aile dostu iş hukuku uygulamaları çerçevesinde en çok karşılaşılan esnek çalışma şeklinin kısmi süreli çalışma olduğuna ilişkin bkz. Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, 'Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları' (2017) 3(6) İş ve Hayat 72, 77.

161 Tunçomağ ve Centel (n 59) 156.

162 ibid 157.

163 Bu nedenlerin sınırlı olmayıp genel nitelikte sayıldığına ilişkin bkz. ibid 157.

164 20.04.2016, 29690 R. G.

davranılması da eşitlik ilkesinin bir gereği olabilir. Nitekim haklı ve objektif nedenlerin farklı muameleyi gerektirdiği hâllerde bu durumun işveren tarafından dikkate alınmaması da somut olayın özelliklerine göre eşit davranma borcunun ihlaline yol açabilir[165]. Bu bakımdan engelli çocuğun bakımından kaynaklanan özel ihtiyaçların dikkate alınması ve bu ihtiyaçlarla bağlantılı çalışma koşullarının farklılaştırılması, tek başına diğer işçiler bakımından eşit davranma borcunun ihlali olarak değerlendirilemez[166].

İkramiye, özel emekli aylığı, işverenin kendi isteğiyle yaptığı yaşlılık, evlenme, doğum gibi olaylarda sosyal yardımlarda haklı/objektif bir neden olmadıkça ayrım yapılmamalıdır[167]. Eşit davranma borcu aslında aynı nitelikte, aynı kıdem ve statüde çalışan işçiler arasında farklılık yaratmamaktır[168]. Yine işverenin fazla çalışma, tatil ve gece çalışmalarında aynı nitelikteki işçiler arasında ayrım yapmaması, işçiler arasında nöbetleşme usulüne başvurması gerekmektedir[169]. İşyeri uygulaması işçi bazında değil, işyeri bazında olduğundan, örneğin engelli çocuğu olan ve bakmakla yükümlü olup dezavantajlı konumda olan işçi de ikramiyeye eşitlik ilkesi gereği hak kazanır[170]. İşveren yönetim hakkını kullanırken veya disiplin cezalarını uygularken de eşit işlem yapma borcuna uygun davranmalıdır[171]. Aynı şekilde engelli işçi veya engelli çocuğu olan işçiye psikolojik taciz (mobbing) uygulanması da eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur[172].

Eşit davranma borcu, iş ilişkisinin devamı kadar sona erdirilmesi aşamasında da önem taşımaktadır. Ayrım yasaklarından birine dayanılarak gerçekleştirilen fesih hukuka aykırı olduğu gibi, bu durumda eşitlik ilkesinin ihlali için işçiler arasında ayrıca bir karşılaştırma yapılması da gerekli değildir[173]. Dar anlamda eşit davranma borcu bakımından ise işveren, feshedilecek işçinin belirlenmesinde keyfî hareket edemez; aynı veya benzer durumda bulunan işçiler arasında yap-

---

165 Sarper Süzek, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", Sicil, IV(12), 2008, 24-38, 26; Deniz Ugan Çatalkaya, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı' (2021) 2 Çalışma ve Toplum 859, 861.

166 Yasin Ulusoy ve Senar Çağırgan Tuncer, 'İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi' (2020) 7(2) Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies 86, 97

167 Tunçomağ ve Centel (n 59) 160; Ulusoy ve Çağırgan Tuncer (n 166) 97. Yargıtay da daha az ücret ödenmesi veya daha az zam durumunda da objektif nedene dayanmama halinde eşit davranma borcunu ihlal kararını vermektedir. Bkz. Y. 9. HD., 11.05.2016, E. 2016/1543, K. 2016/11750; Y. 9. HD., 09.03.2005, E. 2005/3551, K. 2005/7831.

168 Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, (7. Baskı Albi Yayınları 2014) 196; Mollamahmutoğlu ve diğerleri (n 53) 193;

169 Demir, (n 168) 193.

170 Süzek ve Başterzi (n 67) 530.

171 ibid 531; Y. 9. HD., 01.10.2007, E. 2007/14259, K. 2007/28745; Ugan Çatalkaya (n 165) 861-862.

172 ibid 531; Ayça İzmirlioğlu, "İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi", Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, 2, 2020, 1799-1819.

173 Süzek ve Başterzi (n 67) 532.

tığı tercihi objektif, adalet ve hakkaniyete uygun nedenlerle haklılaştırabilmelidir[174]. Bu çerçevede engelli çocuğun bakımından kaynaklanan izin veya çalışma koşullarının uyarlanması talebinin, işçinin aleyhine bir değerlendirme ölçütüne dönüştürülmemesi gerekir.

Eşit davranma borcu ile gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesinden doğan ve birbirini tamamlayan yükümlülükleri olup, somut olayın özelliklerine göre iç içe geçebilmektedir[175]. Bu nedenle engelli çocuğun bakımından kaynaklanan ihtiyaçların iş ilişkisine yansıdığı hâllerde, işverenin yükümlülüklerinin yalnızca eşit davranma borcu üzerinden değil, işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik gözetme borcuyla birlikte değerlendirilmesi gerekir.

3. Gözetme Borcu ve İşçinin Kişiliğinin Korunması

İşçinin sadakat borcuna karşılık gelen[176] işverenin işçiyi gözetme borcu işçiyi ve kişiliğini korumak aynı zamanda onun çıkarlarını zedeleyecek davranışlardan kaçınmak olarak ifade edilmektedir[177]. Genel bir düzenleme olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417 uyarınca işveren, işçinin kişiliğini korumak, işyerinde dürüstlük ilkesine uygun bir düzen sağlamak, işçiyi mobbing ve cinsel tacize karşı korumak ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin ihlali nedeniyle işçinin kişilik haklarının, vücut bütünlüğünün veya yaşamının zarar görmesi hâlinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri uygulanır. İşverenin işçiyi gözetme borcu, sadakat borcunda olduğu gibi kapsamı önceden kesin biçimde belirlenemeyen ve somut olayın özelliklerine göre dürüstlük kuralı çerçevesinde şekillenen genel bir davranış yükümlülüğüdür[178].

Gözetme borcunun bir diğer görünümü, işçinin özel yaşamına ve kişisel verilerine saygı gösterilmesidir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu[179] m. 3/d'ye göre, kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişiye ilişkin her türlü bilgiyi kapsamakta; aile yaşamına ve çalışma hayatına ilişkin bilgiler

---

174 ibid 533-535; Ugan Çatalkaya (n 165) 864-866.

175 Atanur Karaahmetoğlu, "İşverenin Eşit Davranma Borcu ile Gözetme Borcu (İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutuyla) Arasındaki İlişki ve İşverenin Bu Yükümlülüklerinin İş İlişkisinin Akıbetine Etkisi", USOBED 9(1), 2025, 103-127, 117-120.

176 Süzek ve Başterzi (n 67) 458; Demir, (n 128) 196; Mollamahmutoğlu ve diğerleri (n 53) 201; Şükran Ertürk, Bireysel İş Hukuku, (Yetkin Yayıncılık 2022) 245; Eyrenci ve diğerleri, Bireysel İş Hukuku, (11. Baskı Beta Yayıncılık 2024) 169; M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, (Seçkin Yayıncılık 2020) 138.

177 Süzek ve Başterzi (n 67) 458; Osman Uyaroğlu, 'Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması' (2023) 14(54) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 315, 317.

178 Mollamahmutoğlu ve diğerleri, (n 53) 202; Narmanlıoğlu, (n 122) 320-323; Çelik ve diğerleri (n 57) 368; Seda Arslan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, 20(1), 774-801, s. 776.

179 07.04.2016, 29677 R.G.

de bu kapsamda değerlendirilmektedir[180]. Nitekim TBK m. 419, işverene işçiye ait kişisel verileri yalnızca işe yatkınlıkla bağlantılı olduğu veya iş sözleşmesinin ifası bakımından gerekli bulunduğu ölçüde kullanma yetkisi tanımaktadır. Bu nedenle engelli çocuğuna yönelik bakım ihtiyacını ileri süren işçiden talep edilecek bilgi ve belgeler de bakım izni veya çalışma koşullarının uyarlanması talebinin değerlendirilmesi için gerekli olanla sınırlı tutulmalıdır[181]. İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması hâlinde ise, maddi-manevi tazminat, koşulları varsa sözleşmeye aykırılıktan ve/veya haksız fiilden doğan sorumluluk hükümleri gündeme gelebilecektir[182].

Engelli çocuğun bakımından kaynaklanan ihtiyaçların işveren açısından önemi, doğrudan çocuğa karşı bir yükümlülükten değil, bu durumun işçinin iş ilişkisi içerisindeki konumunu etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma zamanı, işin görülme biçimi ve işyerindeki davranışlara ilişkin düzenlemeler kural olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında olmakla birlikte, bu hak sınırsız olmayıp işçinin kişilik hakları ve dürüstlük kuralıyla çevrelenmiştir[183]. Nitekim gözetme borcu, işçinin özel yaşamının ve temel haklarının işverenden gelebilecek müdahalelere karşı korunmasını da kapsamaktadır[184]. Nitekim öğretide, işçinin kişiliğinin korunmasının gerekli kıldığı durumlarda daha ölçülü tedbirler kapsamında uzaktan çalışma veya çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi gibi çalışma koşullarına ilişkin değişikliklerin gündeme gelebileceği de belirtilmektedir[185]. İşverenin yönetim hakkının işçinin özel yaşam alanına temas ettiği durumlarda, müdahalenin

---

180 Aydın Akgül, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Kişisel Verilerin Korunması Hakkı' (2014) 9(92) Terazi Hukuk Dergisi 72, 73-74; ayrıca kişisel verinin kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi şeklindeki tanımı için bkz Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi 95/46/EC, m 2(a), https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1995/46/oj/eng erişim tarihi 13 Temmuz 2026.

181 Kişisel veriler ve korunmasına ilişkin geniş bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, 'İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar' içinde Kübra Doğan Yenisey (ed), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2019) 275; İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı (1. Bası, Adalet Yayınevi 2016); Erbil Beytar, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması (2. Bası, On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2018); Yiğitcan Çankaya, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği (1. Bası, Beta Basım Yayın İstanbul 2021); Gonca Gülsüm Çelik, 'İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü' (2025) 1 KONBARDER 31; A Eda Manav, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması' (2015) 19(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95.

182 Çelik ve diğerleri (n 57) 180; Murat Şen, 'İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları' (2012) 28 Sicil İş Hukuku Dergisi 129; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu' içinde Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (ed), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (1. Bası, Beta Yayıncılık İstanbul 2017) 19, 96-97; Tunçomağ ve Centel (n 59) 152-155.

183 Seda Arslan Durmuş, "İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi", 25 (42), 2020, 135-168, 145-146.

184 ibid 148-149; Uyaroğlu (n 177) 319.

185 Uyaroğlu (n 177) 320.

meşru bir amaca dayanması, bu amaç bakımından gerekli ve elverişli olması ve işçinin kişilik haklarına ölçüsüz bir külfet yüklememesi gerekir[186]. Bu ölçütler, engelli çocuğun bakımından kaynaklanan ailevi durumun iş ilişkisine yansıdığı hâllerde de önem taşımaktadır. İşveren, bakım sorumluluğunu yalnızca iş organizasyonunu güçleştiren kişisel bir durum olarak değerlendirmemeli; çalışma koşullarının uyarlanmasına yönelik talebi işin gerekleri, işçinin özel ve aile yaşamının korunması ve ölçülülük ilkesi çerçevesinde ele almalıdır. Bununla birlikte bu yaklaşım, işverenin talep edilen her değişikliği kabul etmesi anlamına gelmemekte; talebin somut olayın özellikleri dikkate alınarak makul ve gerekçeli biçimde değerlendirilmesini gerektirmektedir.

SONUÇ

Engelli bir çocuğun bakımı, belirli dönemlerle sınırlı olmayıp çocuğun sağlık, eğitim, rehabilitasyon ve günlük yaşam ihtiyaçlarına göre yoğunluğu değişen ve çoğu kez uzun yıllar süren bir sorumluluktur. Bu nedenle bakım veren anne veya babanın çalışma hayatındaki ihtiyaçları yalnızca kısa süreli izinlerle karşılanamaz. Türk iş hukukunda mazeret izni ve kısmi süreli çalışma gibi bazı imkânlar öngörülmüş olsa da mevcut düzenlemeler, bakım yükümlülüğünün sürekliliği ve ailelerin farklılaşan ihtiyaçları karşısında parçalı ve sınırlı kalmaktadır. Özellikle çalışma saatleri ve vardiyaların uyarlanması, uzaktan çalışma, çalışma süresinin geçici olarak azaltılması veya uygun bir bakım izni tanınması bakımından bütüncül bir hukuki çerçevenin bulunmaması, işçiyi çocuğunun bakımını sürdürmek ile istihdamını korumak arasında güç bir tercihle karşı karşıya bırakabilmektedir.

Bakım ihtiyacı, yalnızca yaşlanmaya özgü bir olgu olmayıp hastalık, engellilik, analık, kaza veya ölüm gibi farklı sosyal risklerin sonucu olarak yaşamın her döneminde ortaya çıkabilmektedir. Bu ihtiyaç, kişinin kronik hastalık, ileri yaş ya da ağır engellilik nedeniyle beslenme, giyinme, kişisel temizlik ve benzeri gündelik faaliyetleri tek başına sürdürememesi ve sürekli olarak bir başkasının desteğine gereksinim duyması hâlinde belirginleşmektedir[187]. Dolayısıyla bakım meselesi, yalnızca bakıma ihtiyaç duyan kişinin korunmasıyla sınırlı olmayıp bu

---

[186] Yusuf Yiğit, "Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26(2), 2024, 975-1019, 993-994; Ali Uçar, 'Özel Hayatın Gizliliği Hakkı ve İfade Özgürlüğü Bağlamında İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Gerekçesiyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2026) 84(2) Ankara Barosu Dergisi 1049; Mustafa Alp ve Dilek Dulay Yangın, 'Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler-Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler' (2021) 27(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1380; Nihat Seyhun Alp, 'İş Hukukunda İşçilerin Sosyal Medya Kullanımına İlişkin İşyeri İç Yönetmelikleri/Rehberler' (2025) 11(1) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 57.

[187] Sait Dilik, 'Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sosyal Sigorta Kolu: Bakım Sigortası' (1998) 4(3) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 5.

sorumluluğu fiilen üstlenen aile bireylerinin çalışma yaşamındaki konumlarının da birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir[188].

Engelli çocuğun hastalanması hâlinde tanınan mazeret izni, geçici ihtiyaçların karşılanmasına hizmet etmekte; bakım sorumluluğunun uzun süreli niteliğine tek başına cevap vermemektedir. Kamu personeli bakımından öngörülen mesai içinde izin kolaylığı, nöbet ve gece vardiyasından muafiyet, refakat izni ve engellilik durumuna bağlı yer değişikliği imkânları, özel sektör işçileri yönünden de yol gösterici olmalıdır. Bu nedenle engelli çocuğa bakım veren işçiye somut bakım ihtiyacına göre kullanılabilecek bağımsız bir bakım izni tanınmalı; ayrıca çalışma saatlerinin veya vardiyanın değiştirilmesi, kısmi süreli ya da uzaktan çalışma ve gerektiğinde görev veya işyerinin değiştirilmesi gibi uyarlamaları talep etme imkânı sağlanmalıdır. Böylece işçinin bakım sorumluluğu nedeniyle çalışma hayatından çekilmek zorunda kalmadan istihdamını sürdürmesi desteklenebilir.

Engelli çocuğa bakım veren işçinin diğer ebeveynlerle bütünüyle aynı koşullara tabi tutulması, çocuğun farklılaşan bakım ihtiyacını göz ardı edebilir. Bu nedenle farklılaştırılmış izin süreleri, izinlerin bölünerek kullanılması ve çalışma saatlerinin bakım programına göre düzenlenmesi, eşitlik ilkesinden uzaklaşma değil, maddi eşitliğin sağlanmasına hizmet eden araçlar olarak değerlendirilmelidir[189]. Ayrıca ani ve öngörülemeyen bakım ihtiyaçlarında işçinin kısa süreli olarak çalışmadan ayrılmasını sağlayan bütüncül bir düzenleme bulunmadığından, kriz bakım izninin Türk hukukunda açıkça düzenlenmesi bakım veren işçilerin korunmasını güçlendirecektir[190].

KAYNAKÇA

Acar AC, 'İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler' (1994) 5(17) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 21 https://iupress.istanbul.edu.tr/journal/imj/article/iki-kariyerli-aileler-ve-isletmeler?id=812495 erişim tarihi 7 Ağustos 2026

Adams KL, 'The Family Responsibilities Convention Reconsidered: The Work-Family Intersection in International Law Thirty Years On' (2014) 22(2) Cardozo Journal of International & Comparative Law 201-260

Ağca E, 'Çocukların Korunması ve Ülkelerarası Evlat Edinme Konusunda İşbirliğine Dair Lahey Sözleşmesi Kapsamında Ülkelerarası Evlat Edinmede Usulî İşlemler' (2025) 3(2) Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1

Ağcasulu H, 'Sosyal Politika Olarak Evde Bakım Hizmetleri: Ülke Örnekleri ve Türkiye' (2021) 26(2) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 167

188 Ağören (n 29) 55.

189 Hendricks (n 48) 54–57.

190 Cengiz (n 5) 229.

Ağören V, 'Bakım Sigortası ve Türkiye İçin Model Önerisi' [2017] 12 Sosyal Güvence 1

Akgül A, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Kişisel Verilerin Korunması Hakkı' (2014) 9(92) Terazi Hukuk Dergisi 72

Aktaş E, 'Fiziksel Engelli Çocuk ve Ailesinin Evde Bakım Gereksinimine Işık Tutucu Araştırmaların Sistematik İncelenmesi' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi 2010)

Akyıldız Y, 'Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Yaşadıkları Sorunlar: Kırklareli Örneği' (2026) 29 Sosyal Güvence 2006

Akyüz E, Çocuk Hukuku: Çocukların Hakları ve Korunması (7. Bası, Pegem Akademi 2020)

Alahan NA, Aylaz R ve Yetiş G, 'Kronik Hastalığı Olan Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Bakım Verme Yükü' (2015) 4(2) Annals of Health Sciences Research 1

Alp NS, 'İş Hukukunda İşçilerin Sosyal Medya Kullanımına İlişkin İşyeri İç Yönetmelikleri/Rehberler' (2025) 11(1) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 57-83

Alp M ve Dulay Yangın D, 'Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler-Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler' (2021) 27(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1380-1415

Alpagut G, 'İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar' içinde Doğan Yenisey K (ed), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2019) 275-284

Arıcı K, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, (Gazi Kitabevi 2022).

Arslan Ertürk A, 'Türkiye'de SMA'lı Çocukların Tedavisi ve Yabancı Ülke Örnekleri' (2024) 30(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 813

Arslan S, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20(1) (Prof Dr Ali Rıza Okur'a Armağan) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 774-801.

Arslan Durmuş S, "İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi", 25 (42), 2020, 135-168

Aydın U ve Demirkaya S, 'Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları' (2017) 3(6) İş ve Hayat 72

Aygüler E ve Ayalp MÇ, 'Türkiye'deki Evde Bakım Aylığı Düzenlemesine Eleştirel Bir Yaklaşım' (2018) 16(3) Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 1

Aykanat Girgin B ve Balcı S, 'Fiziksel Engelli Çocuk ve Ailesinin Evde Bakım Gereksinimi' (2015) 4 Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 305

Baskan ŞE, '4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı' (2016) 15(2) Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 89

Başbakkal Z ve Bilsin E, 'Dünyada ve Türkiye'de Engelli Çocuklar' (2014) 30(2) Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 65

Başkan R, 'Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım' (1999) 15 Mercek 33 https://www.mess.org.tr/media/files/7316_XMCZ2R8XP015_temmuz_1999.pdf erişim tarihi 7 Ağustos 2026

Barber JG, 'Australian Industrial Relations Policy and Workers with Family Responsibilities' (2004) 7(3) Community, Work & Family 275–284

Baybora D, 'Türkiye'de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)' (2017) 9(1) İşletme Araştırmaları Dergisi 221

Bell M, 'Adapting Work to the Worker: The Evolving EU Legal Framework on Accommodating Worker Diversity' (2018) 18(2–3) International Journal of Discrimination and the Law 124

Beytar E, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması (2. Bası, On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2018)

Bilgin KU ve Tuğan EN, 'Kadınların İş Performansı Sorunlarına Çözüm Açısından İş-Yaşam Dengeli Esnek Çalışma Düzenlemesi' (2021) 56(3) Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi 1477

Boğlualcı ŞG, 'Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi' (2017) 3(54) Çalışma ve Toplum 1263

Bolat T, Seymen OA ve Bolat Oİ, 'Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi' (2006) 8(1) Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu' içinde Doğan Yenisey K ve Ergüneş Emrağ S (ed), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (1. Bası, Beta Yayıncılık İstanbul 2017) 19-100

Canarslan H ve Ahmetoğlu E, 'Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Yaşam Kalitesinin İncelenmesi' (2015) 17(1) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 13

Canbolat T ve Özkan SD, 'Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler' (2017) 3(6) İş ve Hayat Dergisi 105

Cangür Ş ve diğerleri, 'Düzce İlinde Bedensel ve/veya Zihinsel Engelli Bireylere Sahip Ailelerin Toplumsal Yaşama Katılımlarının Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi' (2014) 3(3) Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 1

Caniklioğlu N ve Ünal C, 'Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk Hukukunda Bakım Sigortasının Kurulmasının Gerekliliği' içinde Süleyman Başterzi (ed), Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan C III (Beta 2011) 2267

Cengiz S, 'Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları Kapsamında Bağımlı Bakım Uygulamaları' (2026) 84(1) İstanbul Hukuk Mecmuası 194.

Cruz A, Good Practices and Challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (No 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No 156): A Comparative Study (Working Paper 2/2012, International Labour Office, Bureau for Gender Equality 2012).

Çankaya Y, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği (1. Bası, Beta Basım Yayın İstanbul 2021)

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023)

Çelik GG, 'İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü' (2025) 1 KONBARDER 31-54

Çoşkun MK, 'Engellilere Yönelik Hizmetler: Amasya Örneği' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi 2010)

Çöldemli A, İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler (Adalet Yayınevi 2022)

Darıyemez M, 'Sosyal Dışlanma Bağlamında Engellilerin Çalışma Hayatından Soyutlanması: Antalya Örneği' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi 2012)

De la Corte-Rodríguez M, The Transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A Long Way Ahead (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union 2022)

Demir F ve Gerşil G, 'Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma' (2008) 16 Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 68

Demir F, İş Hukuku ve Uygulaması (7. Bası, Albi Yayınları 2014)

Dilik S, 'Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sosyal Sigorta Kolu: Bakım Sigortası' (1998) 4(3) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 1-15.

Dobrotić I and Uzunalioğlu M, 'One Size Fits Few: The Evolution of the European Union's Work–Life Balance Agenda over Three Decades' (2026) Social Politics: International Studies in Gender, State & Society jxag013

Doğan Yenisey K, 'İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırımcılık Yasağı' (2006) 4(11) Çalışma ve Toplum 63

Doğan S, İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması (Seçkin Yayıncılık Ankara 2022)

Doğan S, 'Alman Bakım Sigortası: Evde Sağlanan Yardımlar' içinde Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık (eds), Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri V (Lykeion Yayınları 2025) 109

Dölek EA ve diğerleri, 'Engelli Bireye Sahip Ailelerde Bakım Verenlerin Sosyal İşlevselliği Üzerine Nitel Bir Araştırma' (2025) 20(1) Akademik İncelemeler Dergisi 217

Duman B, '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni' (2019) 10(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 187

Duran D, 'Çocuğun Üstün Yararı İlkesi Kapsamında Türk Medeni Kanunu ve Çocuk Koruma Kanunu Hükümlerinin Uygulamaya Yansıması' (2025) 177 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 127

Durduran Y ve Bodur S, 'Engellilerin Engellilikleri Dışındaki Sağlık Sorunları: Karşılaştırmalı Bir Çalışma' (2009) 25(2) Selçuk Tıp Dergisi 69

Dursun Ateş S, 'Başka Birinin Sürekli Bakımına Muhtaç Derecede Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadınların Sigortalılığa Bağlı Olan ve Olmayan Hakları' (2022) 7(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 979

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, Bireysel İş Hukuku (6. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2024)

Ergin H, 'Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 177

Erkan Şahin D, '4857 Sayılı İş Kanunu Ek Madde 2'ye Göre Mazeret İzni Hakkı' (2025) 39 Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 268

Ersöz E, 'Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Makul Uyumlaştırma Kavramı' (2020) 3(2) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 149

Ertürk Ş, Bireysel İş Hukuku (Yetkin Yayıncılık 2022)

Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, Bireysel İş Hukuku (5. Bası, Beta Yayıncılık 2014)

Friedman EA and others, 'The Global Health and Care Worker Compact: Evidence Base and Policy Considerations' (2023) 8(7) BMJ Global Health e012337.

Günay Cİ, 'Çalışma Sürelerinde Esneklik' (2004) 7(3) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1

Gürsel İ, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı (1. Bası, Adalet Yayınevi 2016)

Güzel A ve diğerleri, Sosyal Güvenlik Hukuku, (19. Baskı Beta yayıncılık 2021)

Hafızoğlu ES, 'Ücretsiz İzin' içinde Ocak S (ed), Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi (Adalet Yayınevi 2023) 217

Hendricks A, 'Unlocking the Potential of the EU Charter to Ensure Equal Treatment and Non-Discrimination between Children in Childcare Leave' (2025) 31(1–2) European Law Journal 42

Heper H, 'Engelli Bireylerin Çalışma Koşullarında Eşitliğin Sağlanması: Erişebilirlik ve Makul Uyumlaştırma' içinde Başak Baysal, Mustafa Keskin, Hande Heper ve Gizem Arslan (eds), Engelli Hakları I-II: 2023-2024 Akademik Yılı Konferansları (On İki Levha Yayıncılık 2025) 163–188

Hüseyinli N ve Özçelik Kaynak K, 'Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)' (2020) 10(1) Sosyal Güvenlik Dergisi 59

İslamoğlu E, Yiğit Y ve Budak N, 'Türkiye'de Engelli Bireylerin Çalışma Koşulları: Bizimköy Örneği' (2020) 18(37) Yönetim Bilimleri Dergisi 471

İstanbulluoğlu S, 'İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri' (2007) 4(15) Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 943.

İzmirlioğlu A, "İşyerinde Psikolojik Tacizin Eşit Davranma İlkesi Bağlamında İncelenmesi", Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, 2, 2020, 1799-1819.

Kabakcı M, 'İş ile Aile Hayatının Bağdaştırılması: Bakım İzni' (2012) 1 Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 57.

Kablay S ve Elma Y, 'İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar' (2018) 2(2) Politik Ekonomik Kuram 77

Kahraman Güloğlu F, 'Engellilik Hakkında Kavramsal Karmaşanın Nedenleri ve Türkiye'deki Durum' (2022) 33(1) Toplum ve Sosyal Hizmet 291.

Karaahmetoğlu A, "İşverenin Eşit Davranma Borcu ile Gözetme Borcu (İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutuyla) Arasındaki İlişki ve İşverenin Bu Yükümlülüklerinin İş İlişkisinin Akıbetine Etkisi", USOBED 9(1), 2025, 103-127

Karabacak E, İş Hukukunda Ücretsiz İzin (Adalet Yayınevi 2026)

Karatuna I and Başol O, 'Job Satisfaction of Part-Time vs. Full-Time Workers in Turkey: The Effect of Income and Work Status Satisfaction' (2017) 8(1) International Journal of Value Chain Management 58

Kayess R and French P, 'Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities' (2008) 8(1) Human Rights Law Review 1

Kılıç S, 'Fiziksel Engelli Çocuğun Evde Bakım Gereksiniminin Aileye Etkisi' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi 2009)

Kılınç GM, 'Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması' (2023) 8(1) Eskişehir Barosu Dergisi 121

Kımız P, 'Ücretsiz İzin' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi 2022)

Kıraç Adır E, 'Ana Babanın Engelli Çocuğa Karşı Eğitim ve Bakım Yükümlülüğü: Türk Medeni Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Bir İnceleme' (2025) 64 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 95

Koç M, '4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri' (2016) 5(7) İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 2169

Korkusuz MR ve Uğur S, Sosyal Güvenlik Hukuku (8. Bası, Ekin Yayıncılık 2022).

Köme Akpulat A, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 523.

Körtek Y, 'Alman Bakım Sigortası: Temel Veriler' içinde Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık (eds), Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri V (Lykeion Yayınları 2025) 95

MacLeavy J and Ward R, 'Revisiting "Low Politics": The Geopolitical Contours of the EU Work–Life Balance Directive' (2026) Journal of Industrial Relations 1

Makas R, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları (Adalet Yayınevi 2023)

Manav AE, '2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar' (2014) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 731

Manav AE, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması' (2015) 19(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95-136

Manav Özdemir E ve Erdoğan C, 'Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması' (2021) 45 Sicil İş Hukuku Dergisi 106

Matysiak A and Węziak-Białowolska D, 'Country-Specific Conditions for Work and Family Reconciliation: An Attempt at Quantification' (2016) 32(4) European Journal of Population 475–510

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku (Lykeion Yayıncılık 2022)

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (4. Bası, Lykeion Yayınları Ankara 2020). (Ders Kitabı)

Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I (5. Bası, Beta Yayıncılık 2014)

Oğuz Ö, Ücretsiz İzin (2. Bası, Legal Yayıncılık 2025)

Otru İ, İş Hukukunda Ücretsiz İzin (Seçkin Yayıncılık 2012)

Ören B ve Aydın R, 'Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerde Bakım Veren Yükü ve Depresyon Durumlarının İncelenmesi' (2020) 7(3) CBU-SBED: Celal Bayar University Health Sciences Institute Journal 302

Özdamar M ve Çakar E, 'Muhtaç Yaşlılar ile Engellilere Aylık Bağlanması ve Bunların Bakımını Üstlenenlere Evde Bakım Ücreti Ödenmesinin Şartları' (2015) 1(2) İş ve Hayat 169

Özmen ES, 'İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi 1996)

Özşenol F ve diğerleri, 'Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Aile İşlevlerinin Değerlendirilmesi' (2003) 45(2) Gülhane Tıp Dergisi 156

Öztürk YE, Şentürk Ş ve Macit Y, 'Evde Bakım Hizmeti Alan Engelli Bireye Sahip Ailelerin Bakım Verme Yüklerinin Belirlenmesi: Amasya Örneği' (2017) 1(1) Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 48

Öztürkoğlu Y, 'Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri' (2013) 1(1) Beykoz Akademi Dergisi 109

Paul AM, Haolie J and Chen C, 'If Caring Begins at Home, Who Cares for the Carers? Introducing the Global Care Policy Index' (2022) 13(5) Global Policy 640–655

Perdue AL, 'Caregiver Accommodation' (2023) 44(2) Berkeley Journal of Employment & Labor Law 207

Sözen H, 'Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Engellilere Yönelik Yasal Düzenlemeler: Fransa, İspanya ve Almanya Örneği' (2023) 3(2) Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 121

Sözer AN, 'Sosyal Sigorta Hukukunda Son Bakım Hizmetleri (Hospiz): Almanya ve Türkiye Örneğinde Bir Değerlendirme' (2016) 74 (Prof Dr Fevzi Şahlanan'a Armağan) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 1215

Sözer AN, Türkiye'de Sosyal Hukuk (Ankara 1998)

Sözer AN, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, (6. Baskı Beta yayıncılık 2023)

Süzek S, 'İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler' (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 115 (Askı)

Süzek S ve Başterzi S, İş Hukuku (25. Bası, Beta Yayıncılık 2025)

Süzek S, "İşverenin Eşit Davranma Borcu", Sicil, IV(12), 2008, 24-38 (Eşit Davranma)

Şahin Emir A, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık (Adalet Yayınevi 2019)

Şen M, 'İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları' (2012) 28 Sicil İş Hukuku Dergisi 129-139

Şentürk F, 'Bakım Sigortasının Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi' içinde Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık (eds), Sosyal Sigortalar Hukuku İncelemeleri V (Lykeion Yayınları 2025) 23

Şirin MC, 'Çocuğun Yararı Gözüyle Çocuğun Yüksek Yararı İlkesine Bakış' (2019) 2 Çocuk ve Medeniyet 219

Şişman Y, 'Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme' (2012) 7(28) Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi 69

Taşkent S, 'İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması' (2006) 1(3) Sicil İş Hukuku Dergisi 20

Taşkın S, 'Güney Avrupa Refah Rejiminde Kadının İş Gücüne Katılımı: Evde ve İşte Var Olmak Zorunda Olan "Süper Kadınlar"' (2025) 5(1) Uluslararası Eşitlik Politikası Dergisi 77

Taşoğlu J ve Limoncuoğlu SA, '4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma' (2010) 2(2) Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 77

Tatlıoğlu E, 'Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi 2011)

Treu T, 'Labour Flexibility in Europe' (1992) 131(4–5) International Labour Review 497

Tuna E, Milletlerarası Özel Hukukta Çocuğun Üstün Yararı (Adalet Yayınevi 2024)

Tuncay AC, 'Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi' [2005] 39 MESS Mercek Dergisi 29

Tuncay AC, 'Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine' (2000) 14(2) Çimento İşveren Dergisi 14

Tunç SB, Ücretsiz İzin (Seçkin Yayıncılık 2025)

Tunçomağ K ve Centel T, İş Hukukunun Esasları, (10. Baskı Beta Yayıncılık 2022)

Türe E ve diğerleri, 'Kronik Hasta Çocuklara Bakım Verenlerin Bakım Verme Yükünün Değerlendirilmesi' (2018) 8(3) Bozok Tıp Dergisi 46

Uçar A, 'Özel Hayatın Gizliliği Hakkı ve İfade Özgürlüğü Bağlamında İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Gerekçesiyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2026) 84(2) Ankara Barosu Dergisi 1049-1166

Ugan Çatalkaya D, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı' (2021) 2 Çalışma ve Toplum 859

Uğur S, 'Türk İş Hukukunda Ücretli ve Ücretsiz İzinler' (yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi 1998)

Ulusoy S ve diğerleri, 'Engelli Çocukların Bakımverenlerinde Başa Çıkma Tutumları ve Depresif Belirti Düzeylerinin Bakım Yükü ile İlişkisi' (2021) 10(1) Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research 1

Ulusoy Y ve Çağırgan Tuncer S, 'İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi' (2020) 7(2) Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies 86

Uşan MF, 'İş Hukukunda Sakat İstihdamı' (Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi 1997)

Uşan MF, 'İş Hukukunda Özürlü İstihdamı Yöntemleri' (1998) 6(1–2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 851

Uşan MF ve Erdoğan C, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (Seçkin Yayıncılık 2020)

Uyaroğlu O, 'Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması' (2023) 14(54) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 315-338

Ünlü S, Bağçıvan A ve Kara B, 'Geçmişten Günümüze Türk Kültüründe Engelli Anlamlandırmaları' (2022) 6(1) Milli Kültür Araştırmaları Dergisi 96

Üstün K ve diğerleri, 'Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Bakım Yükü ve Fiziksel Aktivite Seviyesi Arasındaki İlişkinin Araştırılması' (2022) 6(3) Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi 488.

Yamakoğlu E ve Karaçöp E, 'İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 479

Yıldırım Arı İ, 'İşverenin Otizm Spektrum Bozukluğu Olan İşçilere Karşı Borçlarının Değerlendirilmesi' (2021) 1(2) Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi 163

Yıldız GB, 'Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı' (2008) 10 Sicil İş Hukuku Dergisi 80

Yiğit Y ve Topkaya S, 'Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler' (2017) 6(14) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 47

Yiğit Y, "Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26(2), 2024, 975-1019

Ylhäinen M, 'Indirect Discrimination and the Duty to Accommodate: Reframing the Boundaries of Directive 2000/78 in Bervidi and Pauni' (2026) European Labour Law Journal 1

Yuvalı E, 'Hak Temelli Sosyal Yardım ve Klientalizm' (2018) 135 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 383

Yücesoy Özkan Ş ve diğerleri, Otizm Spektrum Bozukluğu (Cavkaytar A (ed), 2. Bası, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2016)

Waddington L and Bell M, 'The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work-life Balance Directive – A Comparative Perspective' (2021) European Labour Law Journal 1

Quinlivan S, 'Reasonable Accommodation: An Integral Part of the Right to Education for Persons with Disabilities' in de Beco G, Quinlivan S and Lord JE (eds), The Right to Inclusive Education in International Human Rights Law (Cambridge University Press 2019) 169