

**T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KISMİ SÜRELİ
ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağlar SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU

Tez Danışmanı: Prof. Dr. E. Murat ENGİN

EYLÜL 2019

ÖNSÖZ

Tez konumu seçmemde ve tezimin hazırlanması sürecinde her aşamada desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. E. Murat ENGİN' e şükranlarımı sunuyorum.

Bilgi birikimi, hayat bakışı ve sevgisiyle hayatıma her daim ışık tutan, tezimin hazırlanması sürecinde de her türlü kolaylığı sağlayan Av. Ayşegül ENGİN' e ve bu süreçte bana sabır ve anlayış gösteren çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni yetiştiren, bugünlere gelmemde büyük emekleri olan başta merhum babam, annem ve ablam olmak üzere hayatıma tesir eden tüm aile üyelerime ve dostlarıma sonsuz hürmet ve minnet hislerimi sunuyorum.

Yine bu zorlu süreçte her zaman yanımda olan, bana anlayış gösteren, maddi ve manevi desteğini her zaman hissettiğim, yol arkadaşım sevgili eşim Mustafa Serkan AYAKÇIOĞLU' na yürekten teşekkür ediyorum.

Şişli, Eylül 2019

Çağlar SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
KISALTMALAR	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT.....	xii
ÖZET.....	xvii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TANIMI, UNSURLARI VE TURLERİ	
I. GENEL OLARAK.....	3
II. TANIMI	6
III. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI	8
A. İş Süresinin Kısılgı	8
B. İş İlişkisinin Sürekliliğı (Düzenliliğı)	12
C. Haftalık Çalışma Süresindeki Kısalmannın Serbest İradeye Dayanması.....	12
IV. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BENZER ÇALIŞMALARDAN FARKLARI13	
A. Kısa Çalışma	13
B. Mevsimlik Çalışma	15
C. Geçici İş İlişkisi.....	16
D. Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma.....	17
V. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TURLERİ	18
A. Klasik Kısmi Sürelİ Çalışma	18
B. Esnek Kısmi Çalışma	19
1. İş paylaşımı.....	19
2. Kayan İş Süreleri	21
3. Çağı Üzerine Çalışma	24
4. Başka (Yan) İşte Çalışma	29
İKİNCİ BÖLÜM: BİREYSEL VE TOPLU İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	
I. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA.....	31
A. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesinin Şekli	31
B. İşçinin Birden Fazla Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesi Yapması	33
C. Farklı İşlem Yasağı	35

D. Kısmi süreliiden tam süreliye ve tam süreliiden kısmi süreliye geçiş hakkı....	37
1. Genel Olarak.....	37
2. Ebeveyne Tanınan Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı	37
E. Kısmi Süreli Çalışmada Ücret ve Ekleri	42
F. Fazla Çalışma	44
G. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması	50
H. Hafta Tatili	52
İ. Yıllık İzin	57
J. Yeni İş Arama İzni ve Süt İzni	61
K. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	63
1. Genel Olarak.....	63
2. Kıdem Tazminatı	64
3. İhbar Süreleri ve İhbar Tazminatı.....	67
4. İş Güvencesi	68
II. BASIN İŞ KANUNU VE DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA.....	69
III. TÜRK BORÇLAR KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	71
IV. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	71
A. SENDİKA ÜYELİĞİ	71
B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ	74
1. Toplu İş Sözleşmesinde Yetki	74
2. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma	76
C. GREV VE LOKAVT SIRASINDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN DURUMU	77
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI	
I. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	80
A. Genel Olarak	80
B. Sigortalılık Kavramı ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	80
C. Kısmi Süreli İşçinin Prime Esas Kazancı	81
1. Prime Esas Kazanç (Matrah)	81
2. Prime Esas Günlük Kazanç	83
3. Prime Esas Günlük Kazancın Alt Ve Üst Sınırı	85
D. Prim Ödeme Gün Sayısı	85

E. Sigortalılık Süresi	87
F. Sosyal Sigorta Haklarından Yararlanma	88
1. Genel Olarak.....	88
2. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Yararlanma	89
a. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası	89
b. Hastalık ve Analık Sigortası.....	90
c. İşsizlik Sigortası	90
3. Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Yararlanma	91
a. Malullük Sigortası	91
b. Yaşlılık Sigortası	92
c. Ölüm Sigortası.....	92
4. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma	93
5. Prim Ödeme Gün Sayısının 30 Güne Tamamlanması.....	95
a. İsteğe Bağlı Sigortalılık.....	96
b. Hizmet Borçlanması	97
II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI.....	98
SONUÇ	103
KAYNAKÇA.....	106
ÖZGEÇMİŞ	111

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
Bas. İş K.	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
d.n.	: dipnot
Es.	: Esas
E.T.	: Erişim tarihi
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İş K	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
md.	: madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
STİSK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİS	: Toplu iş sözleşmesi
TL	: Türk Lirası
TMK	: 4741 sayılı Türk Medeni Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu

RÉSUMÉ

Les changements économiques et technologiques ont entraîné un besoin de changement de l'organisation du travail dans la vie professionnelle. C'est pourquoi les concepts de "flexibilité" (flexibility), puis de "flexibilité sécurisée" (flexicurity) sont apparus au niveau international.

Le modèle de flexibilité sécurisée a donné naissance à un genre de contrat de travail atypique qui concerne les modèles de travail à temps partiel et de travail sur appel.

Ces deux modèles de travail ont été régulés de façon normative dans nos lois pour la première fois dans la Loi du Travail numéro 4857 (article 13, article 14). La disposition est en phase avec la Directive 97/81/EC de l'UE et le Contrat 175 de l'OIT mais la différence la plus importante est que dans nos lois il a été accepté en tant que critère que le travailleur avec un contrat de travail à temps partiel voit sa durée de travail hebdomadaire très peu définie par rapport à celle d'un travailleur à temps plein.

Le texte de loi comporte le critère "moins important dans une forte mesure". Dans les motivations de la loi il est précisé que la durée de travail hebdomadaire par rapport à un travailleur à temps plein est inférieure de deux tiers. La "Directive sur les Durées de Travail en Accord avec le Code du Travail" entrée en vigueur après la loi, dans son 6ème Article, conformément à l'esprit de la Loi, comporte la définition "Le travail à temps partiel est le travail dont la durée atteint un taux allant jusqu'à deux tiers de celle d'un travail égal soumis à un contrat de travail à temps complet sur le lieu de travail".

Entre la motivation de la Loi et la Directive d'application la seule différence est que la loi utilise la formule "moins de deux tiers" de la durée de travail, et la Directive "jusqu'à un taux de deux tiers" pour définir la durée de travail correspondant à un temps partiel. De fait, la durée de travail normale en entreprise étant de 45 heures, une durée de travail de 30 heures doit-elle être considérée comme un plein temps ou un temps partiel ? Une incompatibilité existe entre la Loi et la Directive d'application, en résultat de laquelle selon la Loi une durée de travail de 30 heures constitue un temps complet, selon la Directive elle constitue un temps partiel. Les décisions de la Cour Suprême ont accepté les durées de travail de 30 heures et moins comme un temps partiel et ces décisions ont perduré.

Le critère du temps de travail "moins important dans une forte mesure" apporté par la Loi et l'acceptation du fait qu'une durée de travail de trente heures au plus constitue un temps partiel, implique qu'un contrat de travail pour une durée d'un peu plus de trente heures, par exemple trente-deux heures par semaines, doit être considéré comme temps complet. Cependant cette situation constitue une inégalité aux dépens des travailleurs effectuant quarante-cinq heures de travail par semaine en entreprise. Nous pensons que pour éviter ces situations, un cadre légal doit être mis en place afin

de lever la disposition précisant que la durée de travail doit être inférieure dans une forte mesure et mettre la loi en conformité avec la Directive 97/81 de l'UE.

Il n'a pas été prévu dans la loi d'obligation de forme pour les contrats de travail à temps partiel. C'est pourquoi le contrat de travail à temps partiel est mis en place, comme les autres contrats de travail, avec les déclarations de bonne volonté réciproques des parties. Cependant dans tous les cas il est important que le contrat de travail soit écrit, afin de constituer une preuve au regard de la loi.

De même, le contrat de travail sur appel, qui est une version du contrat de travail à temps partiel, est soumis à une forme écrite par la Loi. Par ailleurs lors de la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps défini, le contrat de travail à temps défini étant soumis à une forme écrite, le contrat de travail doit être formulé par écrit.

Dans la législation, aucune disposition n'empêche un travailleur de travailler auprès de plusieurs employeurs avec plus d'un contrat de travail. Du point de vue des travailleurs à temps partiel, il est fréquent de voir travailler auprès de plusieurs employeurs à la fois du fait de la réduction des temps de travail. Dans le cas où un travailleur est employé dans plus d'un travail à temps partiel, même si la durée totale de travail hebdomadaire dépasse la durée normale de temps de travail de l'entreprise ou même celle définie dans la Loi, chacun de ces emplois sera considéré comme à temps partiel. Par ailleurs dans la formation il est précisé que la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur employé avec plusieurs contrats de travail à temps partiel ne doit pas dépasser les durées définies par l'article 63 du Code du Travail afin de pouvoir assurer la santé et la sécurité au travail.

Dans l'article 13/2 de la Loi 4857 du Code du Travail, il est précisé que "Un travailleur employé avec un contrat de travail à temps partiel ne doit pas être soumis à un traitement différent de celui d'un travailleur employé avec un contrat de travail à temps complet sauf en cas de nécessité. Le salaire et les bénéfices divisibles relatifs aux paiements d'un travailleur à temps partiel doivent être payés dans le taux de sa durée de travail par rapport à un temps complet.". La Loi en définissant l'égalité entre les travailleurs à temps complet et partiel, s'éloigne de l'égalité totale et définit que le salaire et les bénéfices divisibles relatifs aux paiements doivent être payés dans le rapport de la durée de travail par rapport à celle d'un emploi similaire à temps complet. Selon toutes ces dispositions légales, le travailleur à temps partiel doit également bénéficier des aides sociales accordées aux travailleurs. Cependant ces bénéfices ne seront accordés que dans la mesure du temps de travail par rapport à la durée d'un temps complet.

Dans l'article 13/4 de la Loi 4857 du Code du Travail, il est précisé que si un emploi à temps plein correspondant à celui d'un travailleur à temps partiel est rendu disponible, l'employeur doit l'annoncer et prendre en considération les demandes de passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet. Cependant cette disposition ne comporte pas d'obligation. Dans le cas d'une proposition de changement de la part de l'employeur, la procédure de changement doit être effectuée conformément à l'article 22 du Code du Travail.

Avec la Loi Multiple 6663 et l'ajout de l'alinéa 5 à l'article 13 du Code du Travail, on a donné le droit à un des parents de demander un emploi à temps partiel jusqu'au début du mois suivant la date où leur enfant commencera sa période d'éducation primaire obligatoire. Cette modification prévoyant une modification de statut a pour différence principale avec l'article 13/4 de la Loi que l'employeur a l'obligation d'accepter cette demande de la part de l'employé si elle est formulée.

Dans l'emploi à temps partiel, la règle veut que l'employeur et l'employé définissent le salaire librement. Il est possible de définir le salaire de l'employé à temps partiel sur une base horaire, journalière, hebdomadaire ou même mensuelle. Cependant il n'est pas possible de payer l'employé moins que le salaire minimum légal pour la même durée de travail. Les avantages hors salaires tels que les primes, cadeaux, aides pour carburant, aide alimentaire, primes parentales et autres droits sont caractérisés comme annexes au salaire. Selon la Loi tous les droits et bénéfices divisibles relatifs aux paiements de l'employé sont à nouveau définis en fonction de la durée de travail.

Dans le Code du Travail, aucune disposition n'existe empêchant le travail excessif ou les durées de travail excessives des travailleurs à temps partiel. Cependant dans la Directive sur les Travaux Excessifs et Travaux à Durée Excessive Conformément au Code du Travail, article 8, les travailleurs à temps partiel ont été pris en compte dans les employés qu'il n'est pas possible de faire travailler excessivement, et dans la dernière phrase de l'article il est précisé qu'il n'est pas possible de faire travailler un travailleur à temps partiel pendant des durées excessives. Faire appliquer une interdiction qui n'est pas précisée dans la Loi par une Directive n'est pas adapté à la hiérarchie des normes.

Par ailleurs il est indubitablement nécessaire de payer le salaire correspondant aux travaux effectués par un travailleur qui aurait effectué des durées de travail excessives malgré l'interdiction. Une durée de travail inférieure à la durée de travail hebdomadaire pour un emploi à temps partiel ayant été décidée, malgré l'interdiction que comporte la Directive, il est nécessaire de considérer les travaux dont la durée la dépasse non pas comme travaux excessifs mais durées excessives de travail, et des heures supplémentaires majorées de vingt-cinq pourcents doivent être payées au salarié pour les durées de travail excessives.

Le Code du Travail n'a pas différencié les types de contrats de travail en ce qui concerne les droits aux congés payés pour les fêtes nationales et congés généraux. C'est pourquoi les travailleurs à temps partiel ont un droit indubitable au salaire précisé dans l'article 47 concernant le travail des employés pendant les fêtes nationales et congés généraux.

Dans l'article 46 du Code du Travail, il est prévu que si la période de travail précisée dans l'article 63 de la Loi a été effectuée une durée de repos d'au moins vingt-quatre heures continues (repos hebdomadaire) sera accordée au cours d'une période de temps de sept jours. Cette disposition impose une discussion sur la possibilité qu'un travailleur à temps partiel ait ou non acquis le droit à un repos hebdomadaire. Par ailleurs, la Cour Suprême a jugé que si un travailleur à temps partiel a travaillé pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire légale, peu importe les jours et heures de travail, il n'avait pas acquis le droit à un repos hebdomadaire.

La Directive sur les Congés Payés Annuels dans son article 13/1 précise clairement que les travailleurs à temps partiel ou travaillant sur appel ne devaient pas être soumis à un traitement différent des travailleurs à temps complet en ce qui concerne le droit aux congés. Dans ce cadre un travailleur à temps partiel complétant une année de travail doit bénéficier de congés annuels au même titre qu'un travailleur à temps complet. Un employé travaillant certains jours de la semaine, s'il a rempli ses obligations en tant qu'employé, acquiert le droit à des congés annuels au moment où il a complété une année de travail à partir de la date de son emploi. Les salaires correspondant aux jours non travaillés pendant la durée des congés que l'employé à temps partiel utilise dans le cadre de son droit aux congés annuels doivent être réglés sans manque par l'employeur.

Selon l'article 27 du Code du Travail, l'employeur a l'obligation de fournir une période d'au moins 2 heures par jour pour la recherche d'emploi pendant la période suivant la notification de licenciement. Malgré que la définition de cette durée pour les travailleurs à temps partiel n'ait pas été effectuée clairement, les jugements de la Cour Suprême acceptent que cette durée soit calculée au prorata de la durée de travail par rapport à celle d'un emploi à temps complet.

En ce qui concerne la fin du contrat de travail, aucune différenciation entre l'employé à temps partiel et l'employé à temps complet n'existe.

Dans la définition de l'ancienneté d'un employé à temps partiel, la prise en compte des jours de travail réellement effectués impliquent que l'employé ne bénéficiera pas de la prime d'ancienneté malgré de nombreuses années de travail. C'est pourquoi la Cour Suprême a jugé que le nombre de jours calendaires de la durée entre la date de début et celle de fin du contrat devait être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. Comme pour un travailleur à temps complet, l'indemnité d'ancienneté d'un travailleur à temps partiel sera calculée en fonction du salaire brut du dernier mois travaillé.

Dans l'esprit de l'article 13 du Code du Travail, il est précisé que la période de notification de licenciement pour les contrats de travail à temps partiel ne sera pas différente de celle pour les contrats de travail à temps complet. Dans ce cadre, les dispositions concernant les délais de préavis et indemnités de licenciement seront appliquées de la même façon pour les travailleurs à temps partiel. Le délai de préavis est mis en place en fonction de l'ancienneté de l'employé et calculé en fonction de la durée entre le début effectif du travail et la rupture du contrat de travail, pendant la période de préavis l'employé n'est tenu de travailler que pendant les jours de travail normaux. En ce qui concerne l'indemnité de licenciement, elle est calculée en multipliant le salaire mensuel divisé par 30 par la durée de la période de préavis.

Les employés à temps partiel, s'ils en remplissent les conditions, bénéficieront de dispositions d'assurance chômage identiques à celles des employés à temps complet.

Dans le Code du Travail de la Presse et le Code du Travail Maritime, une disposition spécifique concernant le travail à temps partiel existe. La Loi Turque sur les Dettes comporte également la disposition suivante : "Les contrats engagés par un employé envers un employeur, même si ils sont définis comme contrats à temps partiel,

sont des contrats de service”. Le Code du Travail de la Presse et le Code du Travail Maritime ne comportant pas de dispositions explicites concernant le travail à temps partiel, il est nécessaire de discuter de la façon dont on définira la durée de travail maximale nécessaire pour qualifier un contrat de travail à temps partiel. Cependant la Loi Turque sur les Dettes ne comportant pas de dispositions sur les durées de travail, l’application en comparaison avec le Code du Travail sera la meilleure méthode. Les jugements de la Cour Suprême vont dans ce sens.

Aucun obstacle ne s’oppose à ce qu’un travailleur à temps partiel soit inscrit auprès d’un syndicat. L’obligation d’unicité du syndicat d’affiliation a fait l’objet d’une exception en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, et il est prévu que les travailleurs à temps partiel puissent être inscrits auprès de plusieurs syndicats du même secteur. Les travailleurs à temps partiel seront comptabilisés de la même façon que les travailleurs à temps complet pour la définition des pouvoirs du syndicat.

Tant que les travailleurs à temps partiel ne sont pas exclus des conventions collectives, il n’est pas exclu qu’ils puissent bénéficier des dispositions de ces conventions collectives. Si la façon dont les dispositions de la Convention collective seront appliquées pour les travailleurs à temps partiel n’est pas précisée, il est accepté que chaque droit soit valorisé de façon indépendante en fonction de son caractère.

Dans le cadre de la loi 5510, la couverture sociale des travailleurs à temps partiel est obligatoire. Cependant le décompte des jours de prime est effectué en divisant la durée mensuelle de travail par 7,5. Les travailleurs à temps partiel bénéficient de l’ensemble des services de couverture sociale à court et long terme de la même façon que les travailleurs à temps complet. Cependant du fait de l’importance du nombre de jours de travail comptabilisés, et de la difficulté, voire de l’impossibilité pour un travailleur à temps partiel de les atteindre, les travailleurs à temps partiel sont désavantagés en ce qui concerne la retraite, l’assurance chômage et les services de santé. Les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier des services de santé seulement en payant leurs primes générales de santé de façon indépendante.

C’est pourquoi il est clairement nécessaire de mettre en place des dispositions supplémentaires que ce soit au niveau du code du travail ou de la sécurité sociale, en ce qui concerne spécifiquement le travail à temps partiel mais également tous les autres modèles de travail flexible.

ABSTRACT

Economic and technologic changes have brought the need for change in arranging work in business life. Accordingly, primarily flexibility and following that, flexicurity concepts have taken place in international area in business life.

The sense of flexicurity has brought part time working and on-call working models which are among flexible employment agreement types.

Both working models are arranged normatively first in Labor Law number 4857 in our legislation (art. 13, art. 14). Although the arrangement is generally in compliance with Directive 97/81/EC of EU and the Agreement number 175 of ILO, the most significant difference is accepting the criterion of determining weekly working period of a worker working with part time employment contract in our law significantly less than a weekly working period of a precedent worker working full time.

In the text of the Law, “significantly less” criterion is stated. In justification of the Law, it is stated as determining weekly working period less than two thirds of a weekly working period of a precedent worker working with full time employment agreement. In the 6th Article of the “Working Periods Regulation Relevant to Labor Law” put into effect after the Law, the definition “*A work performed up to two thirds of a precedent work carried out by a full-time employment agreement at a workplace is part time working*” takes place in accordance with the justification of the Law.

The only difference between the justification of the Law and arrangement of the Regulations is while the justification considers works as part time working by using the expression “less than two thirds of” normal working period, Regulation considers works performed “up to two thirds of” normal working period as part time working. In cases when regular working period is 45 hours at a workplace, a contradiction arises between the justification of the Law and arrangement of the Regulations on considering the determined 30-hour working period either as a part time working or a full-time working, and a result of accepting 30-hour working period as a full-time working according to the justification of the Law and as a part time working according to the arrangement of the Regulations comes up. In the Supreme Court decisions on the other hand, 30-hour and less works are accepted as part time and this is admitted.

“Significantly less” working criterion brought in Law and accepting works up to maximum thirty hours as part time working require acceptance of employment agreements of workers working slightly more than thirty hours, for instance weekly thirty-two hours, as full-time. However, this situation breaks equality against workers working forty-five hours a week at a workplace. To avoid such results, we consider that the condition of decrease in weekly working period being significant should be removed by making a legal regulation and making it compatible with the Directive 97/81 of the Law EU shall be suitable.

Form requirement is not stipulated in the Law for part time employment contract. Accordingly, part time employment contract is concluded by mutual declarations of intention of the parties as other employment agreements. However, in any case, making the agreement in written have importance in terms of the law of evidence.

However, on-call working agreement which is a type of part time employment contract is subject to written form requirement in Law. Moreover, in case a part time employment contract is concluded with a definite duration, the agreement has to be in written as employment agreements of definite duration are arranged to be made in written.

In legislation, there is no arrangement restricting a worker to work with more than one employment agreement for different employers. In terms of a part time worker, working for more than one employer is frequently seen due to reduced working period. In case a worker works at more than one part time works, even if the total working periods exceed a regular working period at a workplace or the weekly working period defined in the Law, each of these works shall be deemed as part time working. However, it is stated in the discipline that weekly working period of a worker working with more than one part time employment contract should not exceed the periods stated in Article 63 of the Labor Law to ensure occupational health and safety.

In Article 13/2 of the Labor Law Number 4857, there is a statement as: *“a worker being worked by a part time employment contract cannot be subject to a process different from a full-time precedent worker only due to his/her employment agreement being part time unless there is a reason enforcing such difference. Divisible benefits of a part time worker relevant to salary and money are paid in proportion to the period he/she works according to a full-time precedent worker.”* While the Law arranges the equality between part-time and full-time workers, it has drifted away from absolute equality and arranged payment of divisible benefits of a part time worker relevant to salary and money in proportion to the period he/she works according to a full-time precedent worker. According to all these legal arrangements, part time workers shall also benefit from fringe benefits being provided for workers. However, this benefiting shall be in proportion to working periods of a part time worker.

In Article 13/4 of the Labor Law number 4857, it is stated that in case of a vacant position which fits the qualifications of a part time worker, vacant positions shall be announced in time considering by the employer his/her desire to pass from part time to full-time. However, this decision has not imposed any sanction. In cases when the offer for a change comes from the employer, substantial alteration procedure is required to be carried out in compliance with Article 22 of the Labor Law.

With Bag Bill Number 6663 and paragraph 5 added to the 13th Article of the Labor Law, a right to claim part time working is given to one of the parents until the beginning of the month following the starting date of compulsory primary education of their child. Main difference of this amendment stipulating a change of status from Article 13/4 of the Law is the employer's obligation to accept this request coming from the worker in case of existence of the conditions.

In part time working, as a rule, the worker and employer freely determine the amount of the salary. It is possible to determine a part time worker's salary as hourly,

daily, weekly or monthly. However, salary to be given to the worker should not be less than the minimum wage to be calculated for the same period. Monetary or in-kind premiums, bonus, fuel allowance, food allowance, child allowance and such rights provided to the worker other than his/her salary are qualified as fringe benefit. Pursuant to the Law arrangement, all other divisible rights and receivables relevant to money of a worker other than his/her salary shall also be determined according to working period.

There is no arrangement in the Labor Law on restriction of extra labor or overtime work for part time workers. However, in the 8th Article of the Extra Labor and Overtime Work Regulations relevant to the Labor Law, workers worked by part time employment contract are listed among workers which extra labor is prohibited and in the last sentence of the Article, it is stated that overtime work is also prohibited for part time workers. A prohibition not set forth in the Law being arranged by Regulations is not compatible with hierarchy of norms.

However, there is no doubt that salary of the worker who has been worked as extra labor or overtime work despite the prohibition has to be paid against his/her work. As a period below weekly working period is decided mandatorily in part time working, despite it is prohibited by Regulations, works of the worker exceeding this period should be considered as overtime work, not as extra labor, and an overtime work salary should be paid by increasing the hourly wage by twenty-five percent.

In Labor Law, there is no difference according to agreement type in terms of having right for national holidays and general vacation pay. Accordingly, in case a worker working with part time employment contract works on national holidays and vacations, there is no doubt that he/she shall be entitled to the wage stated in Article 47.

In Article 46 of the Labor Law, it is stated that at least twenty-four hours of uninterrupted weekend vacation shall be given to workers within seven-day time period provided that they have worked on workdays determined according to Article 63 of the Law. Due to this arrangement, it should be discussed in the discipline whether part time workers deserve right for weekend vacation. However, the Supreme Court has decided that a part time worker cannot deserve right for weekend vacation because he/she works below legal weekly working period regardless of working days and hours.

It is explicitly stated also in Article 13/1 of Annual Paid Leave Regulations that part time and on-call working workers cannot be subject to an application other than those applied to full-time workers in terms of right of leave. Within this scope, workers who work with a part time employment contract and complete one annual working period shall also benefit from annual leave right as a full-time worker. If a worker working on specific days of a week has fulfilled his/her act of working on working days, he/she shall be entitled to annual paid leave when he/she completes one annual period as of the date he/she has started working actually. A part time worker shall use his/her right of annual leave by not working on workdays within his/her leave period and his/her salary for workdays within leave period shall be paid completely by his/her employer.

Pursuant to Article 27 of the Labor Law, an employer has to give a worker job seeking leave for at least 2 hours every day within notice period to find a new job. Although how a part time worker shall benefit from this right is not clearly arranged, requirement of giving job seeking leave by proportioning weekly working period to working period of a full-time worker is accepted in the Supreme Court decisions.

There is no difference between a part time working worker and full-time worker in terms of expiry of an employment contract.

Considering the number of days which a part time worker has actually worked in determination of the seniority period shall result in not being entitled to get severance pay despite the worker has worked for years. Accordingly, also in Supreme Court decisions, seniority period of a worker is accepted as the calendar period starting from the date which he/she has started working actually until the expiry date of the employment agreement. Severance pay of a part time worker shall be calculated over his/her last monthly vested gross salary as a full-time worker.

In justification of Article 13 of the Labor Law, it is stated that notice periods in part time employment contracts cannot be different from notice periods in full-time agreements. Within this scope, provisions on notice periods and notice pay shall be applied the same for part time workers. Length of notice period is arranged in accordance with the seniority period of a worker, and seniority period of a worker shall be calculated over the period from the date the worker has started working actually until the moment of termination, and within the notice period, the worker shall execute his/her performance only on the days he/she has to work. Notice pay shall be found by multiplying a daily vested salary to be found by dividing monthly vested salary of a worker by 30 by notice period.

Part time workers shall benefit also from employment security provisions as full-time workers provided that they provide the conditions.

In Press Labor Law and Maritime Labor Law no special arrangement is given on part time working. In Turkish Code of Obligations, there is an arrangement as “*a service agreement where a worker undertakes to fulfill a service to an employer part time regularly*”. As a clear arrangement is not given relevant to part time working in Press Labor Law and Maritime Labor Law, the discipline on how to determine the maximum working period to accept an employment agreement as part time should be discussed. However, as there is no arrangement in Turkish Code of Obligations on working periods, applying Labor Law by comparison shall be the most proper method. Supreme Court decisions are likewise.

There is no obstacle for part time workers to be a member of a union. An exception is brought to uniqueness principle in union membership for part time workers and the principle is arranged to allow a part time worker to be a member of more than one union in the same sector at the same time. Part time workers shall be included in the number as full-time workers in authority determination of the union.

There is no obstacle for part time workers to benefit from the provisions of a collective labor agreement (CLA) as long as they are not excluded from the scope of collective labor agreement. Unless it is determined how to apply the provisions of a

collective labor agreement for a part time worker, it shall be suitable to evaluate each right according to its nature.

Within the scope of the law number 5510, part time workers are also mandatorily insured. However, number of premium payment days is determined on the basis of monthly working period / 7.5. Part time workers benefit from all long and short-term insurance branches as full-time workers. However, as the number of premium payment days are high and as it is very difficult and sometimes impossible to reach this premium number for part time workers, part time workers are in disadvantageous condition in terms of retirement pension-pay, unemployment insurance and general health insurance. Part time workers are able to benefit from healthcare service only by paying general health insurance premiums outside.

Consequently, it is clear that additional regulations are needed both in labor legislation and social security legislation in terms of all flexible working models, primarily part time working.



ÖZET

Ekonomik ve teknolojik değişimler, çalışma hayatının düzenlenmesinde değişim ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle çalışma hayatında öne “esneklik” (flexibility) ve daha sonra ise “güvenceli esneklik” (flexicurity) kavramları uluslararası alanda yerini almıştır.

Güvenceli esneklik anlayışı, atipik iş sözleşmesinin türlerinden biri olan kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma modellerini doğurmuştur.

Her iki iş sözleşmesi türü de Türk iş hukukunda ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir (md.13, md. 14). Kanun düzenlemesinde, ILO’nun 175 sayılı Sözleşmesi ve AB’nin 97/81/EC sayılı Direktifi dikkate alınmış ise de uluslararası bu düzenlemelerle İş Kanunu arasındaki en dikkat çeken fark; İş Kanun’unda kısmi süreli iş sözleşmesi tanımında “*haftalık çalışma süresinin emsal tam süreli işçinin haftalık çalışma süresine göre önemli ölçüde az belirlenmesi*” kriterinin getirilmiş olmasıdır.

Kanun’un 13. maddesinde kısmi süreli çalışma tanımlanırken “*önemli ölçüde daha az*” kıstasına yer verilmiş, maddenin gerekçesinde ise bu kıstastan anlaşılması gerekenin, haftalık çalışma süresinin emsal işçinin haftalık çalışma süresinin üçte ikisinden az belirlenmesi olduğu belirtilmiştir. “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” nin 6. maddesinde ise kısmi süreli çalışma “*emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma*” olarak tanımlanmıştır.

Kanunun gerekçesinde “üçte ikisinden az” ifadesine, Yönetmelik’te ise “kadar” ifadesine yer verildiğinden emsal tam süreli işçinin kırk beş saat çalıştığı durumlarda, otuz saatlik çalışmanın hangi çalışma türünde sayılacağı hususunda bir uyumsuzluk oluşmuş, Kanunun gerekçesine göre otuz saatlik çalışmanın tam süreli çalışma, Yönetmeliğe göre ise kısmi süreli çalışma olması gibi bir sonuç doğmuştur. Yargıtay ise otuz saatlik çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu yönünde içtihat oluşturmuştur.

Bu halde mevzuat kapsamında, otuz saati geçen çalışmalar tam süreli çalışma sayılacak olup otuz saatin biraz üzerinde, örneğin haftada otuz iki saat, çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin tam süreli olduğunun kabulünü gerekecektir. Ancak bu durum, işyerinde haftalık kırk beş saat çalışan işçiler aleyhine eşitliği bozar niteliktedir. Bu nedenle mevzuatta değişikliğe gidilerek, “*önemli ölçüde daha az*” ve üçte iki kıstaslarının kaldırılması ve uluslararası belgelerle öngörülen kıstaslarla uyum sağlanması uygun olacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi için Kanun’da şekil şartı öngörülmemiştir. Bu nedenle tarafların birbirlerine uygun irade beyanları ile kurulur. Bununla birlikte, ispat hukuku bakımından, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması önem arz etmektedir.

Bununla birlikte, çağrı üzerine çalışmada sözleşmenin yazılı şekilde yapılması gerektiği Kanun’da düzenlenmiştir. Ayrıca, kısmi süreli iş sözleşmesinin süresi bir yıl ve daha fazla olan olacak şekilde belirli süreli olarak yapılması halinde de Kanun gereği sözleşmenin yazılı yapılması gerekecektir.

Mevzuatta bir işçinin farklı işverenler nezdinde birden fazla iş sözleşmesi ile çalışmasını engelleyen bir düzenleme söz konusu değildir. Kısmi süreli çalışanlar açısından, çalışma süresinin azaltılmış olması sebebiyle, birden fazla işveren nezdinde çalışma sıklıkla görülmektedir. İşçinin birden fazla kısmi süreli işte çalıştığı hallerde çalışma sürelerinin toplamı, işyerindeki normal çalışma süresini yahut Kanunda tanımlanan haftalık çalışma süresini aşısa dahi bu çalışmaların her biri kısmi süreli çalışmadır. Ancak bu halde de haftalık çalışma süresinin Kanunu'nun 63. maddesinde düzenlenen haftalık ve günlük çalışma sürelerini, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, aşmaması gerektiği öğretide belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 13/2 maddesinde “*Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücrete ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.*” düzenlemesi yer almıştır. Kanun, kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında eşitliği düzenlerken mutlak eşitlikten uzaklaşarak, kısmi süreli çalışan işçinin parasal haklar çalışma süresine uygun şekilde faydalanabileceği düzenlemiştir. Tüm bu yasal düzenlemelere göre, işçilere sağlanan sosyal yardımlardan kısmi süreli çalışan işçiler de yararlanacaktır. Ancak bu yararlanma, kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süreleri ile orantılı şekilde olacaktır.

Kanunun 13/4 maddesinde, statü değişikliğine yer verilmiş ve kısmi süreli çalışan işçilerin koşulların varlığı halinde kısmi süreli den tam süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Ancak hüküm, herhangi bir yaptırıma bağlanmamıştır. Değişiklik teklifinin işverenden geldiği durumlarda İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun şekilde esaslı değişiklik prosedürünün işletilmesi gerekmektedir.

6663 sayılı Torba Kanun ile İş Kanunu'nun 13. maddesine 5. fıkra eklenmiş, ilgili fıkrada ebeveynlerden birine, çocuklarının “*mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunma*” hakkı verilmiştir. Yine bir statü değişikliği öngören bu değişikliğin Kanun'un 13/4. maddesinden temel farkı ise koşulların varlığı halinde işverenin işçiden gelen bu talebi kabul etmek zorunda oluşudur.

Kısmi süreli çalışmada, kural olarak işçi ve işveren ücretin miktarını serbestçe belirler. Kısmi süreli işçinin ücretinin saatlik, günlük, haftalık yahut aylık olarak kararlaştırılması mümkündür. Ancak işçiye verilecek ücretin saatlik, günlük, aylık asgari ücretten aşağı olmaması gerekmektedir. Ücretinin dışında işçiye sağlanan parasal yahut aynı nitelikteki prim, ikramiye, yakacak yardımı, erzak yardımı, çocuk ödeneği gibi haklar ücret eki olarak nitelendirilmektedir. Kanun düzenlemesi gereği, işçinin ücreti dışında paraya ilişkin bölünebilen diğer tüm hak ve alacakları da yine çalışma süresine göre belirlenecektir.

İş Kanunu'nda kısmi süreli işçilerin fazla çalışma yapmasını engelleyen bir düzenleme yer almamıştır. Ancak İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında kısmi süreli çalışan işçiler de sayılmış, maddenin son cümlesinde kısmi süreli

çalışanlara fazla süreli çalışma da yaptırılamayacağı belirtilmiştir. Kanun'da yer almayan bir yasağın Yönetmelik ile düzenlenmesi normlar hiyerarşisine uygun değildir.

Bununla birlikte, yasağa rağmen fazla çalışma yahut fazla sürelerle çalışma yaptırılan işçiye çalışmasının karşılığı olan ücretin ödenmesi gerektiği kuşkusuzdur. Kısmi süreli çalışmada, haftalık çalışma süresi kısaltılmış olduğundan, Yönetmelik ile yasaklanmış ise de, işçinin belirlenen çalışma süresini aşacak şekilde çalıştırılması halinde, bu çalışma fazla süreli çalışma kabul edilecek ve işçiye saatlik ücretinin %25 artırılması suretiyle fazla süreli çalışma ücreti ödenecek yahut işçinin talebine bağlı olarak her bir saat çalışması karşılığında işçiye bir saat yirmi beş dakika serbest zaman verilecektir.

Ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanma yönünden İş Kanunu'nda sözleşmenin türüne göre bir ayrıma gidilmemiştir. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalıştığında, İş Kanunu'nun 47. maddesinde belirtilen ücrete hak kazanacaktır.

İş Kanunu'nun 46. maddesinde, işçilere *“Kanun'un 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği”* düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin Kanun'un 63. maddesine yaptığı atıf nedeniyle kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanmadığı öğretide tartışmalıdır. Bununla birlikte, Yargıtay, çalışma gün ve saatlerine bakmaksızın, kısmi süreli çalışan işçinin Kanun'da belirtilen çalışma süresinin altında çalışması sebebiyle hafta tatiline hak kazanamayacağına karar vermektedir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği' nin 13/1. maddesinde de *“kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi tutulamayacakları”* açıkça düzenlenmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiler de tam süreli işçi gibi yıllık izin hakkında faydalanacaktır. Haftanın belirli günlerinde çalışan işçi, çalışma günlerinde iş görme edimini yerine getirdiyse, fiilen işe başladığı tarihten itibaren bir yıllık süre geçtiğinde, ücreti izne hak kazanacaktır. Kısmi süreli çalışan işçi, yıllık izin hakkını, izin süresi içine denk gelen iş günlerinde çalışmayarak kullanacak ve izin süresi içine denk gelen iş günlerine ilişkin ücreti, işverence eksiksiz şekilde ödenecektir.

İş Kanunu' nun 27. maddesine göre işveren, bildirim süresi içinde işçiye yeni bir iş bulması için günde en az 2 saat iş arama izni vermek zorundadır. Kısmi süreli çalışan işçinin bu haktan nasıl faydalanacağı açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, Yargıtay kararlarında haftalık çalışma süresini tam süreli işçinin çalışma süresine oranlanması suretiyle iş arama izninin verilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

İş sözleşmesinin sona ermesinde, kısmi süreli çalışma yönünden ayrık düzenlemelere yer verilmemiştir. Bu nedenle, tam süreli işçilerin iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler, kısmi süreli çalışan işçi yönünden de aynen geçerlidir.

Kısmi süreli çalışan işçinin, kıdem süresinin tespitinde, işçinin fiili çalıştığı günlerin dikkate alınması, işçinin uzun yıllar çalışmasına rağmen kıdem tazminatına hak kazanamaması sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle Yargıtay kararlarında da işçinin

kıdem süresinin; “*fiilen çalışmaya başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçen takvim süresi*” olduğu kabul edilmektedir. Kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınacak ücret de son aylık giydirilmiş brüt ücreti olacaktır.

İş Kanunu’nun 13. maddesinin gerekçesinde, “*kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerinin tam süreli sözleşmelerden farklı olamayacağı*” belirtilmiştir. Bu kapsamda, ihbar süreleri ve ihbar tazminatına ilişkin hükümler, kısmi süreli çalışanlar yönünden de aynen uygulanacaktır. İhbar süresinin uzunluğu, işçinin kıdem süresine bağlı olarak düzenlenmiş olup kısmi süreli çalışan işçinin kıdem süresi işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten fesih anına kadar geçen süre üzerinden hesaplanacak, ihbar süresi içinde işçi sadece bu sürede çalışması gereken günlerde iş görme edimini ifa edecektir. İhbar tazminatı ise, işçinin aylık giydirilmiş ücretinin 30’a bölünmesi ile tespit edilecek bir günlük giydirilmiş ücretin ihbar süresi ile çarpılması yoluyla bulunacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçiler, koşulları sağlamaları kaydıyla, iş güvencesi hükümlerinde de tam süreli işçiler gibi faydalananacaktır.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nda özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. TBK’ da ise “*İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir*” düzenlemesi yer almaktadır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemeye yer verilmediğinden, iş sözleşmesinin kısmi süreli olarak kabul edilmesi için azami çalışma süresinin ne şekilde belirleneceği öğretide tartışmalıdır. Ancak TBK’ da çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme yer almadığından, İş Kanunu’nun kıyasen uygulanması en uygun yöntem olacaktır. Yargıtay kararları da bu yöndedir.

Kısmi süreli çalışan işçilerin sendikaya üye olmasında bir engel bulunmamaktadır. Sendika üyeliğinin tekliği ilkesine ise kısmi süreli çalışanlar yönünden istisna getirilmiştir. Kısmi süreli çalışan işçi aynı zamanda aynı işkolunda farklı işyerlerinde çalışıyor olması halinde, birden fazla sendikaya üye olabilir. Kısmi süreli çalışanlar sendikanın yetki tespitinde tam süreli işçiler gibi sayıya dahil edilecektir.

Kısmi süreli çalışanlar, toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamı dışına çıkarılmadıkları müddetçe, TİS hükümlerinde faydalanmalarında da bir engel bulunmamaktadır. TİS hükümlerinin kısmi süreli çalışan ne şekilde uygulanacağı belirtilmemiş ise, her hakkının niteliğine göre ayrı ayrı değerlendirme yapılması uygun olacaktır.

5510 sayılı kanun kapsamında kısmi süreli çalışanlar da zorunlu sigortalıdır. Ancak saatlik ücret ile çalışan işçilerin aylık çalışma sürelerinin 7,5 saate bölünmesi ile prim ödeme gün sayıları tespit edilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarının tamamından tam süreli işçiler gibi faydalanmaktadır. Ancak prim ödeme gün sayılarının yüksekliği ve kısmi süreli çalışanların bu prim sayısına ulaşmasının çok güç ve bazen imkânsız olması sebebiyle kısmi süreli çalışanlar yaşlılık aylığı, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası açısından dezavantajlı durumdadır. Kısmi süreli çalışanlar, sağlık hizmetinden de ancak genel sağlık sigortası primlerini dışardan ödeyerek faydalanabilmektedir.

Bu nedenlerle, gerek iş mevzuatında gerekse de sosyal güvenlik mevzuatında, başta kısmi süreli çalışma olmak üzere, diğer tüm esnek çalışma modelleri yönünden ek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır.



GİRİŞ

Tarihsel süreçte, yaşanan ekonomik krizler iş yaşamında önce işçilerin güçlü konumdaki işverenlere karşı korunması ihtiyacını doğurmuş, bunun sonucu olarak da iş kanunlarında işçiyi korumaya yönelik katı kurallara yer verilmiştir. Ancak petrol krizi ile birlikte oluşan ekonomik kriz ve teknolojinin hızla ilerlemesi çalışma hayatında işin düzenlenmesinde değişim ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bu durum, çalışma hayatında esnek çalışma modellerini doğurmuştur.

Güvenceli esneklik anlayışı sonucunda doğan ve atipik iş sözleşmesinin türlerinden olan kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışmanın uygulaması Türkiye’de 80’li yıllarda görülmeye başlanmış olmakla birlikte, ilk defa 2003 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu ile normatif olarak düzenlenmiştir.

Kanun düzenlemesinde, ILO’nun 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ve AB’nin 97/81/EC sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme esas alınmış ise de Kanun düzenlemesi ile uluslararası bu belgeler arasında bir kısım farklılıklar bulunmaktadır.

Çalışmamızın konusu kısmi süreli çalışma ve kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik sorunlarıdır. Çalışmamızda, 4857 sayılı İş Kanunu temel alınmış, ayrıca Türk Borçlar Kanunu ile Basın ve Deniz İş Kanunlarındaki düzenlemelere de değinilmiştir.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, kısmi süreli çalışmanın tanımı, unsurları, türleri açıklanmış, diğer çalışma türlerinden farkları üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, bireysel iş hukukunda kısmi süreli çalışmanın kurulması, hükümleri ve sona ermesine ilişkin açıklamalara yer verilmiş, bu kapsamda diğer iş kanunları ve TBK dikkate alınarak özellik arz eden durumlara dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde, kısmi süreli çalışma, toplu iş hukuku açısından incelenmiş, sendika üyeliği, yetki tespitinde işçi sayısına etkisi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları ile grev ve lokavt halinde kısmi süreli çalışanların özellik arz eden durumlarına yer verilmiştir.

Çalışmamızın dördüncü bölümünde ise, 5510 sayılı Kanun kapsamında kısmi süreli çalışanların sigortalılığı, matrahın ve prim ödeme gün sayısının hesaplanması ve sigortalılık süresi incelenmiş, kısmi süreli çalışan işçilerin sosyal güvenlik sorunları üzerinde durulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TANIMI, UNSURLARI VE TÜRLERİ

I. GENEL OLARAK

1970’li yıllarda başlayan ekonomi ve teknoloji alanındaki değişimler, çalışma yaşamında işin düzenlenmesinde değişim ihtiyacını doğurmuştur. Teknolojik gelişmelerin hızla uygulanması sonucu işlerin makinalara devredilme olanağının doğması, şehirleşmeye bağlı olarak işçinin zamanını kullanmakta söz sahibi olma arzusu, kadınların iş hayatında daha aktif rol üstlenmesi¹ ve istihdamı artırarak işsizliği azaltmak gayesi ile işverenlerin rekabet gücünü korumak ve artırmak, işin düzenlenmesinde değişim ve esnekleşmeyi doğurmuştur². Sanayi devriminin yarattığı olumsuz ekonomik koşulları bir daha yaşanmadan ve piyasadaki rekabet gücünü azaltmadan, istihdamın sürdürülebilmesi amacıyla çalışma yaşamında “esneklik” ve giderek “güvenceli esneklik” anlayışı dünyada yerini almıştır³.

İş hukukunun esnekleştirilmesi, “ *tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaca göre değişik şekilde düzenleyebilmesine imkân veren açık bir sistemin kurulması*” olarak tanımlanabilir⁴. Esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulan güvenceli esneklik kavramı (flexicurity) ise küreselleşme sonucu ortaya çıkan işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin, sosyal güvence kavramına dayandırılmasını hedefleyen bir kavramdır⁵.

¹ Nusret Ekin, “Batı Topluluklarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmalarda Gelişmeler”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991, s. 33-35.

² Öner Eyrenci, “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, **TÜHİS**, Mayıs-Ağustos 2001, s. 1-2 (Değişim ve Esneklik).

³ Gaye Baycık, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırma Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 2014, s.226.

⁴ Münir Ekonomi, “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27 – 31 Ekim 1993, İzmir, 1994, s. 60.

⁵ Basri Şimşek, “Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi**, S.5. s. 140.

Esneklik bir kavram olarak; kuralları yumuşatma ve özgürlük anlamlarını barındırmaktadır. Ancak esneklik, kuralsızlaştırma ya da iş yaşamının hukuki düzenlemelerinin yok sayılması anlamına da gelmemektedir. İş hukukunun esnekleştirildiği durumda da işçileri, asgari seviyede de olsa, koruyan yasal düzenlemeler bulunmaktadır⁶.

Esneklik, iş hukukunun katı kurallarının daha esnek bir hale getirilmeye ve bu yolla işverene rekabet gücü sağlamaya yönelik bir yaklaşımdır⁷. Amaç, koruyucu düzenlemeleri ortadan kaldırmak yahut azaltmak ve sözleşme serbestisine güçlü bir anlam kazandırmak değildir. Zira iş hukukun temel özelliği, sözleşme serbestisinin sınırlandırılmış olmasıdır. Dolayısıyla esnekleşmede düzey; “*mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralsızlaştırma*”⁸ olmalıdır.

Esnekleşme gerekliliği, iş hukukuna klasik (tipik) hizmet sözleşmelerinden uzaklaşma şeklinde yansımış⁹ ve yeni çalışma modelleri doğmuştur. Bu kapsamda kısmi süreli çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, kayan iş süreleri, tele çalışma ve iş paylaşımı gibi atipik çalışma türleri uygulama alanı bulmuştur.

Türkiye’ de çalışma hayatında esnekleşme ise, temelde yine ekonomik nedenlere dayanmakta olup 1980’li yıllarda ülkemiz ekonomik yapılanmasının hızla değişmesi üzerine ortaya çıkmıştır¹⁰. Bu kapsamda, esnek çalışma modelleri ve özellikle de kısmi süreli çalışma, çalışma hayatına ilk kez 1982 yılında IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı Programıyla girmiştir¹¹. Programda “*işsizlik sorunun büyümesi ve açık işsizliğin artması nedeniyle çalışma hayatımızda esneklik sağlanması, kısmi süreli ve esnek zamanlı çalışma statülerinin çalışma mevzuatına getirilmesi için gerekli değerlendirmelerin yapılacağı*” belirtilmiştir¹². Ancak uygulamada görülmeye

⁶ Ekonomi, s. 61.

⁷ Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. C.7, S.3, 2014, s.4.

⁸ Ekonomi, s. 61.

⁹ Tankut Centel, **Kısmi Süreli Çalışma**, İstanbul, Kazancı Yayınları, 1992, s. 2 (Kısmi Süreli Çalışma).

¹⁰ Tankut Centel, “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27 – 31 Ekim 1993, İzmir, 1994, s. 241 (Esnekleşme).

¹¹ Gülten Kutal, “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991, s.99.

¹² Serkan Odaman, **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2013, s. 140.

başlayan esnek ve atipik çalışma modellerine karşın 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 2003 yılına kadar mevzuatta herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Genel itibariyle, Türk iş hukuku öğretisinde esneklik kavramı “kuralsızlaştırma” olarak görülmemiş, hukuk normlarıyla çalışma hayatının genel çerçevesinin çizildiği, işçi ve işverenin bu çerçeve içinde kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına göre çalışma koşullarını belirledikleri hukuki bir gereklilik olarak algılanmıştır¹³.

Türk hukukunda işçiyi koruma ilkesi anayasal değerde bir ilkedir ve çalışma hakkı (md.49), dinlenme hakkı (md. 50) gibi haklar, Anayasada düzenlenerek güvence altına alınmıştır. Sosyal devlet ilkesi (md. 2) de işçinin korunması ilkesini destekleyen bir diğer ilkedir. Bununla birlikte, 1475 sayılı İş Kanununda duyulan işçiyi koruma kaygısı, yeni çalışma modellerine ve esnek uygulamalara boş alan bırakmamış olması sebebiyle eleştirilmiştir¹⁴. Nitekim Kanun’un, iş sürelerinin iş günlerine eşit olarak bölünmesini zorunlu kılması, ara dinlenme süresinin işçi ve işverenin ihtiyaçlarına göre kullanılmasını mümkün kılmaması, katı iş süresi anlayışı ve tek yanlı statü değişikliklerine kapalı yapısı¹⁵, kanun eliyle toplumsal standartlaşma doğurması, emredici katı kuralların kamu hukuku yaptırımları ile desteklenmesi sebebiyle özerk alanı daha da daraltması¹⁶, atipik istidam modellerinin –kanuna rağmen– uygulanması ve hatta bazı uygulamaların Yargıtay tarafından da onaylanması¹⁷, bu yolla esnek çalışmaya uygulamada bir ölçüde izin verilmesi¹⁸ ancak Kanun’da bu yönde düzenlemeler yer almadığı için söz konusu çalışma türlerinin işçileri koruyucu hükümlerden tamamen yoksun kalması¹⁹ gibi nedenlerle öğretilde eleştirilmiş ve Kanun’da değişiklik ihtiyacı doğduğu dile getirilmiştir.

¹³ Gaye Burcu Yıldız, “Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, İstanbul, Beta, C.I 2014, s.205-206.

¹⁴ Can Tuncay, “İşin Düzenlenmesi Bakımından Türk İş Hukuku ve Uygulama Sorunları”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002, s. 168- 169.

¹⁵ Devrim Ulucan, “Türk Toplu İş Hukukunda Esneklik ve Uygulama Sorunları”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002, s.299 (Esneklik); Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.89.

¹⁶ Ekonomi, s. 62-71.

¹⁷ Öner Eyrenci, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27 – 31 Ekim 1993, İzmir, 1994, s. 60 (Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi).

¹⁸ Ömer Ekmekçi, “İşin Düzenlenmesine Esneklik Arayışları”, **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002, s.86.

¹⁹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 20.

Hem iş hukuku öğretisinde ileri sürülen esnekleşme gerekleri hem verimin ve rekabet gücünün korunması ihtiyacı hem de kanunda öngörülmemiş olmalarına rağmen iş piyasasında uygulanmaya başlanan veya işçinin talep etmesine rağmen mevzuatta yer almadığı için işverenlerce uygulanamayan birçok atipik çalışma modeli karşısında 4857 sayılı Kanunda esneklik hükümlerine yer verilmesi zorunluluğu doğmuştur²⁰.

4857 sayılı İş Kanununda getirilen hükümlerle söz konusu boşluk belirli ölçüde doldurulmuş²¹, çalışma sürelerine ilişkin hükümler esnekleştirildiği gibi kısmi süreli çalışma (md 13) ve çağrı üzerine çalışma (md 14) Kanun'da tanımlanarak uygulanacak hukuk kuralları genel bir çerçevede düzenlenmiştir.

II. TANIMI

Kısmi süreli çalışma terimi terminolojik olarak Anglo - Amerikan hukuk çevrelerince oluşturulmuş “partime employment” sözcüğünün diğer dillere çevrilmesi ile ortaya çıkmıştır.

Kısmi süreli çalışma tanımı ise ülkeler bazında değişiklik göstermiş, bu nedenle Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu üyelerince Şubat 1953'te kısmi çalışmanın “*mutat iş süresinin önemli ölçüde altında bir süreyle, günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma*” olarak tanımlanması önerilmiştir. Kasım 1965'te ise Uluslararası Çalışma Örgütü (“ILO”) tarafından kısmi çalışma “*işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az düzenli çalışma*” olarak tanımlanmıştır²².

Avrupa Birliği'nin kısmi süreli çalışmaya ilişkin 15.12.1997 tarih ve 97/81/EC sayılı Çalışma Çerçeve Anlaşması'nın 3. maddesinde de kısmi süreli işçi tanımı yapılmış olup buna göre “*karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az olan işçi*” kısmi süreli işçidir²³.

²⁰ Baycık, s. 233.

²¹ Süzek, s.20.

²² Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.24.

²³ Mustafa Kılıçoğlu, 4857 sayılı İş Kanunun Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, s. 72.

ILO’nun 1998 tarihli 175 sayılı Sözleşmesinde ise kısmi süreli işçi “*karşılaştırılabilir tam gün işçilerine göre normal çalışma saatlerinden daha az çalıştırılan işçi*” olarak tanımlanmıştır²⁴.

4857 sayılı İş Kanunu’ nun yürürlüğünden önce kısmi süreli çalışma öğretide; “*normal çalışma süresinden önemli ölçüde daha kısa bir zaman parçası içinde, düzenli ve isteğe bağlı olarak sürdürülen çalışma*”²⁵, “*işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden kısa süre ile çalışılması*”²⁶, “*bir ya da daha fazla iş yerinde bir hizmet akdiyle normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile ancak düzenli ve muntazam bir şekilde gönüllü olarak yapılan çalışma*”²⁷ gibi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tanımlar farklılık gösterse de tanımların her birinde kısmi süreli çalışmanın temel unsuru “*kısaltmış iş süresi ile çalışma*” olarak verilmiştir²⁸.

Türk iş hukuku mevzuatında, kısmi süreli çalışmaya ilişkin ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu’nda bir tanıma yer verilmiş ve Kanun’un 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi “*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Kanun’un 13. maddesinin gerekçesinde, kanun maddesi düzenlenirken Avrupa Birliği Yönergesi ile 175 sayılı ILO sözleşmesi düzenlemelerinin dikkate alındığının belirtilmiş ise de Kanun maddesi, ileride detaylı açıklanacağı üzere, her iki uluslararası belgeyle de kısmen uyumsuzdur²⁹.

Türk hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu’ndan sonra, Türk Borçlar Kanununun 393/2 maddesinde de kısmi süreli iş sözleşmesi tanımına yer verilmiş ve “*İşçinin*

²⁴ Çiğdem Yorulmaz, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s. 24.

²⁵ Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1989, s. 154.

²⁶ Ekonomi, s. 62.

²⁷ Necla PUR, “Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991, s.44.

²⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s.339.

²⁹ Murteza Aydemir, “97/ 81/ EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman İş Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 sayılı İş Kanununda Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s. 220.

işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler” kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır.

III. KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

Kanunda yer alan tanıma göre kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurları; iş süresinin kısalığı, iş ilişkisinin sürekliliği ve iş ilişkisinin serbest irade ile kurulmasıdır.

A. İş Süresinin Kısalığı

Kısmi süreli çalışmada temel unsur; çalışma süresinin kısalığıdır. Kısmi süreli çalışma bu yönüyle tam süreli çalışmadan ayrılır.

Çalışma süresinin kısalığı, “daha az çalışma” olgusu dışında, birçok ülke mevzuatında farklı şekilde düzenlenmiştir³⁰. 4857 sayılı Kanun’da iş süresinin kısalığı unsuru yönünden, Kanunda belirtilen çalışma süresi değil işyerinde tam süreli çalışan emsal işçinin normal haftalık çalışma süresi esas alınmış ve “*emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışma*” kısmi süreli çalışmanın bir unsuru olarak düzenlenmiştir. Kanun’da yapılan bu tanımdan yola çıkarak öncelikle “*emsal işçi*” ve “*önemli ölçüde daha az*” kavramlarının açıklanması gerekmektedir.

Emsal işçi, İş Kanununun 13. maddesinin 3. fıkrasında “*işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi*” olarak tanımlanmıştır. Aynı fıkroda “*işyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.*” düzenlemesine yer verilmiştir.

Kanunda, kanuni çalışma süreleri yerine işyerindeki emsal işçinin çalışma sürelerinin dikkate alınması iş hukukunda esnekleşme açısından önemlidir. Zira 4857 sayılı İş Kanununda, haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olacağı düzenlendikten sonra haftalık çalışma süresinin bu sürenin altında belirlenmesi de mümkün

³⁰ Metin Kutsal, “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991, s.59.

kılınmıştır. Bu halde, işyerinde tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatin altında olabileceğinden, kısmi süreli çalışmanın sınırını oluşturan çalışma süresinin de emsal işçiye göre belirlenmesi uygun olmuştur.

Bununla birlikte 97/81 sayılı AB Yönergesi ile yürürlüğe giren Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nde emsal işçi yerine "karşılaştırılabilir tam süreli işçi" tanımına yer verilmiş, Sözleşme'nin 3/2 maddesinde ise karşılaştırılabilir tam süreli işçi; *"aynı kuruluşta kıdem/ diploma/ beceri gibi diğer hususlar da dikkate alınarak, aynı tipte iş akdi olan veya istihdam ilişkisi içinde bulunan aynı veya benzer bir iş/ meslekle iştigal eden tam zamanlı işçidir"* şeklinde tanımlanmıştır³¹. Ayrıca karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi yok ise, uygulanan toplu iş sözleşmesindeki o da yoksa kanuni veya toplu iş sözleşmelerindeki veya ulusal örf ve adetlerdeki esasların temel alınabileceği ifade edilmiştir. Çerçeve Sözleşme'nin bu düzenlemesi karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilen emsal işçi tanımı, daha dar olması ve toplu iş sözleşmelerine daha az vurgu yapılmış olması sebebiyle eleştirilmiştir³².

Ayrıca, işyerinde emsal işçi bulunmaması durumunda *o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işleri üstlenen tam süreli işçinin emsal alınacağı* yönündeki madde düzenlemesi de şartlara uygun işyerinin ne şekilde tespit edileceği, hangi kriterlerin baz alınacağı noktasında duraksamaya yer verdiği gerekçesiyle eleştirilmiştir³³.

İş Kanunundaki kısmi süreli iş sözleşmesi tanımında açıklanması gereken diğer bir husus da "önemli ölçüde daha az" kavramıdır. Kanun düzenlemesine göre kısmi süreli çalışmadan bahsedebilmek için çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmiş olması gerekmektedir.

Her ne kadar Kanun maddesinden önemli ölçüde az kavramının karşılığı anlaşılamasa da Kanunun gerekçesinde *"tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreliiden söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin*

³¹Aydemir, s. 118.

³² Emin Zeytinoglu, "Kısmi süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 sayılı İş Kanunundaki Görünümü", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, S.1-2, 2004, s. 453.

³³ Yorulmaz, s. 29.

sözleşmede tespit edilmiş olması da aranmıştır. Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmî süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmî süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.” açıklaması yapılmıştır.

Kanunun gerekçesine benzer bir düzenleme İş Kanununun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin³⁴ 6. maddesinde yer almıştır. İlgili maddeye göre “*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.*”

Kanunun gerekçesinde “üçte ikisinden az” ifadesine, Yönetmelik’te ise “üçte ikisine kadar” ifadesine yer verildiğinden iki düzenleme arasında uyumsuzluk oluşmuştur³⁵. İki düzenleme arasındaki lafzi farklılığın yanında, Yönetmelik düzenlemesindeki “kadar” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği de açık değildir. Bununla birlikte, üst norm olan İş Kanunu’nda “kadar” ifadesine yer verilen hükümlere bakıldığında³⁶, Kanunun 17. maddesinin 2. fıkrası dışında, “kadar” sözcüğünün o sürenin doldurulması, ulaşılması anlamında kullanıldığı görülmektedir³⁷. Bu halde, Yönetmelik düzenlemesinde yer verilen “kadar” ifadesinin, emsal işçinin haftalık çalışma süresinin üçte ikisinin de dâhil olduğuna işaret ettiğinin kabulü yerinde olacaktır. Bu kabulden yola çıkıldığında ise Kanunun gerekçesinde yer verilen ifadeye göre otuz saatlik çalışmanın tam süreli çalışma olarak, Yönetmelik düzenlemesi gereği ise kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmesi gibi bir sonuç doğacaktır. Ancak, Kanun gerekçesinin bağlayıcı olmayacağı ve Yönetmeliğin, Kanun’da düzenlenen çalışma sürelerini açıklar mahiyette olduğu dikkate alınarak,

³⁴ RG. 6.4.2004, S.25425.

³⁵ Nurşen Caniklioglu / Efe Yamakoğlu, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, **Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi**. C.27, S.4, 2013, s.11.

³⁶ İş Kanununun süreli feshi düzenleyen 17. maddesinin 2. fıkrası, fazla çalışma ücretini düzenleyen 41. maddesinin 3. fıkrası, yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerini düzenleyen 53. maddesinin 4. fıkrası, ara dinlenme süresini düzenleyen 68. maddesinin 1/b bendi İş Kanununda “kadar” ifadesine yer verilen hükümlerdir.

³⁷ K. Ahmet Sevimli, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Dinlenme Hakkı”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II**, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 94

Yönetmelik düzenlemesine üstünlük tanınması uygun olacaktır. Nitekim uygulamada da Yargıtay, otuz saat ve daha az olan çalışmaların kısmi süreli olarak kabul etmiş, bu kabul yerleşmiştir³⁸.

Kanun maddesi, gerekçesi ve Yönetmelik düzenlemesi birlikte dikkate alındığında, haftalık otuz saati geçen çalışmalar tam süreli çalışma sayılacak ve tam süreli iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır³⁹. Ancak bu durum her zaman adaletli sonuçlar doğurmayacaktır. Nitekim haftalık 45 saatlik çalışma süresinin oldukça altında kalmakla birlikte haftalık 30 saati aşan bir çalışmanın, örneğin haftada 32 saat çalışma, tam süreli çalışma olarak kabul edilmesi halinde bu defa haftada 45 saat çalışan tam süreli işçi yönünden eşitliğin bozulması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, İş Kanunu ve Yönetmelik düzenlemesi eleştirilmekte, ILO normlarında belirtildiği şekilde, iş süresinde kısılmanın önemli ölçüde az olmasının aranmaması ve kısılma olduğu hallerde kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığının kabul edilmesi yönünde mevzuatta değişiklik yapılmasının uygun olacağı savunulmaktadır⁴⁰.

Bununla birlikte, öğretinin bu görüşü yüksek mahkeme kararlarında karşılık bulmamış, haftada 33 saat çalışan işçinin iş sözleşmesinin tam süreli olduğu ve tam süreli çalışanlara sağlanan hakların kendisine de verilmesi gerektiği iddiasıyla açtığı davada Yerel Mahkemece, davacının çalışmasının kısmi süreli çalışma olmadığı bu nedenle tam süreli çalışma olarak kabul edileceği ancak çalışma sürelerine göre, tam süreli çalışan işçi ile davacı arasında fark bulunması gerektiğinden maddi menfaatlerin çalışma süresine orantılı olarak hesaplanması gerektiği yönünde hüküm kurulmuş, bu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce bozulmuştur. Yerel Mahkemenin bozma ilamına karşı direnmesi sebebiyle dosyayı inceleyen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, "*işçinin*

³⁸ Yargıtay 9. HD 08.12.2009 tarih ve 2009/44744 Es. 2009/33940 K. "4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi kapsamında çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Gerekçede "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir." (www.legalbank.net) E.T. 01.02.2019.

³⁹ Caniklioğlu / Yamakoğlu, Toplu İş Hukuku, s. 10.

⁴⁰ Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 175; Zeytinoğlu, s. 453; Eyrenci, Değişim ve Esneklik, s. 23.

çalışmasının tam süreli çalışma olduğunu, bu nedenle işçiye tam süreli çalışan işçilere tanınan tüm hakların aynen tanınması gerektiğini” kabul etmiştir⁴¹.

B. İş İlişkisinin Sürekliliği (Düzenliliği)

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir unsuru da kısa çalışmanın sürekli ve düzenli oluşudur. Süreklilik, işçi ediminin sürekliliğini ifade etmekte⁴² olup süreklilikten anlaşılması gereken, iş ilişkisinin devamı boyunca iş süresinin kısalığının sürmesidir⁴³. Süreklilik unsuru, kısmi süreli çalışmayı kısa çalışmadan ayıran temel unsurdur.

Süreklilik, işçinin iki gün üst üste çalışıp, iki gün sonra sadece iki saat çalışması ile zedelenmez. Önemli olan, işçinin iş sözleşmesinde belirlenen sürelerde işini yerine getirmesidir. Bu yönüyle de süreklilik, kısmi süreli iş sözleşmesini mevsimlik iş sözleşmesinden ve geçici iş ilişkisinden ayırt eden unsurdur.

İş sözleşmesinin belirli yahut belirsiz süreli olmasının da kısmi süreli çalışmanın sürekliliği / düzenliliği açısından bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan düzenli şekilde kurulan kısaltılmış, her çeşit iş ilişkisinin varlığıdır⁴⁴.

C. Haftalık Çalışma Süresindeki Kısılmanın Serbest İradeye Dayanması

Kısmi süreli iş sözleşmesi, diğer iş sözleşmesi türlerinde de olduğu gibi, işçi ve işverenin karşılıklı anlaşması ile yapılır. Kısmi süreli iş sözleşmesinde, işçi ve işverenin iradesinin birleştiği esaslı nokta, iş süresindeki kısılmadır. Taraflar, başlangıçtan itibaren iş süresindeki kısılmayı kabul etmektedir. İşçi iş sözleşmesi kurulurken bu sözleşme sonucunda menfaatlerinin ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilmektedir veya bildiği kabul edilmektedir⁴⁵.

Kanunun başta işçi sağlığı olmak üzere çeşitli nedenlerle normal iş süresinin altında çalışılmasını emrettiği hallerde işçi tarafından tercih edilmiş bir çalışma

⁴¹ YHGK, 06.02.2013 tarih ve 2012/9-847 Es. 2013/200 K. (www.kazanci.com.tr) E.T:11.05.2019.

⁴² Odaman, s. 145.

⁴³ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 29; Sevimli, s. 97.

⁴⁴ Sarıbay, s.280.

⁴⁵ Muzaffer Koç / İbrahim Görücü, “4857 sayılı İş Kanunu’na göre Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y. 2011, S.1, s.153-154.

bulunmaz ve kısmi süreli çalışmadan bahsedilemez⁴⁶. Kısmi süreli çalışma, kısa çalışmadan işçinin isteğine bağlı olma özelliği ile de ayrılır⁴⁷.

Bununla birlikte, 6663 sayılı Torba Kanun⁴⁸ ile İş Kanunu'nun 13. maddesine eklenen 5. fıkra düzenlenene ebeveynin kısmi süreli çalışma talep hakkı, kısmi süreli iş sözleşmesinin tarafların serbest iradesiyle kurulması unsurundan ayrılma niteliğindedir⁴⁹. Kanun'un 13/5 maddesinde, eşlerden birine çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talep hakkı tanınmış ve işverenin bu talebi kabul etmek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Ebeveyne tanınan bu hakkın Kanun'un kısmi süreli çalışma başlığı altında düzenlenmiş olması, bu çalışmanın kanunkoyucu tarafından kısmi süreli çalışma olarak kabul edildiğini göstermekte olup işverenin serbest iradesine dayanmayan bu çalışmanın da kısmi süreli çalışma olarak kabul edileceği sonucu doğmaktadır.

IV. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMANIN BENZER ÇALIŞMALARDAN FARKLARI

A. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, kısaca, işverenin işçilerini ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerle geçici bir süre normal iş süresinin altında çalıştırması ya da işyerinde çalışmanın geçici bir süre tamamen durdurulması şeklinde tanımlanabilir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde “*genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.*” düzenlemesine yer verilmiştir.

Kanun maddesinde “*haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması*”ndan bahsedilmişken, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında

⁴⁶ Mollamahmutoğlu, s.271.

⁴⁷ Sarıbay, s. 282.

⁴⁸ RG. 10.02.2016, S. 29620.

⁴⁹ Sevimli, s. 96.

Yönetmeliğin 3. maddesinde ise “*çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması*” koşuluna yer verilmiştir. Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde kısa çalışma, haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az 1/3 oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az 4 hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde ortaya çıkan ve 3 ayı geçmeyen çalışma olarak tanımlanabilecektir⁵⁰.

Kısa çalışmada, işverenin işçilerin onayını almasına gerek olmaksızın iş süreleri kısaltılmakta ve kısaltılan bu sürede işçinin maddi kaybının bir kısmı işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Güvenceli esnekliğin bir görünümü olan bu uygulama ile işverenin işletmesel nedenle fesih hakkını kullanmasının önüne geçilerek işçinin istihdamına devam etmesi ve işçinin ücret kaybının da kısmen giderilmesi sağlanmıştır. Bu haliyle, işsizlik sigortasından işçilere sağlanan kısa çalışma ödeneği bir gelir güvencesi kurumudur⁵¹.

Kısa çalışma uygulaması yapılabilmesi için işverenin; Kanun’un aradığı şartların oluştuğunu beyan ile İŞKUR’a başvuruda bulunması gerekmektedir. İŞKUR tarafından görevlendirilen iş müfettişlerince yapılacak denetim ile işyerinin zorlayıcı sebeplerden etkilendiği tespit edilmelidir. Genel anlamda krizin varlığına rağmen, bu olgunun faaliyet durdurulmadan daha hafif tedbirlerle atlatılmasının mümkün olduğu hallerde kısa çalışma talebi reddedilecektir⁵². Diğer bir deyişle, kısa çalışma, sadece işverenin kararına ve iradesine bırakılan bir uygulama değildir.

Kısa çalışma ücretsiz izin uygulamasına bir alternatif olabileceği gibi⁵³ feshe son çare olarak başvurulmasını sağlayan uygulamalardan da biridir⁵⁴. Kısa çalışmanın uygun bulunarak uygulanmaya başlaması ile üç aylık süre için iş sözleşmeleri askıda kalır. Bu üç aylık sürenin sonunda ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenin etkisi halen devam ediyor ise işveren, işletme gerekleri nedeniyle fesih yoluna gidebilir⁵⁵.

⁵⁰ Baycık, s.239; Nurşen Caniklioğlu, “4857 sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 499; Odaman, s. 148.

⁵¹ Murat Engin, “Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları”, **Toprak İşveren Dergisi**, S.120, Aralık 2018, s.4 (Kısa Çalışma).

⁵² Oğuzhan Küpeli, “Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş Kurumu için Model Önerisi”, Ankara, 2014, s. 86.

⁵³ Baycık, s. 241.

⁵⁴ Başterzi, s. 64.

⁵⁵ Engin, Kısa Çalışma, s. 8.

Kısa çalışma, çalışma süresinin azaltılması söz konusu olduğundan, iş görme borcunu ifa süresi bakımından, kısmi süreli iş sözleşmesi ile benzerlik taşımaktadır.

Bununla birlikte kısmi süreli çalışma, tarafların iradesine bağlı olarak belirlenen süre boyunca ve hatta süresiz şekilde düzenli olarak devam eden bir çalışma biçimi olup kısa çalışma, zorlayıcı nedenlerle doğan, işçinin iradesine bağlı olmayan ve sadece 3 ay ile sınırlı olan bir çalışmadır. Bu kapsamda, kısmi süreli çalışmadan farklı olarak kısa çalışma, tarafların iradesine bağlı olarak yapılan bir çalışma değildir ve kısa çalışmada süreklilik unsuru sağlanmamaktadır. Ayrıca çalışma süresinin kısalığı da önceden belirlenebilir değildir. Bu bağlamda, kısa çalışmanın bir sözleşme özelliği taşıdığından dahi bahsedilemeyecektir⁵⁶. Kısa çalışma, tek taraflı ve geçici mahiyetteki bir tedbir olarak iş süresinin düşürülmesi olarak düşünülebilecektir.

B. Mevsimlik Çalışma

İş Kanunu'nda mevsimlik işlere ilişkin herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. Öğretide ise *“mevsimlik işler, faaliyetin yılın sadece belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışmakla birlikte faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler”* olarak tanımlanmaktadır⁵⁷. Mevsimlik işlerin özelliğini yılın belirli bir döneminde düzenli olarak tekrarlanması oluşturur.

Mevsimlik iş sözleşmeleri belirli yahut belirsiz süreli olarak yapılabilir. Mevsimlik çalışmalarda yıllık iş süresi itibariyle normale göre daha kısa bir çalışmanın yapılması söz konusu ise de mevsim boyunca yapılan çalışma genel olarak tam sürelidir.

Kısmi süreli çalışmada ise mevsimlik çalışmadaki gibi süreli olarak belirli bir zaman diliminde tam süreli çalışma olgusu söz konusu değildir. Bu da mevsimlik çalışma ile kısmi süreli çalışmanın farkını oluşturur⁵⁸.

⁵⁶ Odaman, s. 148.

⁵⁷ Süzek, s.265.

⁵⁸ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 34.

Çağrı üzerine çalışma da mevsimlik çalışmadan farklıdır. Çağrı üzerine çalışmada işçinin ne zaman işe çağrılacağı belirli değildir, ancak mevsimlik çalışmada, çalışmanın yapılacağı mevsim belirlidir⁵⁹. Ayrıca, çağrı üzerine çalışma sadece kısmi süreli olarak yapılabilmekte iken mevsimlik çalışma genel olarak mevsim olarak belirtilen dönem içinde tam süreli olarak yapılmaktadır.

C. Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi; olağan iş akışına dayanmayan, sonradan ortaya çıkan geçici süreli iş gücü ihtiyacını gidermek için kurulan iş ilişkisidir⁶⁰.

Geçici iş ilişkisi, İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiş, ilgili maddede, 2016 yılında köklü değişiklikler yapılmıştır⁶¹.

Değişiklikten önce, geçici iş ilişkisi sadece holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerine işçinin geçici olarak devri yahut yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene işçinin geçici olarak devri olmak üzere iki şekilde kurulabilmekteydi. Ayrıca devir sırasında işçinin yazılı onayının alınması ve geçici iş ilişkisi sözleşmesinin 6 ay süreli ve yazılı olarak yapılması şartı aranmaktaydı. Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçinin kendinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigortalar priminden işveren ile birlikte sorumluluğu bulunmaktaydı (Değişiklikten önceki madde 7/3). Ayrıca değişiklikten önceki madde 7/4 hükmü uyarınca da geçici işçinin ihbar, kıdem tazminatı, iş güvencesi tazminatı boшта geçen süre ücreti gibi işçi haklarından geçici işverenin de sorumluluğu söz konusuydu.

Yeni düzenleme ile geçici iş ilişkisinin, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme dışında ancak özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda, iki ayrı işverenin benzer işlerde çalıştırılmak üzere, geçici iş ilişkisi kurmalarının mümkün olmadığı, işverenlerin ancak özel istihdam büroları ile sözleşme yapmak suretiyle

⁵⁹ Yorulmaz, s. 61.

⁶⁰ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 32.

⁶¹ 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

geçici işçi temin edebilecekleri düzenlenmiş bulunmaktadır. Ayrıca, yeni Kanun maddesinde, geçici iş ilişkisinin hangi durumlarda hangi sürelerle kurulabileceği ve kaç defa yenilenebileceği de detaylı şekilde düzenlenmiştir.

Geçici iş ilişkisinde çalışma döneminin kısalığı söz konusu ise de bu kısalma haftalık çalışma süresinde kısalma şeklinde değildir. Geçici çalışma, çok büyük oranda tam süreli çalışma şeklindedir. Ancak kısmi süreli çalışan bir işçinin istihdamının örneğin analık, hastalık gibi nedenlerle geçici olarak kesilmesi durumunda, bu kişinin yerine istihdam edilecek olan geçici işçi, kısmi süreli olarak çalışacaktır. Böyle bir durumda dahi, kurulan ilişkinin kısmi süreli iş ilişkisi olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Zira geçici iş ilişkisi kurulmasındaki amaç geçici istihdam açığının kapatılmasıdır⁶².

Kısmi süreli çalışma ile geçici iş ilişki arasındaki temel fark; kısmi süreli çalışma sürekli bir iş ilişkisi iken geçici çalışma, sürekli olmayan bir iş ilişkisidir. Bu durum, geçici iş ilişkisinin geçici bir süre için doğan bir istihdam ihtiyacının karşılanması amacıyla kuruluyor olmasının doğal bir sonucudur. Kısmi süreli çalışmada çalışmanın sürekliliği esas olduğu gibi kısmi süreli iş ilişkisinin kurulma nedeninin herhangi bir önemi de yoktur.

D. Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma

Vardiyalı çalışma, mevzuatta “postalar halinde çalışma” olarak nitelendirilmiştir. Postalar halinde çalışmada, günün tamamında yahut büyük bir bölümünde faaliyet gösteren işyerinde (işletmede) çalışan tüm işçilerin bir kısmı çalışırken diğerleri dinlenmektedir. Bu çalışma türünde vardiyalar (postalar) birbirini takip eder şekilde düzenlenebileceği gibi, birbiri ile iç içe geçmiş şekilde de düzenlenebilir.

Postalar halinde çalışmada posta (vardiya) düzeninin ne şekilde yapılacağı işletmenin ihtiyaçlarına göre belirlendiğinden, bu belirleme, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, vardiyalı (postalar halinde) çalışmada işverenin yönetim hakkı sınırsız olmayıp, bu hakkın sınırları Postalar

⁶² Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s 33.

Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁶³ ile düzenlenmiştir.

Kısmi süreli çalışmanın da vardiyalı olarak yapılması mümkündür. Ancak gerek klasik biçimiyle gerekse de iş paylaşımı olarak kısmi süreli çalışma vardiya çalışmasından farklıdır. Nitekim vardiya çalışmasında işçiler belirlenmiş iş sürelerine bağlıyken, kısmi çalışmada, hem esnek hem de işyerindeki tam gün çalışan işçilerinkine göre kısa olan iş süresinin uygulanması söz konusudur⁶⁴.

V. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

A. Klasik Kısmi Süreli Çalışma

Klasik kısmi süreli çalışma, işyerindeki normal iş süresine göre daha kısa çalışma saatlerini içeren ve çalışma saatlerinin miktarı ile konumunun daha önceden kesin bir biçimde belirlendiği çalışma türüdür⁶⁵.

Bu çalışma türünde önemli olan çalışma saatlerinin haftalık olarak kesin bir şekilde belirlenmiş olması olup çalışma saatlerinin zaman içerisindeki dağılımının düzenli biçimde olup olmadığının önemi yoktur.

Kısmi vardiya ve yarım gün çalışması klasik kısmi süreli iş sözleşmesinin uygulamada en çok görülen türleridir⁶⁶. Kısmi vardiya usulü çalışma; işyerindeki günlük normal çalışma süresinin vardiya sayısı kadar bölünüp çalışılması veya değişiklik uzunlukta ve konumda vardiya iş süreleri aracılığıyla günlük normal iş süresinin uzatılması suretiyle yapılan çalışmadır⁶⁷. Bu şekilde işyerinin açık kaldığı süre uzatılarak işyerinin daha uzun süreyle faaliyette bulunması sağlanmış olur.

Yarım gün çalışma ise; genellikle süresi günlük çalışma süresinin yarısı kadar olan çalışmadır. Bu çalışma türüne, çoğunlukla yoğun iş dönemlerinde veya işlerin

⁶³ RG. 07.04.2004, S. 25426.

⁶⁴ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 35.

⁶⁵ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.36; Süzek, s. 267; Zeytinoğlu, s. 460.

⁶⁶ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.36-37.

⁶⁷ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 36; Mollamahmutoğlu, s. 343.

azaldığı dönemlerde, diğer bir deyişle, mutlak çalışma düzeninin dışına çıkılan dönemlerde, işgücü gereksiniminin karşılanması için başvurulmaktadır.

B. Esnek Kısmi Çalışma

Esnek kısmi süreli çalışma, çalışma saatleri ve biçimini belirleme yetkisinin taraflara bırakıldığı çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde çalışmanın hangi gün ve saatlerde yapılacağı iş sözleşmesi kurulurken değil iş ilişkisinin devamı sırasında işçi yahut işverenin ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir. Bu çalışma biçiminin, klasik kısmi süreli çalışma biçiminden farkı da çalışma günlerinin ve saatlerinin ilişkinin kurulduğu esnada belirlenmemiş olmasıdır.

İş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma ve kayan iş süreleri esnek kısmi çalışma türleridir.

1. İş paylaşımı

Job- Sharing de denilen iş paylaşımı, birden fazla işçinin tam gün çalışılan bir işi, iş süreleri toplamının o yere ait süreyi dolduracak yani aynı zamana rastlayacak biçimde paylaşımları olarak tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş paylaşımı konusunda normatif bir düzenleme bulunmamakla birlikte Kanun'un 9. maddesinin gerekçesinde de işçi ve işverenin işin paylaşılması esasına dayalı sözleşme türünü seçebileceği belirtilmiştir. Gerekçede yer verilen bu ifadeden de işin paylaşılması esasına dayalı sözleşme yapılmasında hukuki bir engel bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kanun'da iş paylaşımı ayrıca düzenlenmediğinden, kısmi süreli iş sözleşmesi hükümleri bu sözleşme türüne de uygulanacaktır⁶⁸.

Bu çalışma modelinde hangi işin kim tarafından hangi saatler arasında hangi sürelerle yapılacağı işçiler tarafından belirlenir, işveren açısından bunun bir önemi

⁶⁸ Sarıbay, s. 290.

yoktur, önemli olan ihtiyacın karşılanmasıdır⁶⁹. Bu çalışma biçiminde işçiler; işi, çalışma süresini ve işin ücretini bölüşür. İş paylaşımı uygulamasının, ailevi yükümlülükleri olan kadınlara uygun koşullar sağlanarak tekrar işe dönmeleri imkânını sağlamasından dolayı fırsat eşitliği politikasını teşvik edeceği bir görüş olarak ileri sürülmüştür⁷⁰.

İş paylaşımı, Türkiye’de pek görülen bir çalışma modeli olmasa da, uluslararası alanda iki farklı türde uygulandığı görülmektedir. İş paylaşımının job - splitting olarak adlandırılan türünde, tam zamanlı bir işin, birbirinden bağımsız iki ayrı kısmi süreli işe bölünmesi söz konusudur. Job – pairing olarak adlandırılan diğer türünde ise işçilerin bir işin görülmesinde birlikte sorumludurlar (bir bilimsel araştırma ekibinin çalışması gibi)⁷¹.

İş paylaşımında, gruptaki işçilerden birinin edimini ifa edememesi durumunda, diğer işçilerin onun yerine ifa borcu olduğundan söz etmek kural olarak mümkün değildir. Ancak sözleşmede, belirli hallerle (örneğin hastalık ya da kaza gibi) sınırlı olarak yerine geçme borcu düzenlenebilir⁷².

İş paylaşımı ile takım sözleşmesi birbirine yakın görünse de iş paylaşımında işin nasıl görüleceği işçilerin iç ilişkisinde belirlenirken, takım sözleşmesinde takımı oluşturan işçilerin iş görme borcu doğrudan işverenle arasında kurulan iş sözleşmesine dayanmaktadır. Diğer bir fark da iş paylaşımında yönetim hakkı grubun sözcüsüne bırakılmışken takım sözleşmesinde takım kılavuzunun bu şekilde bir yönetim hakkı yoktur⁷³.

İş paylaşımını çağrı üzerine çalışmadan ayıran ise çağrı üzerine çalışmada işçinin çalışacağı gün ve saatlerin işverence belirlenmesi, ayrıca çağrı üzerine çalışanların bir grup, bir ekip oluşturmalarının gerekmemesidir.

⁶⁹ Nur Serter, “Kısmi Çalışma”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991, s. 108.

⁷⁰ Lütfi İnciroğlu, **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011, s.46.

⁷¹ Caniklioğlu / Yamakoğlu, s 19-20.

⁷² Süzek, s. 274.

⁷³ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 38.

Ülkemizde çoğunlukla klasik kısmi süreli çalışma modeli tercih edilmekte olup iş paylaşımı çalışma modeline pek rastlanmamaktadır. Bu modele, kapıcının kendisi ve aile üyeleri ile birlikte kapıcılık görevini ifa ettiği durumların örnek olarak verilebileceği savunulmuş⁷⁴ ise de öğretilde bu durumda her bir aile bireyi ile ayrı ayrı iş sözleşmesi yapılmamış olması sebebiyle bu örneğin uygun düşmeyeceği belirtilmektedir⁷⁵. Şahsi kanaatimiz de aynı yöndedir.

İş paylaşımında, işi bölüşerek farklı zamanlarda aynı işte çalışan her bir işçi ile ayrı iş sözleşmeleri kurulduğundan, tüm parasal ve sosyal hakları tüm işlere ayrı ayrı ödenecektir. İşçilerde herhangi birinin iş sözleşmesinin feshiyle diğer bir işçinin iş sözleşmesi feshedilmiş olmayacak ve kıdem tazminatı her bir işçi için doğacaktır. İşçiler, yıllık izin hakkında da ayrı ayrı faydalanacaktır⁷⁶.

İş paylaşan işçilerden birinin iş sözleşmesinin feshedilmesini halinde diğerlerinin iş sözleşmesinin de feshedilmiş sayılması söz konusu değildir. Bununla birlikte, gruba dahil olan işçilerden herhangi birinin iş sözleşmesinin işverence feshi iş görme borcunun ekip halinde üstlenildiği bu çalışma biçiminde, çalışmaya devam eden işçiler açısından çalışma koşullarında aleyhe esaslı değişiklik olarak yorumlanabilecektir. Bununla birlikte, işverenin herhangi bir işçisinin iş sözleşmesini feshederken diğer bir işçiden yazılı onay almasının beklenemeyeceği gerçeği karşısında, işverence yapılan iş sözleşmesinin feshi işleminin diğer işçiler yönünden İş Kanununun 24/II-f bendi kapsamında haklı fesih nedeni kabul edilebileceği bir görüş olarak ileri sürülmektedir. Ancak bu halde de sadece işverenin süreli feshinde işçinin haklı fesih hakkının doğacağı belirtilmektedir.

2. Kayan İş Süreleri

Kayan iş süresi, işçinin belirli bir zaman diliminde (blok süre olarak belirlenen sürede) zorunlu olarak çalışmak koşuluyla, günlük işe başlama ve bitiş süresini kendisinin ayarlayabildiği veya belirli bir zaman aralığı içerisinde ortalama günlük

⁷⁴ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011, s. 131.

⁷⁵ Odaman, s. 168.

⁷⁶ Yorulmaz, s. 37.

çalışma süresini aşmadan günlük iş süresinin uzunluğunu da kendisinin belirleyebildiği bir çalışma modelidir⁷⁷.

Kayan iş sürelerinde işçi, önceden belirlenmiş iş gününde kendisinin belirleyeceği bir saatte işe başlayıp yine kendisinin belirleyeceği bir sürede iş görme edimini ifa ederek süresi içinde işi bitirir⁷⁸.

Uygulanmasına göre basit ve nitelikli olmak üzere iki farklı türü bulunmaktadır. Basit kayan iş süresinde; işçi, işyerinde bulunması zorunlu sabit bir zaman dilimi dışında, işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitim zamanını kendisi belirleyebilmektedir. Böylelikle işçi çalışmaya erken ya da geç başlayıp işi erken ya da geç bırakabilir ancak belirlenmiş çekirdek bir zaman diliminde iş yerinde hazır bulunmalıdır⁷⁹.

Nitelikli kayan iş süresinde ise işçi günde kaç saat çalışacağını da kendisi belirlemekte, çalışma gün ve saatlerinde tasarrufta bulunabilmektedir⁸⁰. Böylelikle, işçi, çalışma dönemi içine denk gelen çalışma sürelerinde ortalama süreye riayet ederek çalışma sürelerini denkleştirmektedir⁸¹. Bu çalışma şeklinde işçi belirli bir zaman dilimindeki, ortalama süreyi aşmadığı için de bir gün az çalıştığı süreyi, bir başka gün fazla çalışmak suretiyle telafi ettiğinde fazla çalışma ücreti talep hakkı olmamaktadır.

Her iki uygulama arasındaki fark, basit kayan iş süresinde işçi, günlük çalışma süresinin uzunluğunu değil, sadece işe başlama ve bitiş saatini belirleyebilirken, nitelikli kayan iş süresinde, belirli bir zaman diliminde ortalama günlük iş süresini aşmamak üzere, bir günde ne kadar çalışacağını da kendisi belirleyebilmektedir.

⁷⁷ Eyrenci, Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 164.

⁷⁸ Devrim Ulucan, “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, **Prof. Dr. Ünal Narmanhoğlu’na Armağan**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, Özel Sayı, 2007, s.177 (“Yargıtay Yaklaşımı”).

⁷⁹ Ulucan, Yargıtay Yaklaşımı, s. 178.

⁸⁰ Eyrenci, Değişim ve Esneklik, s. 3-4; Ulucan, Yargıtay Yaklaşımı, s. 178; Günay, İş Hukuku, s. 640.

⁸¹ Fevzi Demir/ Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2018/2, s. 73.

Kayan iş sürelerine göre iş sözleşmesi kurulduğunda taraflar, hepsi bir arada olmasa da bazı belirli hususları önceden belirlemelidir. Bunlar, günlük normal iş süresi, işin başlayabileceği öğle öncesi ve bitebileceği öğle sonrası arasında günlük çalışma süresinin ileri - geri kaydırılabileceği zaman aralığı, işçinin işyerinde bulunmasının zorunlu olduğu çekirdek zaman, işçinin daha önce uzun çalıştığı için alacaklı olduğu süre ile eksik çalıştığı için borçlu olduğu süreyi karşılamak için dengelemeyi yapacağı zaman aralığı ve bu yöntemi uygulama usulü, kayan iş süreleri ile fazla çalışmaların birlikte uygulanması halinde hangisine öncelik tanınacağı gibi⁸².

Bu çalışma şekli içinde işçinin, işe başlama ve bitiş saatlerini kendisinin belirlemesi, işçinin özel hayatına zaman ayırmasını sağlarken⁸³, işçiye biyolojik temposuna göre erken veya geç kalkma hakkını da sağlamaktadır⁸⁴. İşveren yönünden ise fazla mesai, izin, telafi izni gibi uygulamaları takip etmeksizin belirli bir işin ifası için işçi çalıştırma olanağı sağlamaktadır. Bu çalışma modelini sıklıkla ilaç mümessillerinde, evde çalışma ve tele çalışma modellerinde görmek mümkündür.

Kayan iş süresi uygulaması, İş Kanununda tanımlanan denkleştirme uygulamasından ve telafi çalışmasından farklıdır. Denkleştirme çalışmasında, bireysel iş sözleşmelerinde en fazla iki ay, toplu iş sözleşmelerinde ise en fazla dört ay süre ile işçinin kimi haftalar haftalık 45 saati aşan şekilde çalışması, ancak iki aylık zaman dilimi içinde toplam çalışma süresinin ortalamasına göre haftalık çalışma süresinin aşılmaması gerekmektedir. Turizm sektöründe ise bireysel iş sözleşmesi ile dört ay, toplu iş sözleşmesi ile altı ay süre ile denkleştirme uygulaması yapılabilir. Her ne kadar bu uygulamada da haftalık çalışma sürelerinde bir kayma söz konusu ise de bu uygulama, Kanunda belirtilen sürelerle sınırlı olarak, işverence belirlenen ve duyurulan bir zaman dilimi için yapılabilmekte ve uygulanması için işçinin rızası gerekmektedir. Ancak kayan iş süresi uygulamasında, çalışma saatlerinin günlere, haftalara göre dağılımı işveren tarafından değil işçi tarafından belirlenmektedir.

Telafi çalışmasında ise zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde

⁸² Ulucan, Yargıtay Yaklaşımı, s. 179.

⁸³ Ekmekçi, s.80.

⁸⁴ Odaman, s. 168.

normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışılmayan bu süreleri, iki ay içinde haftalık çalışma süresine ek bir çalışma ile telafi etmesi söz konusudur. Kayan iş sürelerinde olduğu gibi telafi çalışmasında da iş süresinde eksilme ve daha sonra eksilmenin telafi edildiği hafta iş süresinde artış olmakla birlikte, kayan iş sürelerinde eksik çalışmanın nedenleri önemli değilken telafi çalışmasının hangi hallerde yapılabileceği Kanunda sayılmıştır. Ayrıca telefı çalışması da denkleştirme uygulamasında olduğu gibi işveren kararına bağılı olarak yapılan bir çalışma türü olup işçinin iradesine bırakılmış değildir. Telafi çalışması, bu yönleriyle kayan iş süresinden ayrılmaktadır.

3. Çağı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın bir türü olan çağrı üzerine çalışma, iş hukukunda esnekleşmenin bir yansıması olarak doğan ve işçinin devamlı şekilde işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin yaptırılmasını mümkün kılan bir çalışma modelidir⁸⁵. Çağı üzerine çalışmanın, özellikle de eğlence, konaklama, lokanta gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde her geçen gün yaygınlığı artmaktadır⁸⁶.

Çağı üzerine çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun getirdiğı yeni çalışma modellerinden biri olmakla birlikte, Kanunun yürürlüğünden önce de sıklıkla uygulanmış, Yargıtay içtihatları ile bu çalışma modeli kabul edilmiş ve bu modelde çalışan işçiler için “ekstra işçi” tabiri kullanılmıştır⁸⁷.

4857 sayılı İş Kanun’un yürürlüğe girmesinin akabinde, bu çalışma modelinde işçinin asgari ücretin altında bir ücretle çalışacağı, yaptıkları işe oranla adaletli bir ücret alamayacakları, emeklilik haklarından faydalanmalarının fiilen imkânsız olduğu, sendikal faaliyetlere yeterince katılmalarının mümkün olmadığı gerekçeleriyle maddenin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. İptal talebini inceleyen

⁸⁵ Muzaffer Koç, “4857 sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C.5 ,S.7, 2016, s. 280 (Esneklik).

⁸⁶ Ali Kemal Terzi, “Benzerlikler Perspektifinden: Çağı Üzerine Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışma”, **Mali Çözüm Dergisi**, Temmuz –Ağustos, 2011, s. 340.

⁸⁷ Ulaş BAYSAL, “Türk- Alman Hukukunda Çağı Üzerine Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 1-2, Şubat – Mayıs, 2002, s. 88.

Anayasa Mahkemesi, çağrı üzerine çalışmanın esnek çalışma modellerinden biri olduğu, Kanunun yürürlüğe girdiği 2003 yılından önceki dönemde de Yargıtay kararları ile kabul edilmiş bir çalışma modeli olduğu, çağrı üzerine çalışan işçinin tam süreli çalışan işçiden daha düşük ücretle çalışacak olmasının çalışma süresine bakıldığında adaletli bir uygulama olduğu, çağrı üzerine çalışanların sendikal haklardan faydalanmasının önünde bir engel bulunmadığı, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin itiraz sebeplerinin ise İş Kanunu'nun 14. maddesi ile değil sosyal güvenlik mevzuatında yapılacak düzenlemelerle giderilmesi gereken bir konu olduğu gerekçeleriyle iptal isteminin reddine karar vermiştir⁸⁸.

Çağrı üzerine çalışma, ILO'ya göre, işçilerin sadece ihtiyaç duyulduğunda çağrılıp çalıştırılması esasına dayanan bir çalışmadır⁸⁹. İş Kanunu'na göre ise “*yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi*”dir. Bu çalışma modelinin kısmi süreli çalışmanın bir türü olduğu da Kanunda açıkça düzenlenmiştir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde, iş görme süresi ve işin görüleceği tarihin belirlenmesi tamamen işverene bırakılmıştır. Bu durum, çağrı üzerine çalışmayı diğer kısmi süreli çalışma türlerinden ayıran özelliktir⁹⁰.

Çağrı üzerine çalışmanın iki türünden bahsetmek mümkündür. Bunlardan ilkinde, taraflar önceden belirli süre içinde, bu süre hafta, ay veya yıl olabilir, işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını, yani çalışma süresini, saptarlar. Bu türde, işverene sadece işçinin iş görme edimini ne zaman yerine getireceğini belirleme yetkisi tanınmaktadır ve işçi çalışacağı süreyi bilmekte ancak bu çalışmanın ne zaman gerçekleşeceğini bilmemektedir⁹¹. İkinci tür çağrı üzerine çalışmada ise işçinin belirlenen süre içerisinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme

⁸⁸ Anayasa Mahkemesi'nin 19.10.2005 tarih, 2003/66 Es. 2015/72 K. sayılı kararı Resmi Gazetede 24.11.2007 tarihinde yayımlanmıştır.

⁸⁹ Ufuk Aydın, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, C:8, 2007, s. 42.

⁹⁰ Selin Sert, “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 110, 2014, s. 339.

⁹¹ Aydın, s. 42.

yetkisi işverene bırakılmıştır⁹². Türk İş hukukunda birinci tür çağrı üzerine çalışma modeli kabul edilmiştir. Zira ikinci türde işçinin devamlı olarak göreve hazır şekilde beklemesinin işçinin kişilik haklarına aykırı olduğu düşünülmektedir⁹³.

Çağrı üzerine çalışma, işverenin ihtiyacı olduğu zaman yapıldığından ve işçi çağrıya hazır bir şekilde beklediğinden, işverene verilen iş görme borcunun ifasını isteme hak ve yetkisinin işverence kötüye kullanılmasının önlenmesi gerekmektedir⁹⁴. Nitekim bu nedenle İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında, çalışma süresinin belirlenmediği durumlarda, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılacağı; 3. fıkrasında ise işverence çağrının, aksi kararlaştırılmamışsa, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapılacağı ve günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Bu yolla çağrı üzerine çalışmada güçlü taraf olan işverene karşı işçinin çalışma koşullarına ilişkin bir kısım hakları koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında ayrıca “*Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.*” düzenlemesine yer verilerek işçinin ücreti de güvence altına alınmıştır.

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, belirli yahut belirsiz süreli olarak yapılabilir. Ancak her durumda mutlaka yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Yazılı şeklin, özel bir usul öngörülmediğinden, adi yazılı şekil olarak anlaşılması gerekmektedir⁹⁵.

Yazılı şekil şartının hukuki niteliği ise tartışmalıdır. Öğretide, geçerlilik şartı olduğu yönündeki görüşün temel dayanağı İş Kanununda sadece üç sözleşme türünde - süresi bir yıl ya da daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesi ve çağrı üzerine çalışma- yazıllık koşulunun aranmış olması ve istisnai bu düzenlemenin yazıllığın geçerlilik şartı olduğunu gösterdiği yönündedir⁹⁶.

⁹² Eyrenci, Esneklik, s.4.

⁹³ Sarıbay, s. 284.

⁹⁴ Süzek, s. 272.

⁹⁵ Sert, s. 342.

⁹⁶ Çelik, İş Hukuku, s.282; Odaman, s. 177; Süzek, s.273-274; Zeytinoglu, s. 451.

Öğretide, işçiyi koruma gayesinden hareketle, yazılılık şartının bir ispat şartı niteliğinde olduğu da ileri sürülmektedir⁹⁷. Yazılı şeklin ispat şartı olduğunu ileri süren görüş de kendi içinde yazılılık koşulunun sağlanamamasının çalışma türünün varlığına etki edip etmediği noktasında ikiye ayrılmaktadır. Bir görüş, sözleşmenin yazılı yapılmadığı durumda, çağrı üzerine çalışma değil kısmi süreli çalışmadan bahsedileceğini ve farklı bir anlaşma yapılmamışsa, haftalık iş süresinin 20 saat olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁹⁸. Diğer görüş ise yazılılık koşulunun sağlanmadığı hallerde, iş sözleşmesinin yine çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir sözleşme olduğunun kabul edileceğini, ancak tarafların anlaşması farklı yönde olsa dahi işçilik alacaklarının hesaplanmasında çalışma koşullarına ilişkin olan günlük dört saat ve haftalık yirmi saat çalışma süresinin dikkate alınacağını savunmaktadır⁹⁹.

İşçinin hafta, ay veya yıl ya da hangi zaman içinde ne kadar süre ile çalışacağı, taraflarca serbestçe kararlaştırılabilir. Herhangi bir anlaşma yapılmadığı durumda haftalık çalışma süresi yirmi saat kabul edilecektir (İş K. md. 14). Kanunda yirmi saatlik çalışma süresinin az ya da en fazla süre olduğuna ilişkin bir ifadeye yer verilmediğinden bu süre tarafların anlaşması ile artırılabilir yahut azaltılabilir¹⁰⁰. Ancak çağrı üzerine çalışma, bir kısmi çalışma türü olduğundan, tarafların haftalık çalışma süresini otuz saatin üzerinde kararlaştırmaları mümkün olmadığı gibi günlük çalışma süresi de on bir saati aşamayacaktır. Bununla birlikte, öğretide bir görüş¹⁰¹ tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir çalışma düzeninin belirlenmesinin mümkün olduğunu ileri sürmektedir.

Sözleşmede çalışma süresinin belirlendiği durumlarda, kısmi süreli çalışmada fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın yasaklanmış olması nedeniyle, işveren işçiyi bu sürenin üzerinde çalıştıramayacaktır.¹⁰² İşçi, sözleşmede belirlenen sürenin altında çalıştırılsa dahi işçiye sözleşmede belirlenen çalışma süresinin karşılığı olan ücret ödenecektir.

⁹⁷ Aydın, s. 47; Eyrenci, Esneklik, s.5; İnciroğlu, s. 27.

⁹⁸ Eyrenci, Esneklik, s.5; Süzek, s. 274.

⁹⁹ Aydın, s. 47.

¹⁰⁰ Süzek, s.273.

¹⁰¹ Sevimli, s. 102.

¹⁰² Odaman, s. 173.

İş Kanunu'nda, her çağrıda işçinin *en az* dört saat çalıştırılması gerektiği düzenlendiğinden öğretide bir görüş¹⁰³, tarafların sözleşmede bu süreden daha kısa bir süre kararlaştıramamaları gerektiğini, diğer bir görüş ise düzenlemenin yedek hukuk kuralı olması sebebiyle dört saatten daha az çalışma süresinin belirlenebileceğini savunmaktadır¹⁰⁴. Kanaatimizce, bu düzenleme bir yedek hukuk kuralı olup emredici niteliği olmadığından tarafların anlaşması ile bu sürenin altında bir çalışma süresi belirlenmesinin önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Çağrıyı, işveren yahut yetkilendirdiği temsilcisi yapmalıdır. Taraflar çağrının şeklini serbestçe belirleyebilir. Ancak şekli, taraflarca sözleşmede belirlenmemişse çağrının, o yöredeki ve iş kolundaki mutlak yollar ile yapılabileceği kabul edilmelidir¹⁰⁵. Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 109. maddesinde *“Kanunda öngörülen tüm bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği”* nin düzenlenmiş olması ve Kanunun gerekçesinde de bu kuralın ispat şartı olarak getirildiğinin belirtilmesi karşısında, bildirimin sadece ve sadece yazılı olarak yapılması gerektiği de bir görüş olarak ileri sürülmüştür¹⁰⁶. Ancak teknolojik gelişmelere uygun olarak çağrının telefon, sms, elektronik posta yahut diğer yazışma programları kullanılarak yapılmasına bir engel bulunmadığı, bununla birlikte çağrının süresinde yapıldığını ispatlayabilmek için yazılı yöntemlerin tercih edilmesinin uygun olacağı kanaatindeyiz. Art arda birkaç günlük çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda ise sadece bir kez çağrı yapılması yeterli kabul edilmeli, her gün için ayrı ayrı çağrı yapılması aranmamalıdır¹⁰⁷.

İş Kanununun 14. maddesi hükmünün son fıkrasında düzenlenen dört günlük süreden daha kısa bir çağrı süresi belirlenmesinin mümkün olup olmadığı da öğretide tartışmalıdır. Bir görüş, Kanunda işçinin boşta kalan zamanlarında başka işlerde çalışma ihtimali değerlendirilerek bu şekilde bir süre belirlendiğini, maddedeki “en az” ifadesinin de bunu ortaya koyduğunu, bu nedenle tarafların dört günden daha kısa

¹⁰³ Aydın, s. 50; Sert, s. 343.

¹⁰⁴ Süzek, s.273; Zeytinoğlu, s. 462; Sevimli, s.100.

¹⁰⁵ Odaman, s 181.

¹⁰⁶ Aydın, s. 49.

¹⁰⁷ Aydın, s. 49.

bir çağrı süresi belirlemelerinin mümkün olmadığını ancak daha uzun bir çağrı süresinin belirlenebileceğini savunmaktadır¹⁰⁸. Diğer görüş ise, bu kuralın yedek hukuk kuralı olduğunu, nispi emredici nitelikte olmadığını, bu nedenle bu sürelerle ilişkin işçinin lehine yahut aleyhine şekilde anlaşma yapılabileceğini savunmaktadır¹⁰⁹. Kanaatimizce de bu düzenleme yedek hukuk kuralı niteliğindedir ve tarafların anlaşmasına bağlı olarak bu sürenin üstünde yahut altında bir çağrı süresi belirlenmesi mümkündür.

Kanunda belirtilen yahut taraflarca iş sözleşmesinde kararlaştırılan çağrı süresine uyulmadan işçinin işe çağrılması halinde, karar işçiye aittir. İşçi çağrıya uyarak işe gidebilir yahut gitmemeyi tercih edebilir. İşçinin çağrıya uymaması halinde çağrı süresinde yapılmadığından işverenin haklı fesih hakkı da doğmayacaktır¹¹⁰.

Çağrı üzerine çalışma bir kısmi çalışma türü olduğundan, Kanunda ve taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde, kısmi süreli çalışmaya ilişkin hukuk kuralları uygulama alanı bulacaktır.

4. Başka (Yan) İşte Çalışma

İşçinin birden fazla işte çalışması yasal olarak mümkündür. Bu çalışma türünün belirleyici özelliği aslilik- ferilik ilişkisidir. Başka (yan) işin varlığı, asıl ve baskın bir işin varlığına bağlıdır¹¹¹.

Yan iş, kısmi süreli çalışma şeklinde gerçekleşmekle birlikte, bu çalışma şeklini klasik kısmi süreli çalışmadan ayıran olgu, iki iş arasındaki aslilik- ferilik ilişkisidir. Bu ilişkinin olmadığı hallerde, örneğin temizlikçinin birden fazla eve temizlik için gitmesi, birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilse de başka (yan) işten bahsetmek mümkün değildir. Ancak işçinin, gündüzleri fabrikada çalıştığı, akşamları ise lokantada garsonluk yaptığı iş modelinde, garsonluk işi iş başka (yan) iş olarak nitelendirilebilecektir.

¹⁰⁸ Aydın, s. 49; Eyrenci, Esneklik, s. 5; Sert, s. 345.

¹⁰⁹ Süzek, s. 273; Zeytinoğlu, s. 462.

¹¹⁰ Sarıbay, s. 287; Zeytinoğlu, s.462.

¹¹¹ Süzek, s. 271.

Kural olarak, yan işte çalışma, Anayasa'nın 48. ve 49. maddeleri uyarınca çalışma özgürlüğü kapsamındadır. Bununla birlikte, işçinin yan işte çalışmasının işverenle rekabet nitelediğinde olması yahut iki işin birbiri ile bağdaşmaması hallerinde yan işte çalışma, işçinin işverenin çıkarlarını en iyi biçimde korumak ve işverene zarar verecek davranışlardan kaçınmak şeklinde tanımlanan sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir¹¹². İşveren, işçi ile önceden haklı menfaatlerini korumak için başka yerde çalışmamaya ilişkin bir anlaşma yapmış veya işin hali gereği başka yerde çalışmamak gerektiği bilinecek durumdaysa işverenin sözleşmeyi feshetmesinin mümkün olduğu kabul edilmektedir.

¹¹² Süzek, s. 271; Sarıbay, s. 292.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL VE TOPLU İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

I. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

A. Kısmi Sürelİ İş Sözleşmesinin Şekli

Sözleşme özgürlüğü, bir ilke olarak Anayasa'nın 48. maddesinde ve Türk Borçlar Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenmiştir. Her iki hüküm, İş Kanununun 9. maddesinde *“Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.”* ifadesiyle karşılık bulmuştur.

Sözleşme özgürlüğü, aynı zamanda sözleşmede şekil özgürlüğünü de içermektedir. Kanunlarda aksi düzenlenmedikçe sözleşmeler şekle tabi değildir. İş Kanunu'nun 8. maddesinde de bu husus açıkça düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nda sadece üç sözleşme türünde yazılı şekil şartı getirilmiştir. Bunlar; süresi bir yıl ya da daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmesi (madde 8/2), çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi (madde 14/1) ve takım sözleşmesidir (madde 16/2).

İş Kanunu'nda genel- tipik iş sözleşmesi, tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bunun dışında kalan ve atipik olarak nitelendirilen diğer sözleşme türlerinde Kanun'da yazılılık koşulu aranmadığı hallerde dahi sözleşmelerin yazılı şekilde yapılması ispat açısından önem arz etmektedir¹¹³.

İş Kanunu'nda, kısmi süreli iş sözleşmesi için özel bir şekil öngörülmemiştir. Bu halde, kısmi süreli iş sözleşmeleri, fiil ehliyetine sahip olan tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanında bulunmaları ile herhangi bir şekle tabi olmaksızın kurulabilir.

¹¹³ Bektaş Kar, “İş Sözleşmesi Türleri Ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, **10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**, Temmuz 2016, s. 231.

Bununla birlikte, kısmi süreli çalışanlar, ay içinde otuz günden daha az çalıştıklarından, işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik gün bildirimleri “06-Kısmi İstihdam” koduyla yapılmaktadır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102/13 – b bendi uyarınca, işverence yapılan bu bildirimin kabul edilebilmesi ve işçi için ayda otuz günden daha kısa süreli prim gün sayısı bildirilebilmesi için, kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesinin Kurum’a ibrazı zorunludur. Bu zorunluluk nedeniyle, her ne kadar İş Kanununda kısmi süreli iş sözleşmeleri yazılı şekil şartına tabi tutulmamışsa da sosyal güvenlik mevzuatı ve uygulaması bakımından sözleşmenin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin belirli yahut belirsiz süreli olması da mümkündür. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesinin bir yıl ya da daha uzun süreli olacak şekilde belirli süreli kurulması halinde sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur (İş K. md. 8/2). Ayrıca bu durumda İş Kanunu’nun 11/1 maddesine uygun şekilde objektif koşulun varlığı da kuşkusuz aranacaktır.

Nitekim Yargıtay 9. HD. 22.05.2006 tarih ve 2006/5115 Es. 2006/ 14969 K. sayılı ve “*temizlik işi sürekli yapılması gereken bir iş olup, davacının çağrı usulü ile işyerinde çalıştırılması, bu işin sürekli yapılması gerektiğini ortadan kaldırmaz. Çağrı usulü çalışma, kısmi süreli bir iş sözleşmesi olup, işin kısmi süreli olması, belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. (...) çağrı usulü iş sözleşmesinin imzalanmasını gerektiren objektif esaslı bir neden de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilerek, buna göre karar verilmelidir.*” şeklindeki kararı ile objektif koşulun aranacağına karar vermiştir¹¹⁴.

Kanun’da, kısmi süreli iş sözleşmesi türü olan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde, yazılılık koşulunun hukuki niteliği hususunda

¹¹⁴ Kararın eleştirisi için bkz. N. Binnur Tulukçu, “Çağrı Üzerine Çalışmanın Niteliği Bakımından Kısmi Süreli İş Bir İş Sözleşmesi Olduğuna ve Bunun Aynı Zamanda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Niteliğini Kazandırmadığına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, S. 2, Y. 2008, s. 299 – 312.

öğretide fikir birliği olmadığı ve bu konudaki farklı görüşler, çağrı üzerine çalışma başlığı altında detaylı şekilde açıklanmış olduğundan¹¹⁵ bu bölümde yeniden değinilmeyecektir.

Tüm bunların yanında, taraflar yazılı veya sözlü olarak yaptıkları iş sözleşmesini kısmi süreli yahut çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme olarak nitelendirse dahi bu nitelendirmeye bağlı olmaksızın, mahkeme, taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğini değerlendirebilecektir¹¹⁶.

B. İşçinin Birden Fazla Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Yapması

Mevzuatta, işçinin farklı işverenler nezdinde birden fazla iş sözleşmesi ile çalışmasını engelleyen bir düzenleme mevcut değildir.

Birden fazla işverenle iş sözleşmesi yapılma olanağının bulunması, kısmi süreli çalışmanın özelliğinin doğal bir sonucudur. Kısmi süreli çalışmada normal haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışan işçi, arta kalan zamanlarında başkaca işlerde çalışmayı sıklıkla tercih etmektedir.

İşçinin birden fazla iş ilişkisi içinde çalışmasında kural olarak bir engel bulunmamakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği, işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borçları gibi kanundan doğan nedenlerle veya tarafların iş sözleşmelerinde düzenledikleri yasaklayıcı hükümler ile bu hak sınırlandırılabilir.

Kanun hükümlerinin başka işte çalışmayı sınırlaması, azami iş süreleri ve işçinin sadakat borcu yönünden görülür.

İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saat, günlük çalışma süresi ise en çok on bir saattir. Bu sınırlamada temel gaye, işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. Bu nedenle çalışma süreleri emredici kamu hukuku kuralarıyla ve taraf iradelerinden bağımsız şekilde sınırlandırılmıştır¹¹⁷. Ayrıca bu sınırlama kişiye özgü

¹¹⁵ Bkz. s. 2.6.

¹¹⁶ Kar, s. 250.

¹¹⁷ Ali Cengiz Köseoğlu / Sibel Kabül, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınları, C. I, 2014, s. 974.

bir sınırlamadır¹¹⁸, diğer bir deyişle bu sınırlamalar işyeri ile ilgili değildir ve işçilerin şahsına yöneliktir¹¹⁹. Bu nedenle çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar, bir işyerinin bütününde ya da bazı işlerde gece gündüz olmak 24 saat kesintisiz faaliyette bulunulmasına engel değildir.

Birden fazla işveren nezdinde çalışan işçinin çalışma süreleri toplamının haftalık yasal azami süreyi aşması halinde sözleşmelerin geçerliliği hususu öğretide tartışılmalıdır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçinin birden fazla kısmi süreli işte çalıştığı hallerde çalışma sürelerinin toplamı, işyerindeki normal çalışma süresini yahut Kanunda tanımlanan haftalık çalışma süresini aşırsa dahi bu çalışmaların her biri yine kısmi süreli çalışmadır¹²⁰. Diğer bir deyişle, yasal çalışma süreleri toplanarak işçinin tam süreli işçi olduğundan bahsedilemeyecektir.

Ancak öğretide birden fazla işverene bağlı olarak çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin Kanunda belirtilen süreleri, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, aşmaması gerektiği belirtilmektedir¹²¹. Bu görüşe göre, işçinin yasal haftalık çalışma süresini aşan şekilde birden fazla iş sözleşmesi ile çalıştığı durumda, son yapılan iş sözleşmesi, haftalık çalışma süresini aştığı ölçüde geçersiz sayılacak, eğer son sözleşmenin tamamı yasal çalışma süresinin üzerinde ise son sözleşmenin tamamı geçersiz sayılacaktır¹²². Diğer bir görüş ise zaman bakımından daha sonra kurulmuş olan iş sözleşmesinin tamamen geçersiz sayılacağı yönündedir. Geçersizlik hali, geriye değil ileriye etkili olacaktır (TBK md. 394/3). Kanaatimizce, son yapılan iş sözleşmesinin haftalık çalışma süresini aştığı ölçüde geçersiz sayılması ve iş ilişkisinin mümkün olduğu ölçüde ayakta tutulması daha uygun olacaktır.

İşçinin birden fazla işte çalışması, iş sağlığı ve güvenliği dışında, mevcut işveren açısından sadakat borcuna aykırılık da oluşturabilecektir. Sadakat borcu işçinin, işverenin korunmaya değer menfaatlerini doğruluk ve güven ilkesinin gerektirdiği

¹¹⁸ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat s. 142.

¹¹⁹ Köseoğlu / Kabül, s. 976.

¹²⁰ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.28.

¹²¹ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.62; Çelik / Caniklioğlu/ Canbolat s. 177; Sarıbay, s.279.

¹²² Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.62; Çelik / Caniklioğlu, Canbolat s. 178; Sarıbay s.279.

şekilde ve kendisinden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde tanımlanabilir¹²³. Türk Borçlar Kanununun 396. maddesine göre “İşçi, yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır”. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise “İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez.” düzenlemesi yer almıştır. Bu kapsamdaki işçinin birden fazla işte çalışması, özellikle iki işyerinin rakip nitelikte olması gibi hallerde, sadakat borcuna aykırı sayılabilecek ve bu şekilde işçinin ikinci bir işyerinde çalışması sınırlandırılabilir.

Ayrıca, işinin yasal süreleri aşacak şekilde birden fazla işte çalışması da işverenin menfaatlerini zarara uğrattığı ölçüde sadakat borcuna aykırılık olarak kabul edilebilecektir.

İşçinin başka bir işte çalışması, iş sözleşmesinde düzenlenen bir hüküm ile de sınırlandırılabilir. Burada önemli olan kapsamın belirlenmesidir. Çalışma özgürlüğü, işçinin Anayasal hakkı olduğuna göre işverenin bu özgürlüğü sınırlamada makul ve haklı nedenlerinin olması gerekmektedir. Esas olarak işverenin haklı menfaatlerinin sınırları da yine işçinin sadakat borcu ile çizilmektedir.

C. Farklı İşlem Yasağı

4857 sayılı İş Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında da esaslı sebepler olmadıkça kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılmayacağı düzenlenmiştir.

Bu genel düzenlemenin yanında Kanun’un 13/2 maddesinde ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça kısmi süreli çalışan işçinin farklı işleme tabi tutulamayacağı ve kısmi süreli çalışan işçinin ücrete ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği özel bir düzenleme olarak yer almıştır.

¹²³ Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, Mart 2012, s. 26.

Gerek 5. maddede gerekse de 13/2 düzenlemesi, sadece Kanunun 13/1 maddesinde düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesini karşılayacak şekilde anlaşılmamalıdır. Bu düzenlemeler, çağrı üzerine çalışma başta olmak üzere kısmi süreli iş sözleşmesinin diğer tüm türlerini de kapsamaktadır¹²⁴.

Kanun, kısmi ve tam süreli işçiler arasında eşitliği düzenlerken mutlak eşitlikten uzaklaşarak, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceğini düzenlemiştir¹²⁵. Nitekim maddenin gerekçesinde de belirtilen eşitliğin mutlak bir eşitlik olmadığı, haklı bir nedenin varlığı halinde, farklı işlem yapılmasının doğal olduğu belirtilmiş ve bu kapsamda haftada iki gün çalışan işçinin hafta tatili hakkının olamayacağı, öğleden sonra çalışan işçinin sabah sağlanan servis hizmetinden faydalanamayacağı ve bu durumların farklı işlem yapıldığı anlamını taşımayacağı açıklanmıştır.

Bu kapsamda, sözleşmelerle yahut işyeri uygulaması sonucu olarak tam süreli çalışan işçilere sağlanan her türlü ücret, prim, ikramiye, doğum yardımı, çocuk zammı, bayram ve izin harçlıkları, yakacak yardımı gibi sosyal yardımlardan kısmi süreli çalışan işçiler de yararlanacaktır¹²⁶. Ancak bu yararlanma, tam süreli işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süreleri ile orantılı şekilde olacaktır.

İşverenin, farklı işlem yasağına aykırı davranması halinde işçi, mahrum kaldığı tüm maddi haklarını isteyebileceği gibi İş Kanunu'nun 5/6. maddesi uyarınca, dört aya kadar ücreti tutarında tazminatın ödenmesini de isteyebilecektir¹²⁷. Bu davada ispat yükünün kimde olacağı da Kanununun 5/son maddesinde düzenlenmiş olup işçi ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

¹²⁴ Gaye Burcu Yıldız, **İşverenin Eşit İşlem Borcu**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s.231.

¹²⁵ Sarıbay, s. 296.

¹²⁶ Çelik / Caniklioğlu/ Canbolat, s. 145.

¹²⁷ Yargıtay 9. HD. 14.03.2011 tarih ve 2010/26762 Es. 2011/6747 K. sayılı kararında çağrı usulü iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, tam süreli olarak çalıştırılması ancak işçilik alacaklarının kısmi süreli çalışmaya göre ödenmesini İş Kanunu md. 5 ve 13'e aykırı bulmamış, işçinin fark ücret alacaklarını da dava yoluyla aldığını belirterek İş K. md. 5'e dayanan tazminat talebinin kabulü yönünde verilen kararı bozmuştur. Aynı yönde diğer bir karar Yargıtay 9. HD. 19.11.2012 tarih ve 2010/28023 Es. 2012/38218 K. sayılı kararı. (www.kazanci.com.tr) E.T.: 18.12.2018.

D. Kısmi süreliiden tam süreliye ve tam süreliiden kısmi süreliye geçiş hakkı

1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunun 13/4 maddesinde, 97/81 sayılı Yönergeye uygun olarak, işyerinde çalışan işçilerin niteliklerine uygun açık yer bulunması halinde kısmi süreliiden tam süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı düzenlenmiştir. Ancak bu hüküm herhangi bir yaptırıma bağlanmamış olduğundan işvereni sadece özen yükümlülüğü altına soktuğu belirtilmektedir.

İşçinin tam süreliiden kısmi süreliye geçmesi yahut kısmi süreliiden tam süreliye geçmesi hallerinde ücret ve çalışma sürelerinde değişiklik söz konusu olacağından her iki değişiklik de kural olarak esaslı değişiklik niteliğindedir. Bu nedenle Kanun'un 13/4 maddesi düzenlemesinde de çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik oluşturacak olan bu değişikliğin işçi tarafından talep edilmesi düzenlenmiştir. İşçiden gelen talep sonrasında işveren, bu talebi karşılama konusunda bir zorunluluk altında olmayıp sadece işyerinde meydana gelen ve işçisinin talebine uygun istihdam olanakları ile ilgili bilgi vermek ve işçisine işe alınacaklara nazaran öncelik tanımakla yükümlü olacaktır¹⁶⁸. Bu yöntemle yani işçiden gelen talep üzerine işçinin statüsünün değiştirilmesi halinde, çalışma koşullarında işçi aleyhine bir değişiklik olduğundan bahsedilmeyecektir.

6663 sayılı Torba Kanun ile yapılan değişiklikle İş Kanunu'nun 13. maddesine eklenen ebeveyne kısmi süreliye geçiş hakkı, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçişin önemini ve uygulanma sıklığını artmıştır.

2. Ebeveyne Tanınan Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkı

İş Kanunun 13. maddesine eklenen 5. fıkra ile eşlerden birine, çocuklarının mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakkı tanınmıştır.

Yasal düzenleme 4857 sayılı Kanunda yapılsa da 6663 sayılı Kanunun 22. maddesinde *“Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır”* düzenlemesine yer verildiğinden, bu madde sadece 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışanları değil, 5953 sayılı Basın İş Kanununa, 854 sayılı Deniz İş Kanununa ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na tabi çalışanları da kapsamaktadır.

Kanun’un 13/5 maddesine göre, İş Kanunu md. 74 ile düzenlenen izin sürelerinin (yani ücretli analık izni, kullanılmış ise 6 ay ücretsiz izin veya 60-180 gün arası haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin) bitiminden sonra kadın veya erkek işçi, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışmayı talep edebilecektir. Kısmi süreli çalışma talebinin koşulları ve usulü Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte¹²⁸ detaylıca yer almış olup buna göre, ebeveynin bu haktan faydalanabilmesi için; ilköğretim çağını doldurmamış çocuğu olması, eşin çalışıyor olması, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce yazılı olarak talepte bulunmuş olması gerekmektedir.

Bu haktan faydalanabilmek için işyerinde belirli kıdeme sahip olma yahut işyerinde belirli bir sayıda işçinin çalışıyor olması gibi koşullar aranmamaktadır.

Ayrıca, kısmi süreli çalışma talebi şartları, sadece başvuru sırasında aranacak, kısmi süreli çalışma sırasında bu şartların kaybedilmesi, örneğin diğer ebeveynin bu süreçte işini kaybetmesi, durumunda söz konusu hak devam edecektir.

İlköğretim ve Eğitim Kanunu’na¹²⁹ göre mecburi ilköğretim çağı, 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlkokulların birinci sınıflarına o yılın 31 Aralık tarihinde 72 ayını dolduran çocukların kaydı yapılır. Bu halde, istisnai durumlar dışında, 72

¹²⁸ 8 Kasım 2016 tarih ve 29882 sayılı Resmi Gazete.

¹²⁹ 05 Temmuz 2019 Tarihli 30822 sayılı Resmi Gazete yayımlanan 7180 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda birçok değişiklik yapılmış, 66 ay olan mecburi ilköğretim çağı başlangıcı 72 ay olarak değiştirilmiş, mecburi ilköğretim çağının 6-13 yaş grubu yerine 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsadığı düzenlenmiştir.

aydan küçük çocuğu olan ebeveynler kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından faydalanabilecektir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş, sadece kadın işçiye değil erkek işçiye de tanınmış bir haktır. Bu hakkın hem kadına hem de erkeğe sağlanmış olması eşitlik ilkesi açısından son derece yerindedir¹³⁰. Bu haktan faydalanabilmek için diğer ebeveynin çalışıyor olması gerekmektedir. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı; ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi, velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde aranmayacaktır.

Kısmi süreli çalışma talebi, işçi tarafından bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirilecektir. 6 aylık ücretsiz izin kullanan işçi de, bu izin süresi bitmeden, yani ücretsiz izin süresini keserek, kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçi, Yönetmeliğin 9/2 maddesi uyarınca, eşinin çalıştığını gösterir belgeyi de yazılı talep dilekçesinin ekine eklemek zorundadır. Aksi halde, işverenin işçinin talebi kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Kanun maddesinden, kısmi süreli çalışmaya geçme talebinin, çocuğun mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar yapılması gerektiği belirtilmiş ise de Kanun maddesi, çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar kısmi süreli çalışma yapılabileceği şeklinde anlaşılmalıdır¹³¹.

İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günleri yer alır. Ancak Yönetmeliğin 15. maddesi gereğince, kısmi çalışmanın yapılacağı zaman

¹³⁰ Nurşen, Caniklioglu, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği (SGK)” **Emeğin Hukuku Kurultayı – 2, 27 Mayıs 2016**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2017, s. 118 (“Yarım Çalışma”).

¹³¹ Caniklioglu, Yarım Çalışma, s. 125.

aralığı, yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecektir. Hâlbuki ebeveyne kısmi süreliye geçiş hakkı verilmesinin temelinde işçinin duyduğu ihtiyaç yatmaktadır. İşçi, bu hakkını ihtiyaçlarına uygun şekilde kullanabilmelidir. Bu hakkın hangi gün ve saatlerde kullanılacağına işverenin karar vereceğinin düzenlenmesi bu yönüyle isabetli olmamıştır. Bununla birlikte, her hak gibi bu hak da dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun şekilde kullanılmalıdır. Bu nedenle, işverene, işçinin talebinin dışında çalışma gün ve saatleri belirleme hakkı verilmiş ise de işveren, işçinin talep ettiği çalışma gün ve saatlerinden farklı gün veya saat belirlemesinin nedenlerini makul gerekçelerle ortaya koyabilmelidir.

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından faydalanan işçinin haftalık çalışma süresi 30 saati aşamayacaktır. Ancak Kanunda ve Yönetmelikte, işçinin talep edebileceği en az çalışma süresi düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, işçinin haftalık 30 saatlik çalışma süresinin altında kalan taleplerinin işverence kabul edilmesi zorunlu değildir¹³². İşçinin daha kısa bir haftalık çalışma süresi talep etmesi ve işverenin de bu talebi kabul etmesi durumunda ise benzer talepte bulunan diğer işçiler için de aynı uygulamanın yapılması eşitlik ilkesi gereği olacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işyerinde tam süreli çalışan işçinin çalışma süresinin 45 saatten daha az olduğu hallerde, kısmi süreli çalışılacak süre, emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisini geçemeyecektir.

İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçmesi ile birlikte ücret ve bölünebilir diğer hakları da çalışma süresi ile orantılı şekilde azalacaktır.

İşçi, aynı çocuk için bu haktan bir daha faydalanamamak üzere, tam zamanlı çalışmaya dönebilir. İşçinin bu talebini de yine en az bir ay önce işverene iletmesi gerekmektedir. İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçme talebini kabul etmekle yükümlü olan işveren, tam tersi durumda da işçinin tam süreli çalışmaya geçme talebini kabul etmek zorundadır.

¹³² Caniklioğlu, Yarım Çalışma, s.131.

Burada kısaca yarım çalışmadan da bahsetmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. İş Kanunu'nun 74. maddesine eklenen 4. fıkraya göre, yine ücretli analık izni sonrası, kadın işçi, birinci doğumda altmış, ikinci doğumda yüz yirmi, üçüncü doğumda yüz seksen gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alabilecektir. Yani, kadın işçi *haftalık olağan çalışma süresinin yarısı kadar* kısmi süreli çalışabilecektir. Burada önemli olan husus, kısmi süreli çalışmada olduğu gibi emsal tam süreli işçinin çalışma süresinin üçte ikisi kadar çalışma değil, işçinin normal çalışma süresinin yarısı kadar çalışmanın söz konusu olmasıdır. Örneğin, yarım çalışma talep eden kadın işçi, haftalık çalışması süresinin 45 saat olduğu varsayımında 22,5 saat çalışacaktır.

Kadın işçiye, ücretsiz izinli olduğu süreye ilişkin olarak, 4477 sayılı İşsizlik Kanunu'na eklenen ek 5. madde ile yarım çalışma ödeneği ödenecek, işçinin ücretsiz izinli olduğu süreye ilişkin sigorta primi de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecektir.

Böylece, kadın işçi, altı aylık ücretsiz izin ve çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin seçeneklerinden birini tercih edebilecektir. Her iki seçenek de analık izninin bitiminden itibaren kullanılma koşuluna bağlandığından, maddede açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte, kadın işçinin hem altı aylık ücretsiz izin, hem de çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını art arda kullanması söz konusu olmayacaktır. Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanan kadın işçi süt izninden yararlanamayacaktır. Kanun'da belirtilen sürelerin dolmasıyla birlikte işçi herhangi bir bildirimle gerek olmaksızın tam süreli çalışmaya dönecektir.

Yukarıda açıklanan her iki hak, tam süreliden kısmi süreli çalışmaya geçişi öngörmektedir. Ancak bu iki hakkın, Kanun'un 13/4. maddesinde düzenlenen tam süreliden kısmi süreliye yahut kısmi süreliden tam süreliye geçiş hakkından temel farkı, ebeveyne tanınan hakların işçi tarafından kullanıldığı durumlarda işverenin talebi kabul etmeme olanağının bulunmaması ve koşulların varlığı halinde işverenin işçiden gelen bu talebi kabul etmek zorunda oluşudur.

E. Kısmi Süreli Çalışmada Ücret ve Ekleri

Kısmi süreli çalışmada, kural olarak işçi ve işveren ücretin miktarını serbestçe belirler¹³³. Kısmi süreli çalışan işçinin ücretinin saatlik, günlük, haftalık yahut aylık olarak kararlaştırılması mümkündür. Ancak ücretin aynı süre için hesaplanacak asgari ücretten aşağı olmaması gerekmektedir¹³⁴. Nitekim Anayasa'nın 55. maddesi, İş Kanunu'nun 39/1 maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliği işçilerin asgari ücretin altında çalıştırılmayacağını düzenlemektedir¹³⁵.

Ayrıca İş Kanunu'nun 5. ve 13/2. maddelerine göre de işveren, kısmi süreli çalışan işçinin, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerini, tam süreli işçiye göre oranlayarak ödemelidir. Bu durumda, kısmi süreli çalışmada ücret belirlenirken iki sınır bulunmaktadır. Bunlardan ilki asgari ücret tutarı, diğeri ise eşit davranma borcu kapsamında emsal nitelikteki tam süreli işçiye ödenen ücret ve sağlanan haklardır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücreti, tam süreli işçiye göre çalıştığı süre ile orantılanarak ödeneceğinden, örneğin haftalık normal iş süresinin yarısı oranında azaltılması ile yapılan kısmi süreli çalışmada işçinin ücreti de tam süreli işçinin ücretinin en az yarısı kadar olacaktır¹³⁶. 4857 sayılı İş Kanununun sistematüğinde çalışma sürelerinin haftalık olarak belirlenmiş olması karşısında, kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasındaki oranlamanın da yine haftalık çalışma süresine göre belirlenmesi uygun olacaktır. Ancak bir hafta 3 gün, bir hafta 4 gün gibi düzensiz çalışan bir işçi yönünden oranlamanın aylık olarak yapılması da mümkün olmalıdır.

Her durumda, asgari ücretin altında ücret belirlenmesi mümkün değildir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6. maddesinde; ücretin bir günlük olarak belirlenmesinin esas olduğu bununla birlikte aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamaların buna göre yapılacağı düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışan işçi de çalıştığı sürenin özelliklerine göre asgari ücretin altında olmayacak bir ücret alacaktır.

¹³³ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 172; Sarıbay, s. 297.

¹³⁴ Koç/Görücü, s. 155.

¹³⁵ Sarıbay, s.297.

¹³⁶ Şahin Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2010, s. 174-175; Aynı yöndeki karar için bkz Yargıtay 7. HD. 05.09.2013 tarih ve 2013/7726 Es. 2013/13848 K. (www.legalbank.net) E.T.: 18.11.2018.

Yargıtay, bu konuda yıllardır süregelen içtihatlarında asgari ücretin günde 7,5 saat çalışma karşılığı olduğunu kabul ederek, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücretinin, günlük çalışma süresine oranlanarak belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir¹³⁷. Buna göre, günlük ücret aylık ücretin 30 güne bölünmesiyle, saatlik ücret ise günlük ücretin 7,5 saate bölünmesiyle belirlenecektir¹³⁸. Eğer işçinin kısmi süreli çalışması haftanın belirli günlerinde tam gün şeklinde ise aylık asgari ücretin 30 güne bölünmesi ile bulunacak günlük ücretin işçinin çalıştığı gün sayısı ile çarpılması ile işçiye ödenecek aylık asgari tutardaki ücret tespit edilecektir¹³⁹. İşçinin çalışmasının tam gün olmadığı, örneğin haftanın bir günü 3 saat, diğer günü 5 saat olduğu durumlarda, yukarıda belirtilen şekilde tespit edilen saatlik asgari ücretin işçinin aylık toplam çalışma saati ile çarpılması suretiyle işçinin aylık ücreti hesaplanacaktır.

Ücretinin dışında işçiye sağlanan parasal yahut aynı nitelikteki prim, ikramiye, yakacak yardımı, erzak yardımı, çocuk ödeneği gibi haklar ücret eki olarak nitelendirilmektedir. Kanun düzenlemesi gereği, işçinin ücreti dışında paraya ilişkin bölünebilen diğer tüm hak ve alacakları da yine çalışma süresine göre belirlenecektir. Bu halde, örneğin işyerinde ikramiye uygulaması olması durumunda, kısmi süreli çalışan işçiye yapılacak ikramiye ödemesi tam süreli emsal işçiye yapılan ödemenin her iki işçinin çalışma sürelerinin oranlanması ile bulunacak tutarı kadar olacaktır.

İşçinin çalışma gün ve saatlerine bağlı olarak bir kısım haklardan tam süreli işçi gibi faydalanması, bir kısım haklardan ise hiç faydalanamaması da söz konusu olabilir. Örneğin, haftada iki tam gün çalışan kısmi süreli işçi, sabah ve akşam işverenin sağladığı servisten faydalanabilecektir. Ancak haftada 3 gün sabahtan öğlene kadar çalışan işçi sadece sabah servisinden faydalanacak, akşam servisinden faydalanamayacaktır. Bu durum, kısmi süreli çalışmanın doğasından kaynaklandığından Kanuna aykırılık teşkil etmeyecektir.

¹³⁷ Yargıtay 9. HD. 5.5.1975 tarih ve 1975/7229 Es 1975/29109 K. sayılı kararı, Yargıtay HGK. 15.12.1978 tarih ve 1977/10-519 Es. 1978/1142 K. sayılı kararı, Yargıtay 9 HD. 03.07.1996 tarih ve 1996/9759 Es.1996/15333 K. sayılı kararı, Nuri ÇELİK, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı,” **Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. C.6 S.4, 2002, s. 7 (Kıdem Hesabı).

¹³⁸ Cumhuriyet Sinan Özdemir, Part-Time (Kısmi Süreli) İş Sözleşmesi, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Temmuz 2011, s. 16.

¹³⁹ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 63.

F. Fazla Çalışma

İş Kanunu'nda çalışma süresi tanımı yapılmamış ise de, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmış ve ara dinlenme sürelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.

Ara dinlenme süreleri İş Kanunu'nun 68. maddesinde düzenlenmiş olup ara dinlenme sürelerinin tespitinde günlük çalışma süresi dikkate alındığından, tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi yönünden bir ayrım söz konusu değildir. Kısmi süreli çalışan işçi de maddede belirtilen sürelerle ara dinlenmesi hakkına sahiptir.

Çalışma süresi sadece “fiilen iş görülen süre” değil işçinin iş görmek için çalışma gücünü işgücünü işverene tahsis ettiği süredir¹⁴⁰. Bu sebeple işçinin işyerinde işverence çalıştırılmadığı ancak bir işi bekleyerek geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılacaktır.

Kanun düzenlemesine göre çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir ve bu süre tarafların anlaşması ile iş günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu haftalık çalışma sürelerini esas almıştır. Ancak Kanun, bazı atipik çalışma türlerinde, çağrı üzerine çalışmada olduğu gibi, haftalık çalışma süresi yerine aylık veya yıllık çalışma süresinin saptanmasına izin vermektedir¹⁴¹.

Haftalık kırk beş saati ve/veya günlük on bir saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır (İş K. md. 41). Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda belirlenen süreyi aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle, her bir saat fazla sürelerle çalışma için verilecek ücret ise saatlik ücretin yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile tespit

¹⁴⁰ Köseoğlu / Kabül, s. 972.

¹⁴¹ Köseoğlu / Kabül, s. 982.

edilecektir (md. 41/2). Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir (md.41/3). Ayrıca yılda 270 saati aşan sürede fazla çalışma yaptırılmayacaktır (İş K. md.41/8).

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9/1. maddesinde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği düzenlenmiş, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onayın aranmayacağı belirtilmiştir. Yönetmeliğin değişiklikten önceki halinde, bu onayın her yılbaşında yazılı olarak alınması gerektiği düzenlenmiş idi. Değişiklikten önceki Yönetmelik hükmü ve Yargıtay kararları gereği, fazla çalışmalarla ilgili onay ilk işe girişlerde iş sözleşmesi ile alınsa bile, bu onay sadece ilk yıl için geçerli sayılmakta ve her yılbaşında işçilerden fazla çalışma için yeniden yazılı onay alınması gerekmekte idi. Onayın alınmaması halinde de idari para cezası yaptırımını öngörülmüştü.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik¹⁴² ile her yılbaşında yazılı onay alma şartı kaldırılmış ve iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında onayın alınacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, işçiye otuz gün önceden yazılı bildirim koşuluyla fazla çalışma onayını her zaman geri alabilme hakkı tanınmıştır.

Yönetmelikte yapılan bu değişiklik ile işe girişte alınan fazla çalışma onayının tüm çalışma süresi için geçerli kabul edilmesi, böylece işyerlerinde zaman zaman uyuşmazlıklara neden olan her yıl onay alma zorunluluğunun kaldırılması, işverenler yönünden olumlu bir gelişmedir. Diğer yandan, değişiklik öncesi işçinin her yıl yılbaşında verdiği işçiye bağlayıcı iken, yeni düzenleme ile bu bağlayıcılık ortadan kalkmış, işçinin otuz gün önceden yazılı olarak bildirimde bulunmak şartıyla fazla çalışma onayını her zaman geri alması mümkün hale gelmiştir. Her durumda, fazla çalışma onayı alınmayan yahut fazla çalışma onayını geri alan işçiye fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir.

¹⁴² RG. 25.08.2017, S. 30165.

İş Kanunu'nda kısmi süreli çalıştırılan işçilere fazla çalışma yahut fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Bununla birlikte, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında kısmi süreli çalışan işçiler de sayılmış, maddenin son cümlesinde kısmi süreli çalışanlara fazla süreli çalışma da yaptırılmayacağı belirtilmiştir.

Yasada yer almayan bir yasağın Yönetmelikle getirilmesi öğretide Anayasanın çalışma özgürlüğünü düzenleyen 48/1 maddesine ve İş Kanunu'nun fazla çalışmayı düzenleyen 41. maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir¹⁴³. Bu görüşte ayrıca, Yönetmelikte yer alan fazla çalışma yasaklarının temelinde işçi sağlığı ve güvenliğinin yattığı, ancak kısmi süreli çalışmada fazla çalışmanın yasaklanmasının bu şekilde bir temelin söz konusu olmadığı savunulmuştur. Kaldı ki fazla çalışmanın işçinin onayına bağlı olduğu da düşünüldüğünde, işçinin onay vermeyerek fazla çalışmadan kaçınması mümkünken yasaklama yoluna gidilmesinin esneklik ile bağdaşmayacağı ileri sürülmüştür¹⁴⁴.

Her ne kadar mevzuat kapsamında kısmi süreli çalışan işçinin fazla çalışma yahut fazla süreli çalışma yapması mümkün değilse de yasağa rağmen fazla çalışma yahut fazla sürelerle çalışma yaptırılan işçiye bunun karşılığı olan ücretin ödenmesi gerektiği kuşkusuzdur. Kısmi süreli çalışmada haftalık çalışma süresinin altında bir süre kararlaştırıldığından, işçinin bu süreyi aşan çalışmalarının fazla süreli çalışma olarak kabul edilmesi ve işçiye saatlik ücretinin yüzde yirmi beş artırılması suretiyle fazla süreli çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir¹⁴⁵. Nitekim Yargıtay kararları da bu yöndedir¹⁴⁶.

¹⁴³Nurşen Caniklioğlu, "İş Kanunu'nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar", **10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**, Temmuz 2016, s. 188-189 ("Sempozyum"); Sarıbay, s. 305; Sözek, s.270.

¹⁴⁴ Caniklioğlu, Sempozyum, s. 189; Sarıbay, s. 305.

¹⁴⁵ Caniklioğlu, Sempozyum, s. 189; Sarıbay, s. 304; Yorulmaz, s. 93;.

¹⁴⁶ Yargıtay 22. HD. 09.04.2014 tarih ve 2013/3027 Es. 2014/7495 K. sayılı kararında "*Mahkemece karara esas alınan hesap raporunda davacının 19.01.2009 tarihli kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık yirmüikibuçuk saat çalışma süresi kararlaştırıldığı, bu şekilde iş sözleşmesinde kararlaştırılan süreden fazla olarak yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilerek davacının kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı dönem için günlük üç saat için fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırbeş saatin altında*

Ayrıca bu doğrultuda, fazla süreli çalışma yahut fazla çalışma yaptırılan işçinin, ücret yerine çalışmasının karşılığı olarak serbest zaman kullanmak istemesi halinde, işçiye serbest zaman verilmesi de gerekmektedir¹⁴⁷.

Kısmi süreli çalışmada fazla çalışma süresi tespit edilirken, işçinin haftalık çalışma süresinin 30 saati aşp aşmadığı değil tarafların üzerinde anlaşmaya vardıkları çalışma süresinin aşılp aşılmadığı önem arz edecektir. Nitekim işyerinde, tam süreli çalışan emsal işçinin çalışma süresinin haftalık 45 saat olduğu kabul edildiğinde, kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süresinin 30 saat olarak belirlenmesi mümkün ise de taraflar daha kısa bir çalışma süresi, örneğin haftalık 20 saat, belirleyebilecektir. Bu durumda işçinin 20 saati aşan çalışması fazla süreli çalışma olarak kabul edilecektir¹⁴⁸.

Bir görüşe göre, Kanun düzenlemesinden doğan 30 saatlik sınırın aşılması durumunda, artık işçiye fazla süreli çalışma değil fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir¹⁴⁹. Ancak kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında ücret ve bölünebilir diğer parasal haklarda ayırım yapılması mümkün olmadığından, kısmi süreli çalışan işçinin saatlik ücreti ile tam süreli çalışan emsal işçinin saatlik ücreti de eşit olacaktır. Kısmi süreli çalışan işçi, 30 saatin üzerinde çalışma yaptığında fazla çalışma ücretine hak kazanacakken tam süreli çalışan işçi, 45 saati aştığında fazla çalışma ücretine hak kazanacak, bu durumda tam süreli çalışan işçi aleyhine bir uygulama söz konusu olacaktır. Bu nedenle bu görüşe katılmak mümkün değildir. Kısmi süreli çalışan işçi, tarafların anlaşması ile belirlenen süreyi aşan ve 45 saate kadar olan (45 saat dahil) çalışmaları için fazla süreli çalışma, 45 saati aşan çalışmaları için fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır.

belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi kırkbeş saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma kabul edilerek fazla süreli çalışma ücret alacağı hesaplanması gerekirken iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saat çalışmanın üstündeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilerek yapılan hesaplama hatalıdır.” (www.kazanci.com.tr) E.T.: 02.03.2019.

¹⁴⁷ Aydemir, s. 227.

¹⁴⁸ Osman Usta / Mesut Ük, **İş Kanunlarından Doğan Fazla Çalışma Ücreti**, Ankara, Feryal Matbaası, 2014, s. 34.

¹⁴⁹ Centel, 56; Usta / Ük, s. 33.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, bir ya da birkaç hafta, haftalık 30 saatin üstünde çalıştırılmış olsa dahi genele yayılmayan bu durum sözleşmenin kısmi süreli niteliğini etkilemeyecektir¹⁵⁰. Bununla birlikte, kısmi süreli yahut çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, her hafta 30 saati aşan şekilde çalıştırılması durumunda çalışmanın tam süreli çalışma olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Yargıtay bu konudaki bir kararında¹⁵¹, “(...) kısmi süreli çalıştırılması gereken işçinin, haftalık 30 saati aşacak şekilde çalıştırılmasının yasal yaptırımı; tam süreli çalıştırma ve 45 saat çalışsın ya da çalışmasın haftalık 45 saatlik ücrete hak kazanacağını kabul edilmesini gerektirmektedir.” demek suretiyle sözleşmenin tam süreli olarak kabul edilmesinin yanında haftada 45 saat çalışsın yahut çalışmasın işçinin haftalık 45 saatlik ücrete hak kazanacağını belirtmiştir.

İşçinin birden fazla işverene bağlı olarak birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma ve toplam haftalık çalışması süresinin 45 saati aşması durumunda işçinin fazla çalışma yaptığı ve fazla çalışma ücretine hak kazandığının kabul edilmesi mümkün görünmemektedir¹⁵². İşverenlerin her biri ile işçi arasında birbirinden bağımsız iş sözleşmeleri olduğuna göre, her iş sözleşmesi ve bu sözleşmelere dayanan çalışmalar fazla çalışma yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir¹⁵³. Zira işverenin talimatı ve bilgisi dışında yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı genel prensiptir.

Fazla çalışma ücreti, işçinin çıplak saatlik ücreti üzerinden hesaplanacaktır. Ücretin saatlik olarak belirlendiği durumlarda sorun olmamakla birlikte; günlük, haftalık yahut aylık ücret belirlendiğinde öncelikle işçinin saatlik ücretinin bulunması gerekecektir. Aylık ücret ile çalışan kısmi süreli işçinin saatlik ücreti, aylık ücretinin aylık normal çalışma süresine bölünmesi ile tespit edilecektir. Örneğin, haftada 25 saat (ayda 100 saat) çalışan kısmi süreli işçinin çıplak brüt ücretinin 2.000,00 TL olduğu

¹⁵⁰ Usta/ Ük, s. 34.

¹⁵¹Yargıtay 9. HD. 11.04.2016 tarih ve 2016/6944 Es. 2016/8814 K. (www.legalbank.net) E.T.:31.01.2019.

¹⁵² Hatice Karacan Çetin, **4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 229.

¹⁵³ Yorulmaz, s. 94.

varsayımında, işçinin saatlik ücreti 2.000 TL / 100 saat hesaplaması ile 20 TL olarak tespit edilecektir.

Çalışma süreleri aşıldığında işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanmasının iki istisnası bulunmaktadır¹⁵⁴. Bunlardan ilki denkleştirme uygulaması, diğer ise telafi çalışmasıdır.

Denkleştirme uygulaması yahut yoğunlaştırılmış iş haftası olarak tanımlanan çalışmada, denkleştirme yapılacak süre, bireysel iş sözleşmesiyle en çok iki ay, toplu iş sözleşmesiyle ise en çok dört ay olarak kararlaştırılabilir (md.63/2). Turizm sektöründe bu süreler bireysel iş sözleşmesiyle dört ay, toplu iş sözleşmesi ile altı ay uygulanabilir (md.63/2 son cümle). Buna göre, işçiler denkleştirme süresi içinde, kimi haftalar 45 saatin üzerinde kimi haftalarda ise 45 saatin altında çalışmakta, ancak iki ay içinde ortalama haftalık çalışması 45 saati geçmediğinden işçi fazla çalışma ücretine hak kazanamamaktadır. Örneğin işçi, bir hafta 50 saat diğer hafta 40 saat çalıştığında ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati geçmediğinden işçi, fazla çalışma ücretine hak kazanamamaktadır. Kısmi süreli iş ilişkisinde denkleştirme uygulanması, kimi haftalarda haftalık çalışma süresinin aşılması sebebiyle, tartılmalı olmakla beraber, kanaatimizce denkleştirme uygulaması yapılmasında bir sakınca görülmemelidir. Burada dikkat edilecek olan husus, denkleştirme süresi içerisinde ortaya çıkacak olan ortalama çalışma süresinin, kısmi süreli iş sözleşmesinde belirlenen haftalık çalışma süresinden daha fazla olmamasıdır. Aksi durumda, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma söz konusu olabilecektir¹⁵⁵.

Telafi çalışması ise, işçinin, bazı nedenlerle çalışmaması halinde, kaybedilen çalışma sürelerini belirli bir zaman dilimi içinde normal çalışma süreleri üstünde çalışarak ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın telafi etmesidir¹⁵⁶. Telafi çalışması, İş Kanunu'nun 64. maddesinde ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin

¹⁵⁴ E. Murat Engin, "Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2007- Mart, S.5, s. 73 (Denkleştirme).

¹⁵⁵ Mehmet Halis Karaman, *Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma*, TEZ, İstanbul, 2008, s. 118.

¹⁵⁶ Süzek, s. 790.

tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Ayrıca telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Telafi çalışması, fazla çalışma niteliğinde olmadığından ve eksik çalışılan sürelerin telafisinden ibaret olduğundan, kısmi süreli çalışan işçiye telafi çalışması yaptırılması mümkündür.

Tüm bu açıklamamız, çağrı üzerine çalışma için de geçerlidir. Kural olarak çağrı üzerin çalışan işçiye fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir. Ancak çağrı üzerine çalışmada, iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi belirtilmiş ise de bu sürenin, sözleşmede süre belirtilmemiş ise Kanunda düzenlenen haftalık 20 saatlik çalışma süresinin aşılması halinde işçinin fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazandığının kabulü gerekecektir¹⁵⁷.

G. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışması

Ulusal bayram ve genel tatil günleri, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un¹⁵⁸ 2. maddesinde sayılmıştır. Kanun'un düzenlemesine göre bir yıl içinde toplam 15,5 gün bayram ve genel tatil günü bulunmaktadır.

İş Kanunu'nun 44. maddesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışmayacağının iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılacağı, sözleşmede hüküm bulunmadığı durumda çalıştırılabilmesi için işçinin onayının alınmasının gerektiği düzenlenmiştir.

Ulusal bayram ve genel tatil gününde işçiye, herhangi bir iş karşılığı olmaksızın o güne ilişkin ücretini tam olarak ödenecektir. İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışması halinde ise çalışılan her gün için bir günlük ek ücret ödenmesi gerekmektedir (İş K. md.47).

¹⁵⁷ Sert, s. 353.

¹⁵⁸ RG. 17.3.1981, S.2429.

İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanma yönünden sözleşmenin türüne göre bir ayrıma gidilmemiştir. Bu konuda ayrımı haklı kılan bir neden de olmadığından, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalıştığında, İş Kanunu'nun 47. maddesinde belirtilen ücrete hak kanacaktır. Nitekim öğretide de bu konuda fikir ayrılığı söz konusu değildir.

Bununla birlikte, kısmi süreli çalışan işçinin bir iş karşılığı olmaksızın ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanabilmesi ancak sözleşme uyarınca çalışması gereken iş gününün ulusal bayram ve genel tatil gününe rastlaması ile mümkündür¹⁵⁹. Örneği günlük ücreti 75 TL olan ve haftanın Salı, Çarşamba, Perşembe günlerinde çalışan kısmi süreli işçi, Perşembe gününe rastlayan bir ulusal bayram günü çalışmasa dahi o günlük ücretine hak kazanır. Bu halde işçiye, bir çalışma karşılığı olmaksızın Perşembe günü için 75 TL ücret ödenecektir. Ancak, örneğin Cuma gününe denk gelen bir ulusal bayram ve genel tatil günü için işçinin ücrete hak kazanması mümkün değildir. Bu örnekte, işçi ulusal bayram ve genel tatil gününe denk gelen Perşembe gününde çalıştırılırsa, ayrıca bir günlük ücrete daha hak kazanacak ve işçiye toplamda 150 TL ücret ödenmesi gerekecektir.

Burada önemli olan iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin ücretinin aylık maktu ücret olarak belirlendiği durumlarda, ulusal bayram veya genel tatil gününe denk gelen çalışma gününe ilişkin ücretin işçiye aylık ücreti içinde ödeniyor olmasıdır. Bu durumda işçi, iş gününe denk gelen ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmadığında işçiye ek bir ödeme yapılması söz konusu olmayacaktır. Ancak ulusal bayram veya genel tatil gününde çalışması halinde işçiye bir günlük ek ücret ödenecektir. Önemli olan diğer bir husus da, İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye o gün çalıştığı süreye göre hesaplanacak ücretin değil bir günlük ek ücretin ödeneceğinin düzenlenmiş olmasıdır. Bu düzenlemeye göre ulusal bayram ve genel tatil gününde işçi bir saat dahi çalışsa bir günlük ücretine hak kazanacaktır. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 65.

¹⁶⁰ Yargıtay 22. HD. 15.12.2015 tarih ve 2014/23997 Es. 2015/34572 K; Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2015-2016 yılları**, Ankara, Yetkin, 2016, s. 893-894 (2015-2016 Yılı İlke Kararları).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye bu çalışmasının karşılığında serbest zaman kullandırılması mümkün değildir¹⁶¹. Ayrıca iş sözleşmelerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmaların ücrete dahil olduğu yönündeki hükümlere değer verilmemelidir¹⁶². Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin aksi yönde bir kararı bulunmakta¹⁶³ ise de, Yargıtay, İş Hukuku Dairelerinin içtihat farklılıklarını gidermek için 2016 yılı Ocak ayında yaptıkları toplantıda bu konu ele alınmış ve temel ücret içinde bayram ve genel tatil ücretlerinin çalışma karşılığı kısmının kararlaştırılamayacağı ilke olarak kabul edilmiştir¹⁶⁴.

H. Hafta Tatili

Dinlenme hakkı, Anayasanın 50/3 maddesinde düzenlenen anayasal bir haktır. Bu kapsamda İş Kanunu başta olmak üzere çalışma hayatını düzenleyen diğer kanunlarda ücretli izin hakkı düzenlemesine yer verilmiştir.

Ücretli hafta tatili, haftanın beş veya altı iş gününde çalışma nedeniyle yorulan, kendisine ve sosyal çevresine zaman ayıramayan çalışanlara, yorgunluğunu gidermesi ve çalışma yaşamının stresli, bağımlı ve programlı ortamından kurtulması için genellikle haftada bir gün ve hafta sonunda tanınan ücretli tatildir¹⁶⁵. Ücretli hafta tatilinde amaç işçinin parasal bir kaygı yaşamadan dinlenme hakkını kullanmasının teminidir¹⁶⁶.

İş Kanunu'nun 46. Maddesinde, işçilere, Kanun'un 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için, tatil gününden önce İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca belirlenen işgünlerinde çalışmış olması yahut

¹⁶¹ Yargıtay 9. HD. 03.05.2012 tarih ve 2010/7965 Es. 2012/15599 K. (www.legalbank.net) E.T.:06.06.2018.

¹⁶² Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2013- 2014 yılları, Ankara, Yetkin, 2014, s. 942 (2013-2014 Yılı İlke Kararları).

¹⁶³ Yargıtay 7. HD. 04.03.2014 tarih ve 2014/851 Es. 2014/5055 K. (www.legalbank.net) E.T.:06.06.2018.

¹⁶⁴ Çil, 2015-2016 Yılı İlke Kararları, s. 892.

¹⁶⁵ Mollamahmutoğlu, s. 931; Seracettin Gökteş, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2013, S.30, s. 43.

¹⁶⁶ Mehmet Halis Karaman, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, s.290 (Sosyal Güvenlik); Koç/Görücü, s. 157.

Kanun'un 46/3 maddesinde sayılan hallerden birinin varlığı nedeniyle çalışmış sayılması şarttır¹⁶⁷.

Hafta tatilinin, haftanın hangi günü olacağı hususunda İş Kanunu'nda bir düzenleme yer almamıştır. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin¹⁶⁸ 11. maddesinde ise, Pazar günü çalışan işçilere haftanın diğer bir günü tatil yaptırılması gerektiği düzenlenmiştir. Bu halde, hafta tatilinin Pazar gününden başka bir gün olarak belirlenmesi mümkündür. Pazar günü çalışan işçinin hafta arasında tatil yapması gereken gün, o işçi açısından hafta tatili niteliğindedir ve bu husustaki hükümlere tabidir¹⁶⁹. Nitekim Yargıtay kararlarında da, işçinin haftanın herhangi bir günü 24 saat çalışmaması halinde hafta tatilini kullanmış olacağı kabul edilmiştir¹⁷⁰.

Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 46/1 maddesinde hafta tatilinin kesintisiz yirmi dört saat olacağı düzenlendiğinden hafta tatilinin bölünerek kullanılması mümkün değildir¹⁷¹. Bu sürenin altında bir süre hafta tatili verilmesi durumunda, işçinin usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez¹⁷².

Hafta tatilinin başlangıç ve bitiş zamanı, gece yarısından başlayarak bunu izleyen gece yarısına (saat 00:00'dan 24:00'e) kadar olan 24 saatlik süredir. Ancak postalar halinde çalışılan işyerlerinde hafta tatili günü, gece yarısından başka bir saatte de başlatılabilir¹⁷³.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, hafta tatiline hak kazanabilmek için hafta tatilinden önceki altı iş gününde çalışmış olma şartı yerine, Kanun'un 63. maddesine göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olma ölçütü kabul edilmiştir¹⁷⁴. İş Kanunu'nun 46. maddesi ile 63. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, hafta tatiline hak kazanabilmek

¹⁶⁷ Göktaş, s. 44; Tankut Centel, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 1, S.2, s.19 ("Hafta Tatili").

¹⁶⁸ RG. 07.04.2004, S. 25426.

¹⁶⁹ Süzek, s. 843.

¹⁷⁰ Yargıtay 9. HD. 20.09.2007 tarih ve 2006/16795 Es. 2007 /27508 K (www.legalbank.net) E.T.: 15.11.2018.

¹⁷¹ Göktaş, s. 45; Süzek, s. 843.

¹⁷² Çil, 2015 – 2016 Yılı İlke Kararları, s. 877; Süzek s. 843.

¹⁷³ Süzek s. 844.

¹⁷⁴ Centel, Hafta Tatili, s. 20; Süzek, s. 843.

için haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini doldurmuş olma şartının aranıp aranmayacağı ve dolayısıyla kısmi süreli çalışan işçinin, hafta tatili hakkının olup olmadığı öğretide tartışmaya yol açmıştır.

Kanun'un gerekçesinde kısmi süreli çalışan işçinin haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlenmesi halinde, bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatiline hak kazanmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Kanun gerekçesinde yapılan bu açıklamaya dayanarak öğretide bir görüş, hafta tatiline hak kazanabilmek için İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşuluna önem vererek, haftanın bütün iş günlerinde çalışan kısmi süreli işçinin hafta tatiline hak kazanacağını, bütün iş günlerinde çalışmaması halinde hafta tatiline hak kazanamayacağını ileri sürmektedir¹⁷⁵. Bu görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi haftada altı gün çalışması halinde hafta tatiline hak kazanacaktır. Ancak bu görüş, bir haftada aynı sürelerle kısmi süreli çalışan işçiler arasında ayrımcılığa yol açması ve hafta tatili hakkının bölünebilir bir hak olmaması sebebiyle eleştirilmiştir¹⁷⁶.

Diğer bir görüşe göre, İş Kanunu'nun 63. maddesinde sözü edilen esneklik, 45 saatten daha az çalışmayı gerektiren kısmi süreli çalışmayı kapsamamakta, haftalık toplam veya ortalama 45 saatin muhafaza edildiği çalışma biçimlerini öngörmektedir. Dolayısıyla bu görüşe göre, mevcut düzenleme karşısında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamadığı sürece, İş Kanunu'nun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerine çalışmış olma koşulunu karşılamayacak ve hafta tatiline hak kazanamayacaktır¹⁷⁷. Bu görüş, 63. maddede haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğunun belirtildiği, tarafların bunun altında bir çalışma süresi kabul etmelerinin mümkün olduğu, 46. maddede 63. maddeye yapılan atfın çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği çalışma şekillerini de kapsayacağı, aksi halde haftalık çalışma süresinin 40 saat belirlendiği işyerlerinde çalışan işçinin de hafta tatiline hak kazanamayacağı; ancak böyle bir sonucun kabul edilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir¹⁷⁸.

¹⁷⁵ Mehmet Halis Karaman, "Karar İncelemesi – 4857 sayılı İş Kanunu m. 13 – Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.2, 2010, s. 289 ("Karar İncelemesi").

¹⁷⁶ Centel, Hafta Tatili, s. 21.

¹⁷⁷ Centel, Hafta Tatili, s. 20-21; Zeytinoglu, s. 458.

¹⁷⁸ Caniklioğlu, Sempozyum, s. 191; Sevimli, s. 108.

Diğer bir görüş ise, sözleşme ile belirlenen süre içerisinde çalışmaları halinde, kısmi süreli çalışan işçilerin tamamının hafta tatiline hak kazanacağını savunmaktadır¹⁷⁹. Bu görüş; dinlenme hakkının Anayasal bir hak olması, bu hakkın kanunla sınırlandırılmasının mümkün olmaması, Kanun'da da kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkının bulunmadığı yönünde bir düzenleme yer almamasının yanında Kanun'un açıkça kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında ayırım yapılmasının mümkün olmadığını düzenlemiş olması gerekçelerine dayanmaktadır. Ancak bu görüş de haftanın bir yahut iki günü çalışan işçinin haftada altı gün çalışan işçi kadar dinlenme ihtiyacı duymayacağı, kaldı ki çalışmadığı diğer günlerde bu ihtiyacını karşılamasının da mümkün olduğu gerekçeleriyle eleştirilmiştir.

Kanaatimizce, Kanun'un 63. Maddesinde haftalık en çok çalışma süresi gösterilmiş ve bu sürelerin altında bir haftalık çalışma süresinin belirlenebileceği de düzenlenmiştir. Bu halde, hafta tatiline hak kazanmak için haftada kırk beş saat çalışma şeklinde bir koşul olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Ancak, kısmi süreli çalışmada çalışma süresi normal çalışma sürelerinden önemli oranda daha az belirlendiğinden, örneğin haftada 5 saat çalışan bir işçinin hafta tatiline hak kazandığını söylemek de hakkın düzenleniş amacıyla bağdaşmaz. Bununla birlikte, işçinin haftanın yedi günü çalıştırılması da maddenin özüne aykırıdır. Bu nedenle, kısmi süreli çalışanın işçinin haftanın tüm işgünlerinde çalıştığı durumlarda hafta tatiline hak kazandığının kabulü uygun olacaktır.

Yargıtay ise, yerleşik kararlarında, çalışma gün ve saatlerine bakmaksızın kısmi süreli işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağına karar vermektedir¹⁸⁰.

¹⁷⁹ Sarıbay, s.302; Süzek, s.265.

¹⁸⁰ Yargıtay 9.HD. 8.12.2009 tarih ve 2009/ 44744 Es 2009/ 33940 K. sayılı kararı "1475 sayılı Yasanın 41 inci maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Yasanın uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz", Aynı yönde bkz. Yargıtay 9.HD. 18.3.2015 tarih ve 2015/5444 Es 2015/11088 K. (www.kazanci.com.tr) E.T.: 03.02.2019.

Her ne kadar Yargıtay kararlarında kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağı kabul edilmekte ise de öğretideki aksi görüşler kapsamında değerlendirilmesi gereken diğer bir konu da, kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığının kabulü halinde işçiye ödenecek hafta tatili ücretinin ne şekilde hesaplanacağıdır.

İş Kanunu'nun 46. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çalışılmayan hafta tatili gününde işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenecektir. Maktu ücretli işçilere ise hafta tatili ücreti aylık ücretleri ile ödendiğinden ayrıca hafta tatili ücreti ödenmeyecektir¹⁸¹. İşçinin hafta tatilinde çalışması halinde ödenecek ücret, Kanun'da düzenlenmemiştir. Ancak Yargıtay, yıllardır süregelen kararlarında hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılmasına ve işçi hafta tatili gününde bir saat dahi çalışsa, bir iş karşılığı olmaksızın ödenecek bir günlük ücretinin yanında, bir günlük ücretinin 1,5 katı tutarında ek ücretin işçiye ödenmesi gerektiğine karar vermektedir¹⁸². Buna göre hafta tatilinde çalışan işçi, o gün için günlük ücretinin 2,5 katı tutarında ücrete hak kazanmış olacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanacağı kabul edildiğinde, hafta tatili ücretinin nasıl hesaplanacağı da tartışmalıdır. Bir görüşe göre, işçi haftalık çalışma süresi ile orantılı olarak hafta tatili ücretine hak kazanacaktır¹⁸³. Buna göre, öncelikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin çalışma süresine oranı tespit edilecek; daha sonra, bu oran, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye ödenecek hafta tatili ücretine uygulanarak, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye ödenecek hafta tatili ücreti belirlenecektir¹⁸⁴.

Örneğin, haftada 45 saat tam süreli olarak çalışan işçinin günlük ücretinin 90 TL olduğu kabul edildiğinde, aynı işyerinde haftada 30 saat çalışan kısmi süreli işçiye 60 TL hafta tatili ücreti ödenmesi gerekecektir. Aynı örnekte, kısmi süreli çalışan işçinin,

¹⁸¹ Süzek, s. 817.

¹⁸² Yargıtay 9. HD. 12.05.2014 tarih ve 2012/10486 Es. 2014/15288 K; Yargıtay 22. HD. 15.12.2015 tarih ve 2014/23997 Es. 2015/34572 K.; Ek bir yevmiye ödenmesi gerektiğine ilişkin süreklilik kazanmamış ayırık karar bkz: Yargıtay 7. HD 26.05.2014 tarih ve 2014/7273 Es. 2014/11322 K. (www.legalbank.net) E.T.: 12.05.2019.

¹⁸³ Caniklioğlu, Sempozyum, s. 192; Sarıbay, s. 303; Karaman, Karar İncelemesi, s. 290.

¹⁸⁴ Karaman, Karar İncelemesi, s. 290.

hafta tatili gününde çalıştırılması halinde işçiye hafta tatili ücretinin 2,5 katı yani 150 TL ödenmesi gerekecektir.

Diğer bir görüşe göre ise, haftada 45 saat çalışan tam süreli işçiye 7,5 saat karşılığı hafta tatili ücreti ödenmektedir. 7,5 saat, 45 saatin 1/6'sı olduğundan, kısmi süreli çalışan işçinin bir haftalık çalışması karşılığı olarak hak kazandığı ücretin 1/6'sının hafta tatili ücreti ödenmesi gerekmektedir¹⁸⁵.

Kanaatimizce, haftalık ücretin 1/6'sı tutarındaki bir ücretin hafta tatili ücreti olarak ödenmesi haftalık çalışma süresinin ve buna bağlı olarak ücretin değiştiği hallerde, her hafta için ayrı tutarda hafta tatili ücreti hesaplanması anlamına gelir ki, çok sayıda işçinin çalıştığı işyerleri yönünden bu şekilde bir hesaplama yapılması oldukça güçtür. Bu nedenle hesaplamanın, tam süreli emsal işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin çalışma sürelerinin oranlanması ve bu oranın tam süreli işçinin hafta tatili ücretine uygulanması suretiyle tespit edilmesi en uygun yöntem olacaktır.

Yargıtay'ın yerleşik kararlarının hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılması ve ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği yönünde olduğu, kısmi süreli işçinin ise hafta tatilinde çalışması nedeniyle haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinin üzerine çıkmasının mümkün olmadığı, bu durumda, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi açısından fazla çalışma değil fazla sürelerle çalışmanın gerçekleşmiş olacağı ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, çalıştığı hafta tatili günü için, 2.25 gündelik ücret ödemesi yapılması gerekmektedir¹⁸⁶.

İ. Yıllık İzin

İş K.'nın 53/1 maddesine göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir ve bu haktan vazgeçilemez.

Maddede belirtilen asgari bir yıllık çalışma koşulu, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde işçinin fiilen çalıştığı günler ile İş K. md. 55'te sayılan çalışmış gibi kabul

¹⁸⁵ Sevimli, s. 113-114.

¹⁸⁶ Karaman, Karar İncelemesi, s. 291.

edilen günlerin hesap edilmesi ile belirlenir¹⁸⁷. Eğer İş K. md. 55'te sayılan durumlar dışında bir nedenle işçi işine devam etmediyse, devam etmediği bu süreyi de çalışıp telafi ederek yıllık izne hak kazanabilecektir. Bu halde işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır (İş K. md 54/2).

4857 sayılı İş Kanununda kısmi süreli çalışan işçinin yıllık izin hakkından faydalanmasını engelleyen bir düzenleme yer almadığından kısmi süreli çalışan işçi de yıllık ücretli izne hak kazanacaktır¹⁸⁸. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin¹⁸⁹ 13/1. maddesinde de kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi tutulamayacakları açıkça düzenlenmiştir. Bu kapsamda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıp da bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiler de çalışma süresine göre bir oranlamaya tabi tutulmaksızın, yıllık izin hakkından faydalanacaktır. Yargıtay'ın ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararları da bu yöndedir¹⁹⁰.

Kısmi süreli çalışanlar yönünden yıllık izne hak kazanmak için çalışılması gereken 1 yıllık sürenin ne şekilde hesaplanacağı da mevzuatta düzenlenmemiştir. Kısmi süreli çalışan işçilerin bir yıllık çalışma sürelerinin tespitinde sadece fiili

¹⁸⁷ İş K. md. 55 uyarınca aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar
- f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- i) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,
- j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

¹⁸⁸ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 182; Eyrenci, s. 57; Sarıbay, s. 306.

¹⁸⁹ 03.03.2004 tarihli 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir

¹⁹⁰ Yargıtay 9 HD. 28.04.2011 tarih ve 2009/12314 Es. 2011/12551 K., Yargıtay 7. HD. 13.06.2013 tarih ve 2013/8733 Es. 2013/11153 K. (www.legalbank.net); Yargıtay HGK 12.03.2003 tarih ve 2003/21-143 E . 2003/159 K. sayılı kararı (www.kazanci.com.tr) E.T.: 12.05.2019.

çalışma sürelerinin dikkate alınacağıının kabul edilmesi halinde, işçinin yıllık izin hakkına bir yılda değil birkaç yılda ulaşması söz konusu olacaktır¹⁹¹. Hâlbuki kısmi süreli çalışan işçinin fiilen çalışmadığı günler, çalışma yükümlülüğünün olmadığı günlerdir. Bu açıdan kısmi süreli çalışan işçinin, İş Kanunun 54/2 maddesi uyarınca fiilen çalışmadığı süreyi telafi edecek kadar çalışmasının beklenmesi mümkün değildir¹⁹². Kaldı ki; İş Kanunu, günlük veya haftalık çalışma süresine ilişkin herhangi bir değerlendirmede bulunmamıştır¹⁹³. Bu nedenle haftanın belirli günlerinde çalışan işçi, çalışma günlerinde iş görme edimini yerine getirdiyse, fiilen işe başlamasından itibaren bir yıllık süreyi doldurduğunda, yıllık ücretli izne hak kazanacaktır¹⁹⁴. Bu halde kısmi süreli çalışan işçilerin haftada ya da ayda kaç gün çalıştıklarına bakılmaksızın iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir yıl geçmekle yıllık izin hakları doğar¹⁹⁵. Kısmi süreli çalışan işçinin fiilen çalışması gereken günlerde çalışmaması halindeyse İş Kanunu'nun 55. maddesinde düzenlenen hallerden biri yoksa çalışmadığı süreyi tamamlaması gerekecektir¹⁹⁶.

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin işyerindeki hizmet süresi dikkate alınarak belirlenmiştir¹⁹⁷. İzin sürelerinin tarafların anlaşması ile artırılması mümkündür (İş K. md. 53/son).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de kıdemlerine göre izin sürelerinden, herhangi bir farklılık olmadan, faydalanacaktır¹⁹⁸. Kısmi süreli çalışan işçinin hak ettiği yıllık izin süresinde herhangi bir orantı yapamaz¹⁹⁹.

Kısmi süreli çalışan işçi, çalışma süresine bağlı olarak, her yıl bir yıllık çalışma süresinin sonunda İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenen sürelerle yıllık ücretli

¹⁹¹ Çelik, Kıdem Hesabı, s. 6; Sarıbay, s. 307.

¹⁹² Caniklioğlu, Sempozyum, s. 194; Sarıbay, s. 307.

¹⁹³ Umut Topçu, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül - Ekim, 2011, s. 230.

¹⁹⁴ Çelik, Kıdem Hesabı, s. 7; Sarıbay, s. 307.

¹⁹⁵ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 66; Caniklioğlu, Sempozyum, s. 194; Karaman, Karar İncelemesi, s. 284; Sarıbay, s. 307; Topçu, s. 307.

¹⁹⁶ Topçu, s. 230; Sarıbay, s. 307.

¹⁹⁷ İş K. md. 53/4 uyarınca işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz.

¹⁹⁸ Centel, Kısmi Süreli Çalışma s.66; Eyrenci, s. 60; Koç/ Görücü, s. 158;.

¹⁹⁹ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 67; Eyrenci, s. 60.

izne hak kazanacaktır. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkını nasıl kullanacağı da ayrıca incelenmesi gereken bir konudur.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13/2 maddesinde kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanların, hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden iş günlerinde çalışmayarak kullanacakları düzenlenmiştir. Bu durumda işçi bu süre içinde ne kadar süre fiili olarak çalışacaksa o kadar süre iş görme yükümlülüğünden kurtulacaktır²⁰⁰. Örneğin işçinin haftada 1 gün çalıştığı varsayıldığında, 14 gün yıllık izin kullanan işçi, bu süre içerisinde denk gelen 2 iş gününde çalışmayarak 14 günlük yıllık izin hakkını kullanmış olacaktır. İşçinin 14 günlük yıllık izin hakkını 14 iş gününde gelmeyerek kullanacağının kabul edilmesi durumunda, verilen örneğe göre işçinin 14 hafta boyunca çalışmaması gibi bir sonuç doğacaktır ki, bu sonucun isabetli olduğunu söylemek mümkün değildir²⁰¹.

İş Kanunu'nun 56/3 maddesinde yıllık ücretli iznin, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabileceği düzenlenmiştir. Ancak, Kanun'un bu maddesi tam süreli işçiler düşünülerek düzenlenmiş ve kısmi süreli çalışan işçinin on günlük blok izin süresini kullandıktan sonra kalan izin sürelerini birer gün şeklinde kullanması durumu göz ardı edilmiştir. On günlük blok izin süresini kullanan kısmi süreli işçi, geriye kalan 4 günlük iznini 4 gün işe gelmeyerek kullanabilir ki haftada 1 gün çalışan işçi bu durumda 4 hafta boyunca çalışmamış olacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçinin iş görme yükümlülüğünde kurtulduğu izin süresi içine isabet eden iş günlerine ilişkin ücreti, işverence eksiksiz şekilde ödenecektir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 21/son maddesi de bu yöndedir. Bu halde, kısmi süreli çalışan işçiye, iş sözleşmeleri uyarınca çalışmayacağı süreler için yıllık izin ücreti ödenmeyecektir²⁰².

²⁰⁰ Eyrenci, s. 61; Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 67; Caniklioğlu, s. 194; Sarıbay, s. 308-309; Karaman, Karar İncelemesi, s. 297.

²⁰¹ Caniklioğlu, Sempozyum, s. 194.

²⁰² Centel, 67; Karaman, 287; Koç/Görücü, s.158; Topçu, s. 231.

İşçinin birden fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışıyor olması durumunda, her bir işverendeki çalışması ayrı ayrı değerlendirilecek, Kanunda düzenlenen çalışma süresini doldurması koşuluyla her bir işveren nezdinde ayrı ayrı yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

İş Kanunu'nun 58. maddesinde izinde çalışma yasağı düzenlenmiş olup işçinin izin süresi içinde ücret karşılığında başka bir işte çalışması durumunda, işveren ödediği izin ücretini geri isteyebilecektir. Ancak bu düzenleme, kısmi süreli çalışan işçi yönünden bağlayıcı olmamalıdır²⁰³. Zira kısmi süreli çalışan işçinin, farklı işverenler nezdindeki çalışmalarından doğan yıllık izin haklarını aynı tarihlerde kullanarak fiili olarak çalışmaması durumunda işçi, yıllık iznin dinlenme amacını tam olarak sağlamış olacak²⁰⁴ ve yıllık izinde başka bir işte çalışması da söz konusu olmayacaktır. Ancak işçinin, her zaman iki çalışmasından doğan yıllık izin haklarını aynı tarihlerde kullanması mümkün olmayabilir. Bu nedenle, bir işverene bağlı olarak sürdürdüğü çalışmasından doğan yıllık izin hakkını kullanırken, diğer işvereni nezdinde fiili olarak çalışan işçinin, kısmi süreli çalışmanın doğası gereği, izinde çalışma yasağını ihlal ettiğinden bahsedilmeyecek ve İş Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca bu dönemde işçiye ödenen izin ücretinin işçiden geri alınması mümkün olmayacaktır²⁰⁵. Ancak işçi, yıllık izin hakkını kullandığı dönemde, izinde olmasaydı çalışacağı saatleri başka bir işverene tahsis ederek çalışır ise, izinde çalışma yasağını ihlal etmiş olacak ve işverence yıllık izin ücreti geri alınabilecektir²⁰⁶.

J. Yeni İş Arama İzni ve Süt İzni

İşveren, bildirim süresi içinde işçiye yeni bir iş bulması için işçiye günde en az 2 saat iş arama izni vermek zorundadır (md. 27). Her ne kadar madde metninde yahut gerekçede açıkça belirtilmemiş olsa da İş Kanunu'nun 27. maddesinde işçiye tanınan bu hak, tam süreli çalışan işçiler dikkate alınarak belirlenmiştir²⁰⁷.

²⁰³ Çelik, Kıdem Hesabı, s. 7; Centel, s. 67; Karaman, s. 287; Sarıbay, s.309.

²⁰⁴ Sarıbay, s. 307.

²⁰⁵ Sarıbay, s. 308.

²⁰⁶ Sarıbay, s. 308.

²⁰⁷ Caniklioğlu, Sempozyum, s. 196.

Kısmi süreli çalışmanın niteliği dikkate alındığında, kısmi süreli çalışanın işçinin bu haktan ne şekilde faydalanacağına ilişkin öğretide fikir birliği bulunmamaktadır. Bir görüş; kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalıştığı, haftanın çalışmadığı gün ve saatlerinde iş aramasının mümkün olduğu, iş arama izni verilmesinin hakkaniyete uygun olmayacağını ileri sürülebileceğini belirtmektedir²⁰⁸. Diğer bir görüş, iş arama izni ücret ve paraya ilişkin bölünebilir bir menfaat olmadığından izin saatlerinin oranlanmasının mümkün olmadığı, iş arama izninin iş sözleşmesinde belirlenen iş günlerindeki çalışma saatlerinde Kanunda belirtilen sürelerle kullandırılmasının gerektiği yönündedir²⁰⁹. Diğer görüş ise, iş arama izninin çalışma süresinin zaman itibarıyla dağılımına göre orantılı olarak uygulanması gerektiği, her durumda da kısmi çalışmada yeni iş arama izninin sadece toptan kullanılmasına olanak tanınmasının yerinde olacağı yönündedir²¹⁰.

Bu hakkın, kısmi süreli çalışan işçiye hiçbir oranlama yapılmaksızın uygulanması halinde, günde iki saat çalışan işçiye, çalışma süresinin tamamının iş arama izni olarak verilmesi gerekeceği gibi günde bir saat çalışan işçi yönünden iş arama izninin tam olarak kullandırılması da mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte, tam süreli işçiye tanınan bu hakkının kısmi süreli çalışan işçiye tanınmayacağını kabul edilmesi de mümkün değildir. Bu nedenlerle, kanaatimizce, kısmi süreli çalışan işçinin iş arama izin süresinin çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmesi uygun olacaktır. Nitekim Yargıtay kararlarında da İş Kanunu'nun 27. maddesindeki yeni iş arama izninin günde iki saatten az olmayacağı düzenlemesinin tam süreli çalışanlar için olduğu, bu nedenle iş arama izni süresinin kısmi çalışma süresine oranlanarak belirlenmesi gerektiği kabul edilmektedir²¹¹.

4857 sayılı İş Kanunu'nda tam süreli çalışma dikkate alınarak düzenlenen diğer bir hak da süt iznidir. Kanun'un 74/7 maddesine göre bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek için kadın işçiye günde 1,5 saat süt izni verilmelidir. Kısmi süreli çalışan kadın işçinin haftanın belirli günlerinde işyerindeki günlük çalışma süresi kadar

²⁰⁸ Karaman, Karar İncelemesi, s. 207.

²⁰⁹ Aydemir, s. 234.

²¹⁰ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 69; Caniklioğlu, Sempozyum, s. 196; Sarıbay, s. 293.

²¹¹ Yargıtay 9 HD. 30.09.2014 tarih ve 2014/24967 Es. 2014/28566 K. (www.legalbank.net) E.T. 12.05.2019.

çalışıyor olması halinde günde 1,5 saat süt izni kullanması mümkündür. Ancak çalışması tam gün şeklinde olmayıp da haftanın belirli günlerinde birkaç saat şeklinde olan kadın işçi yönünden bu hakkın yine çalışma süresine göre orantılı olarak kullanılmasının gerektiği ileri sürülmektedir²¹². Kanaatimizce; günlük çalışma süresinin altında bir süre ile çalışan kadın işçinin ayrıca süt izni kullanması, hakkın düzenleniş amacına aykırıdır. Bu nedenle, kısmi süreli çalışan kadın işçinin sadece günlük iş süresi kadar çalıştığı durumda süt iznine hak kazanacağını kabulü uygun olacaktır.

K. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

1. Genel Olarak

Kısmi süreli iş sözleşmeleri de tam süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi işçinin ölümü, tarafların anlaşması, belirli süreli iş sözleşmelerinde belirli sürenin dolması, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince tek taraflı irade beyanı ile bildirim sürelerinin sonunda yahut İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerine göre işçinin yahut işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshiyle sona erebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin sona ermesi bakımından kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli işçi arasında bir ayrıma gidilmemiştir. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de, tam süreli iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hukuk kuralları uygulanacaktır²¹³.

İşverence, fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda yahut feshin sendikal nedene dayanması halinde tam süreli işçi tarafından ileri sürülebilecek her türlü talep kısmi süreli çalışan tarafından da ileri sürülebilecek, bu kapsamda kısmi süreli çalışan işçiye kötü niyet tazminatı veya sendikal tazminat ödenmesi söz konusu olacaktır ²¹⁴.

İşçinin, birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması durumunda, her iki iş sözleşmesi de bağımsız olduğundan İş Kanununda düzenlenen fesih koşulları ve feshe bağlı haklar da ayrı ayrı değerlendirilecektir²¹⁵.

²¹² Caniklioğlu, Sempozyum, s. 196.

²¹³ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 69; Süzek, s. 271; Sarıbay, s. 312; Odaman, s. 159; Yorulmaz, s. 103.

²¹⁴ Yorulmaz, s. 106.

²¹⁵ Aydemir, s. 232; Yorulmaz, s. 106.

2. Kıdem Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır (İş K. md. 120). 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesi düzenlemesine göre kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi uygulanmaya devam edecektir²¹⁶.

Kanun'da bir tanıma yer verilmemiş olmakla birlikte Yargıtay, kıdem tazminatını; "işverene ait işyerinde ya da işyerlerinde belli bir süre çalışmış olan işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması ve yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık olmak üzere, kanuni esaslar dahilinde işverence işçiye verilen toplu para" olarak tanımlamaktadır²¹⁷.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin İş Kanunu'na tabi olarak çalışıyor olması, iş sözleşmesinin maddede sayılan hallerden biriyle sona ermiş olması ve işçinin işyerindeki çalışma süresinin en az 1 yıl olması gerekmektedir²¹⁸. Sözleşmenin kısmi veya tam süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

Kısmi süreli çalışan işçinin kıdem süresinin ne şekilde tespit edileceği Kanun'da düzenlenmemiştir. Bu nedenle Kanun'un lafzından yola çıkarak kısmi süreli çalışanların kıdem süresinin nasıl hesaplanacağı tartışılmıştır. Yargıtay, başlarda kıdem süresinin tespitinde sadece fiili çalışılan ve çalışılmış sayılan günlerin toplanması gerektiğine karar vermiştir²¹⁹. Yargıtay'ın uzun yıllar devam eden bu görüşü, öğretide yoğun şekilde eleştirilmiş, kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem süresinin de çalışmaya başladıkları tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar

²¹⁶ Şahin Çil, **Açıklamalı – İçtihatlı Kıdem Tazminatı**, Ankara, Turhan, 2009, s. 1. (Kıdem tazminatı).

²¹⁷ Yargıtay 9. HD. 05.02.2009 tarih ve 2007/23503 Es. 2009/1639 K. (www.kazanci.com.tr) E.T.: 08.04.2019.

²¹⁸ Ercan Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2010, s. 43; Çil, **Kıdem Tazminatı**, s. 5.

²¹⁹ Yargıtay 9. HD 24.10.1977 tarih ve 1977/13902 Es. 1977/15481 K., Aynı yönde Yargıtay 9. HD 17.12.1991 tarih ve 1991/10981 Es. 1991/16220 K. (www.kazanci.com.tr) E.T.: 13.03.2019.

geçen süre olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir²²⁰. Yargıtay, daha sonra verdiği kararlarında eleştirilen bu görüşünü terk etmiş ve öğretide ağırlıklı olarak ileri sürüldüğü üzere kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de kıdem süresinin çalışmaya başladıkları tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçen süre olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir²²¹.

Öğretide, çağrı üzerine çalışma da kıdem süresinin aynı şekilde tespit edilmesi gerektiği ileri sürülmüş ise de²²², Yargıtay ve Hukuk Genel Kurulu aksi görüşü benimsemiş ve işçinin sadece çalıştığı ve çalışmış sayılması gereken günlerin kıdem süresi hesabında dikkate alınacağına karar vermiştir²²³.

İşçinin, aynı işverene ait iki farklı işyerinde iki farklı kısmi iş sözleşmesi ile çalışması durumunda kıdem süresinin nasıl hesaplanacağı da tartışılması gereken diğer bir konudur. Özellikle de İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ile getirilen işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu kapsamında, işverenin her bir işyeri için işçi sayısına göre değişen haftalık çalışma süresi ile ayrı ayrı işyeri hekimi istihdam etmesi gerektiğinden, işverenin aynı işyeri hekimi ile birden fazla işyerinde çalışmak üzere ve her bir işyeri için ayrı bir kısmi süreli iş sözleşmesi imzalaması söz konusu olmaktadır. Yargıtay’ca incelenen bir olayda, Belediyenin iştiraki olan birden fazla firmada her bir firma ile ayrı ayrı kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri hekiminin açmış olduğu davada her bir sözleşmenin ayrı olduğu, işyeri hekiminin hizmet verdiği işçilerin de farklı olduğu gerekçesiyle her bir iş ilişkisinin ayrı değerlendirilmesi gerektiğinde karar vermiştir²²⁴.

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi düzenlemesi uyarınca, son ücrete işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen diğer ek menfaatlerin eklenmesi ile tespit edilen giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Ayrıca kıdem

²²⁰ Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 523; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 19; Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 69; Karaman, Karar İncelemesi, s. 279; Zeytinoğlu, s. 456; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 181; Çelik, Kıdem Tazminatını, s. 4; Süzek; s. 288; Sarıbay, s. 316 -317.

²²¹ Yargıtay 9. HD 27.9.2000 tarih ve 2000/8184 Es. 2000/12733 K., Yargıtay 9. HD 20.11.2008 tarih ve 2007/ 31344 Es. 2008/ 31565 K. , Yargıtay 9. HD 15.01.2013 tarihli ve 2010/35184 Es. 2013/596 K. (www.kazanci.com.tr) E.T. 13.03.2019.

²²² Aydın, s. 52; Odaman, s. 184.

²²³ YHGK’nun 01.04.2012 tarih ve 2012/9-303 Es. 2012/317 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 13.03.2019.

²²⁴ Yargıtay 7. HD 06.10.2015 tarih ve 2015/24540 Es. 2015/18142 K. (Çil, 2015-2016 Yılı İlke Kararları, s. 324-327).

tazminatının hesabında net ücretin mi brüt ücretin mi dikkate alınacağı hususunda Kanun'da bir düzenleme bulunmamaktaysa da öğretide ve yıllardır süregelen Yargıtay içtihatlarında, hesaplamanın brüt tutarlar üzerinden yapılacağı kabul edilmiştir.

Kanun maddesinde her bir tam yıl için işçinin 30 günlük ücreti tutarında tazminat ödeneceği düzenlenmiş olup kısmi süreli çalışan işçiler yönünden, işçinin otuz günlük süre içinde kalan çalışmaları karşılığında alabileceği ücret dikkate alınmalıdır²²⁵. Bu halde, son ay içinde kısmi çalışmaları karşılığı ödenen ücret tutarı, otuz güne bölünerek tazminata esas bir günlük ücret bulunmalıdır. Yargıtay kararları da bu yöndedir²²⁶.

Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kısmi süreli çalışmaya yahut kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışmaya geçmesi halinde, kıdem tazminatının ne şekilde hesaplanacağı da tartışmalıdır. Bir görüşe göre, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin ücreti daha düşük olacağından son ücrete göre kıdem tazminatının hesaplanması adil olmayacaktır²²⁷. Ancak 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatının hesabında son ücretin dikkate alınacağı açıkça düzenlenmiş olduğundan, artık işçinin kısmi süreli çalışma kapsamında almakta olduğu son ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Kısmi süreli çalışan işçinin tam süreliye geçmesi akabinde iş sözleşmesinin kıdem tazminatını hak kazandıracak şekilde sona ermesi halinde de, yine işçinin son ücreti üzerinden tazminatları hesaplanmalıdır.

1475 sayılı Kanunun 14/13 maddesinde kıdem tazminatı bir tavan ile sınırlandırılmıştır. Buna göre kıdem tazminatın yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez. Kıdem tazminatı tavanı kısmi süreli iş sözleşmeleri için de geçerlidir²²⁸. Yargıtay'ın da aynı doğrultuda karar verdiği görülmektedir²²⁹.

²²⁵ Karaman, Karar İncelemesi, s. 280.

²²⁶ Yargıtay 9. HD 27.09.2000 tarih ve 2000/8184 Es. 2000/12733 K (www.legalbank.net) E.T.: 14.03.2019.

²²⁷ Çil, Kıdem Tazminatı, s. 39.

²²⁸ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 67; Karaman, Karar İncelemesi, s. 280; Sarıbay, s. 318.

²²⁹ Yargıtay 9. HD 04.04.2001 tarih ve 2001/2036 Es. 2001/2556 K. (www.kazanci.com.tr) E.T.: 02.04.2019.

Aynı işverene bağlı olarak birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması durumunda, öğretide; kıdem süreleri birleştirmesinin ancak farklı zamanlarda aynı işveren nezdinde geçen çalışmalar yönünden getirildiğini, aynı dönemde birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi yönünden kıdem tazminatı tavanının her bir sözleşme yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir²³⁰. Yargıtay da, her iki kısmi süreli iş sözleşmesinin birbirinden bağımsız olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı tavanının ayrı ayrı göz önünde bulundurulması gerektiğine karar vermiştir²³¹.

İşçinin farklı işverenler nezdinde kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışması durumunda ise, her iki sözleşme birbirinden bağımsız olduğundan, kıdem tazminatı tavanı yönünden her iki sözleşmenin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir²³².

3. İhbar Süreleri ve İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirileceği ve iş sözleşmesinin bu bildiriminde sonra, işçinin işyerindeki kıdem süresine göre değişen iki, dört, altı veya sekiz haftalık sürenin sonunda sona ereceği düzenlenmiştir.

Aynı maddenin 4. fıkrasında bildirim şartına uymayan tarafın, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu düzenlenmiştir. 5. fıkra da ise işverene, bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini bildirim süresinin sonunu beklemeksizin feshetme imkânı verilmiştir.

Kanunun 13. maddesinin gerekçesinde, bildirim sürelerinin kısmi süreli iş sözleşmelerinde tam süreli sözleşmelerden farklı olamayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, ihbar süreleri ve ihbar tazminatına ilişkin hükümler, kısmi süreli çalışanlar yönünden de aynen uygulanacaktır²³³.

²³⁰ Zeytinoğlu, s. 458.

²³¹ Yargıtay 9 HD 23.03.2005 tarih ve 2004/1915 Es. 2005/9536 K. (www.kazanci.com.tr) E.T.: 02.04.2019.

²³² Centel, s. 70; Eyrenci, s. 68; Karaman, Karar İncelemesi, s.281; Sarıbay, s. 318.

²³³ Yorulmaz, s. 104; Aydemir, s. 233; Odaman, s. 159.

İhbar süresinin uzunluğu, işçinin kıdem süresine bağlı olarak düzenlenmiş olup; işçinin kıdem süresi işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten fesih anına kadar geçen süre üzerinden hesaplanacak, ihbar süresi içinde işçi sadece bu sürede çalışması gereken günlerde iş görme edimini ifa edecektir²³⁴.

İhbar tazminatı ise, işçinin aylık giydirilmiş ücretinin 30'a bölünmesi ile tespit edilecek bir günlük giydirilmiş ücretin ihbar süresi ile çarpılması yoluyla bulunacaktır²³⁵.

4. İş Güvencesi

Kısmi süreli çalışan işçiler, koşulları sağlamaları kaydıyla, iş güvencesi hükümlerinden de tam süreli işçiler gibi faydalanabilir²³⁶.

İş Kanunu'nun 18. maddesine göre iş güvencesinden faydalanabilmenin koşullarından biri olan iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işyerinde en az 30 işçi çalışıyor olması koşulu bakımından, işçilerin iş sözleşmelerinin türünün bir önemi yoktur. İş Kanunu'nda sadece, engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu düzenleyen 30. maddenin 2. fıkrasında işyerinde çalışan sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanların, çalışma sürelerine göre tam süreli çalışmaya dönüştürülerek dikkate alınacağı düzenlemiştir. İş güvencesinden faydalanma bakımından bu yönde bir düzenlemeye yer verilmediğinden, kanun koyucunun iradesinin de işyerinde kısmi süreli çalışan işçilerin, işçi sayısının hesabında tam süreli işçiler gibi dikkate alınması yönünde olduğunu ortaya koymaktadır²³⁷. Yargıtay kararlarında da kısmi süreli çalışan işçilerin işçi sayısının tespitinde herhangi bir oranlama yapılmaksızın dikkate alınacağı yönündedir²³⁸.

²³⁴ Sarıbay, s. 315-316.

²³⁵ Yargıtay 9. HD. 27.09.2000 tarih ve 2000/8184 Es. 2000/12733 K. sayılı kararında “*Part-time çalışan bir işçinin ihbar ve kıdem tazminatları hesabına esas hizmet süresinin ve ücretinin belirlenmesinde mahkemece hataya düşülmüştür. Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre bu tür çalışmalarda hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre olarak nazara alınmalı ve alınan son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunmalı ve bu ücret esas alınarak tüm süreye göre ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.*” (www.legalbank.net) E.T.: 15.04.2019.

²³⁶ Aydemir, s. 232; Sarıbay, s. 312.

²³⁷ Süzek, 557; Sarıbay, s. 31; Karaman, Karar İncelemesi, s.297.

²³⁸ Yargıtay 9. HD. 31.03.2008 tarih ve 20017/29950 Es. 2008/7008 K (Çalışma ve Toplum Dergisi).

Kısmi süreli çalışanların iş güvencesinden faydalanabilmesi için gerekli olan altı aylık kıdem koşulu bakımından da Kanun'da herhangi bir düzenleme yapılmamış olmakla birlikte, İş Kanununun iş güvencesini düzenleyen 18. maddesinde “kıdem” kavramına yer verilmiş olması ve Yargıtay’ın kısmi süreli çalışanların kıdem süresinin tespitine ilişkin kararları doğrultusunda kıdem süresinin takvim esasına göre belirlenmesi uygun olacaktır²³⁹.

II.BASIN İŞ KANUNU VE DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte, Bas. İş K. md. 13/1’ de sözleşmede aksine bir düzenleme yapılmadığı hallerde gazetecinin basınla ilgili yahut ilgisiz başka işlerde çalışabileceği belirtilmiştir. Bu hükümden, gazetecinin, bağlı çalıştığı işverenden başka işverenler nezdinde kısmi süreli çalışma yapmasının mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bas. İş K. ek madde 1/1’de gazetecinin günlük çalışma süresinin sekiz saat olduğu düzenlenmiş, bu yönüyle İş Kanunundan farklı olarak çalışma sürelerinde haftalık değil günlük esas kabul edilmiştir.

Bas. İş K.’nun 19. maddesinde hafta tatilinin bir gün olduğu, devamlı gece çalışan gazetecinin ise hafta tatilinin iki gün olduğu düzenlenmiştir. Buna göre, gazetecinin haftalık çalışma süresi kırk sekiz saat, devamlı gece çalışan gazetecinin ise haftalık çalışma süresi kırk saattir. Tarafların anlaşarak bu sürelerin altında bir çalışma süresi belirlemeleri mümkündür.

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda da, kısmi süreli çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Deniz İş Kanunu’nun 26. maddesinde iş süresinin günde sekiz, haftada kırk sekiz saat olduğu ve bu sürenin haftanın iş günlerine eşit olarak bölüneceği düzenlenmiştir.

²³⁹ Karaman, s. 298; Aydemir, s. 232; Sarıbay, s. 313.

Deniz İş Kanunu'nda hem haftalık hem de günlük çalışma süresinin ölçüt alındığı görülmektedir. Madde de azami çalışma süreleri düzenlenmiş olup; maddenin nispi emredici nitelikte olması sebebiyle tarafların anlaşması ile bu sürelerin altında bir çalışma süresi de belirlenebilecektir²⁴⁰. Bu halde Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlarla kısmi süreli iş sözleşmesi yapılmasının önünde herhangi bir engel de bulunmamaktadır.

Her iki kanunda da, kısmi süreli çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme yer almadığından, kısmi süreli çalışma yönünden azami çalışma süresinin ne şekilde belirleneceği öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, İş Kanunu ana kanun niteliğindedir ve İş Kanunu hükümleri, Deniz İş K. ve Bas. İş Kanununa tabi çalışanlara da uygulanmalıdır. Diğer görüşe göre, her iki Kanunda da İş Kanununun ana kanun niteliğinde olduğuna ilişkin bir hüküm yer almadığından, genel kanun niteliğinde olan TBK hükümleri ile boşluğun doldurulması gerekmektedir²⁴¹. Bir başka görüşe göre de, İş Kanunu ana kanun niteliğinde olmamakla birlikte, TBK' da hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu'nun kıyasen uygulanması gerekir²⁴².

Yargıtay, eski tarihli bir kararında, İş Kanunu'nun "ana kanun" niteliğinde olduğunu ve Bas. İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını kabul etmiş²⁴³; daha sonra verdiği bir başka kararında ise²⁴⁴, Bas. İş K. ile İş Kanunu arasında özel- genel kanun ilişkisinin bulunmadığını hükme bağlamıştır. Yargıtay, daha yeni tarihli kararlarında²⁴⁵ ise, "*Borçlar Kanunu, Genel Kanun'dur. Bu kanun ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açıktır. Özel kanunda düzenleme olmaması halinde, genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır. Açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır.*" demek

²⁴⁰ Bektaş Kar, **Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı)**, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 173.

²⁴¹ Ömer Ekmekçi, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 4, S. 13, Mart 2009, s. 19; Caniklioğlu / Yamakoğlu, s. 12; Süzek, s.244.

²⁴² Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 70; Centel, s. 20.

²⁴³ Yargıtay 9. HD 04.05.1967 tarih ve 1967/4311 Es., 1967/377 K. sayılı kararı (Bektaş Kar: "6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 72, Sayı 2, 2014, s.168).

²⁴⁴ Yargıtay 9. HD 20.10.2000 tarih ve 2000/8226 Es. 2000/12788 K. (Sümer, s. 17).

²⁴⁵ Yargıtay 9. HD 24.06.2008 tarih ve 2007/17396 Es. 2008/17526 K. (www.legalbank.net) E.T.:11.07.2019.

suretiyle uyuşmazlığın İş Kanunu'nun kıyasen uygulanması yoluyla çözümlenmesi yönünden karar vermiştir.

Kanaatimizce, diğer Kanunlarda İş Kanunu'nun ana kanun niteliğinde olduğuna ilişkin bir düzenlemenin yer almamış olması da gözetilerek, İş Kanunu'nun genel veya ana kanun olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak genel kanun niteliğindeki TBK'da gerek çalışma süreleri gerekse de kısmi süreli çalışmaya uygulanacak hükümler yönünden herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, hakimın boşluğu doldururken 4857 sayılı İş Kanunu'nu kıyasen uygulaması uygun olacaktır.

III. TÜRK BORÇLAR KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

TBK' da kısmi süreli çalışma tanımı yapılmamış, sadece işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmelerin de hizmet sözleşmesi olduğu belirtilmiştir (md. 393).

Ayrıca TBK'da, haftalık yahut günlük normal çalışma süresine ilişkin herhangi bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Bu nedenle, çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmesi için belirlenmiş normatif bir kıstas bulunmamakta olup kısmi sürenin değerlendirilmesi içtihatlarla bırakılmıştır²⁴⁶. Bununla birlikte, TBK'ya tabi olarak çalışan işçiler bakımından, işyerindeki normal haftalık çalışma süresine oranla düzenli ve sürekli olarak çalışma süresinin kısaldığı hallerde kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmelidir²⁴⁷. Bu durumda, örneğin haftada kırk beş saat çalışılan işyerinde otuz beş saat çalışan işçinin iş sözleşmesinin kısmi süreli olduğunun kabulü gerekecektir.

IV. 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNA GÖRE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

A. SENDİKA ÜYELİĞİ

²⁴⁶ Başak Güneş / F. Barış MUTLAY, "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.2, 2010, s. 286.

²⁴⁷ Caniklioğlu/Yamakoğlu, Toplu İş Hukuku, s. 13.

Anayasa'nın 51. maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun²⁴⁸ 17. maddesi uyarınca, sendikaya üye olmak serbesttir ve hiç kimse sendikaya üye olmaya yahut olmamaya zorlanamaz.

Sendika, “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş” olarak tanımlanmıştır (STİSK md. 2/1-ğ). STİSK'nın bu hükmü uyarınca, sadece işçi ve işveren sayılanlar sendikaya üye olabilecektir.

Aynı maddenin 3. fıkrasına göre ise; Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir. İşçi kavramının belirlenmesinde, iş sözleşmesine (hizmet sözleşmesi) dayalı çalışma esastır. Her ne kadar Kanun'da İş Kanunu'na atıf yapılmış ise de sendikalaşma bakımından ilgili işçinin iş ilişkisinin hangi iş kanununa tabi olduğu önem taşımaz. Bu nedenle, İş Kanunu'nun dışında bırakılan bir kısım tarım işçileri, esnaf yanında çalışan kimi işçiler, gazeteciler ve gemi adamları gibi genel olarak TBK, Bas. İş K. veya Deniz İş K.'na tabi bulunan işçiler de STİSK kapsamındadır²⁴⁹. Kanun'un gerekçesinde de bu husus açıklanmıştır²⁵⁰. STİSK'nun 2/4 maddesinde ayrıca, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet biçiminde yürüten gerçek kişilerin de de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı düzenlenmiştir.

Sendikal haklardan yararlanmak için, öncelikle bir hizmet sözleşmenin ve STİSK'nın 19. maddesinde belirtilen koşulların varlığı gerekmektedir. İş sözleşmesinin türünün ise bir önemi yoktur²⁵¹. Bu kapsamda, mevsimlik, belirli yahut

²⁴⁸ RG 07.11.2012, S. 28460.

²⁴⁹ Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Turhan Kitapevi, Ankara, 2015, s. 24; Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 77; Caniklioğlu/Yamakoğlu, Toplu İş Hukuku, s. 14.

²⁵⁰ madde gerekçesinde “Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmış olsa da bu Kanunda belirtilen tanımlar İş Kanununun kapsamıyla bağlı olmaksızın genel olarak ifade edilmiş olması nedeniyle diğer iş kanunları ve Borçlar Kanununa tabi olan işçi ve işverenler de bu Kanunun kapsamında olacaktır.” ifadelerine yer verilmiştir.

²⁵¹ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, Oniki levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 51.

kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da, sendika kurabilir ve sendikaya üye olabilir²⁵².

Bununla birlikte, kısmi süreli çalışan işçilerin birden fazla işveren nezdinde iş sözleşmesi ile çalışması mümkün olduğundan, kısmi süreli çalışanların sendika üyelikleri tam süreli çalışan işçilerin üyeliğine göre bir kısım farklılıklar taşımaktadır²⁵³. Sendika üyeliğinin tekliği ilkesi bunlardan biridir.

Aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağı Anayasa'nın 51/4 maddesinde düzenlenmiş, Anayasa'ya paralel olarak 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun 22/1 maddesinde de sendika üyeliğinin tekliği ilkesine yer verilmişti. Anayasa'nın sendika üyeliğinin tekliği ilkesini düzenleyen 51. maddesinin 4. fıkrası, 07.05.2010 tarihli 5982 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle yürürlükten kaldırılmıştır. Buna karşın, 2821 sayılı Kanun değiştirilmediğinden, STİSK'nın yürürlüğe girdiği tarihe kadarki sürede kısmi süreli çalışanlar, farklı iş kollarında çalışmaları şartıyla birden çok sendikaya üye olabilmıştır.

STİSK' da ise, birden çok sendikaya üye olunamayacağı, aksi durumda sonraki üyeliğin geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir (md. 17/3). Bu madde ile sadece tek bir işveren yanında çalışan işçinin birden fazla sendikaya üye olması yasak kapsamındadır²⁵⁴. Aynı iş kolunda fakat farklı işverenlere ait işyerinde çalışan işçiler ile değişik iş kollarında farklı işverenlere ait işyerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilecektir²⁵⁵.

Sendika üyeliği, gerek Anayasa gerekse de STİSK ile güvence altına alındığından, sendika, yetki sürecinde avantajlı hale gelebilmek için tüzüğünde üyelik için bir başka sendikaya üye olmama koşuluna yer verdiğinde, bu türden bir düzenleme Anayasa'ya ve Kanuna aykırı olacaktır. Aynı şekilde kısmi süreli çalışan işçilerin

²⁵² Yargıtay 9. HD 08.12.2009 tarih ve 2009/44744 Es., 2009/ 33940 K. sayılı kararı (www.legalbank.net3) E.T. 14.07.2019.

²⁵³ Caniklioğlu/Yamakoğlu, Toplu İş Hukuku, s. 15.

²⁵⁴ Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, s. 79.

²⁵⁵ A. Can Tuncay/ F. Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s. 96; Sur, s. 131.

birden fazla sendikaya üye olma hakkını engelleyen her türlü düzenleme de anayasaya ve kanuna aykırıdır²⁵⁶.

B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. Toplu İş Sözleşmesinde Yetki:

Bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesinin koşulları STİSK'nın 41. maddesinde düzenlenmiştir ve işçi sendikasının yetkili sayılması için işkolu barajı ve işyeri/ işletme barajını aşması gerekmektedir. İşçi sendikasının yetki alabilmesi için her iki şartı birlikte yerine getirmesi zorunludur.

İşkolu barajı şartı, sendikanın, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin kanunun belirlediği oran kadarının, sendikanın üyesi olmasını ifade eder. STİSK md. 41/1'de bu oran öncelikle %3 olarak belirlenmiş²⁵⁷, daha sonra yapılan değişiklikle oran %1'e indirilmiştir²⁵⁸.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesinin diğer bir koşulu da işyeri veya işletme barajını aşmasıdır. İşverenin, aynı işkolunda örgütlü tek işyeri olması halinde sendika, işyeri barajını aşması halinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilecektir. İşverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerinin bulunması halinde ise tüm bu işyerlerini (işletmeyi) kapsayan şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Bu durumda sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için işletme barajını aşması gerekmektedir.

²⁵⁶ Caniklioğlu/Yamakoğlu, Toplu İş Hukuku, s. 14; Sur, s. 130.

²⁵⁷ STİSK ile kabul edilen baraj oranlarının yetki tespitine etkisine ilişkin bkz. Murat Engin, "6356 sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y.2013, S. 39.

²⁵⁸ STİSK'nın 41/1 maddesinde işkolu barajı %3 olarak belirlenmiş, geçici 6. maddesinin 1. fıkrasında ise Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayın tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar yüzde 1, 01.07.2018 tarihine kadar ise yüzde 2 olarak uygulanacağı belirtilmişti. 10.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanun ile geçici md. 6/1 hükmü yürürlükten kaldırılmış, iş kolu barajı da %1'e düşürülmüş, fakat eklenen ek md. 1 ile "... en az yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır" hükmü getirilmiştir. Ek md 1 hükmü, Anayasa Mahkemesinin 14.05.2015 tarih ve 2014/177 E., 2015/49 sayılı kararı ile eşitlik ilkesi ile bağdaşmadığı gerekçesiyle ek iptal edilmiştir. Son durum itibarıyla, yetki için tüm sendikalar bakımında iş kolu barajı %1'dir.

STİSK md. 41/1'e göre sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesi için, yetki başvuru tarihinde, işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının²⁵⁹, işletmede ise işçilerin yüzde kırkının sendikanın üyesi olması gerekmektedir.

Gerek işkolu barajında gerekse de işyeri veya işletme barajında, işçi sayısının tespiti için iş sözleşmesinin türüne göre bir ayrıma gidilmediğinden, kısmi süreli çalışan işçiler de işyerinde, işletmede ve işkolunda çalışan işçi sayısına, çalışma süresine ilişkin herhangi bir oranlama yapılmaksızın, tam süreli işçiler gibi, dâhil edilecektir²⁶⁰. Ancak, aynı işverenin aynı işkolunda örgütlü birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, çoğunluk hesabında sadece bir kez göz önünde bulundurulması gerekir²⁶¹.

Farklı işverenlere ait aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, her bir işyerinde farklı bir sendikaya, diğer bir deyişle aynı işkolunda iki farklı sendikaya üye olması hukuken mümkündür. Kısmi süreli çalışan işçinin, her iki işyerinde de farklı sendikalara üye olması ve işçinin üyesi olduğu sendikanın işçinin çalıştığı diğer işyerinde de örgütlenmesi durumunda, sendikanın yetkisi tespit edilirken, işçinin, işçi sayısına etkisinin ne olacağı tartışmalıdır. Burada iki ihtimal söz konusudur: İlk ihtimal, kısmi süreli çalışan işçinin her iki sendika için de sayıya dahil edilmesi; ikinci ihtimal ise bu işçinin etkisiz kabul edilerek işçi sayısında dikkate alınmamasıdır.

Bu olasılık, kanun koyucu tarafından da öngörülmüş ve STİSK'nın 41. maddesinin gerekçesinde, *“Yetki tespiti sırasında birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Ancak böyle bir durumda birden fazla sendikanın yarısından bir fazla çoğunluğu sağlaması mümkündür. Bakanlık yarısından bir fazla çoğunluğu sağlayan sendikalardan üye sayısı fazla olan işçi sendikasına, üye sayılarının eşitliği halinde ise ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesi verecektir.”* ifadelerine yer verilmiştir. Bu halde işçinin, her iki sendika açısından da işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir.

²⁵⁹ Yarından fazla çoğunluğun “yüzde elli bir” veya “yüzde elli + bir” şeklinde anlaşılamayacağı yönünde bkz. Yargıtay 9. HD 15.06.2000 tarih ve . 2000/8746 Es. 2000/8620 K (www.kazanci.com.tr) E.T.:03.08.2019.

²⁶⁰ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 78; Caniklioğlu / Yamakoğlu, s. 17, Tuncay / Savaş Kutsal, s. 246.

²⁶¹ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 79; Caniklioğlu / Yamakoğlu, s. 17.

2. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

TİS hükümlerinden, sendikanın üyesi işçiler yararlanacağı gibi sendikaya üye olmaksızın sadece dayanışma aidatı ödeyen işçiler de yararlanabilecektir (STİSK md. 39/1).

TİS'in imza tarihinde sendika üyesi olan işçi, yürürlük tarihinden; imza tarihinden sonra üye olan işçi ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren TİS'ten yararlanabilir (STİSK md. 39/2). Dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar ise talep tarihinden itibaren TİS' ten faydalanabilecektir.

TİS' ten yararlanma bakımından kısmi süreli çalışan işçiler için bir ayrım söz konusu değildir. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçiler de sendika üyesi olmaları yahut dayanışma aidatı ödemeleri koşuluyla TİS hükümlerinden faydalanabilecektir²⁶².

Kısmi süreli çalışanların, TİS kapsamı dışında bırakılıp bırakılamayacağı tartışmalı bir konudur. Bir görüş, kısmi süreli çalışanların, toplu iş sözleşmesinin özerkliği ilkesi gereğince, kapsam dışında bırakılabileceğini savunmaktadır²⁶³. Diğer bir görüş ise, genel bir prensip olarak kapsam dışı bırakmanın yasaklanamayacağını, önemli olanın kapsam dışı bırakmanın haklı temelini varlığı ve işverenin, tanınan hakkı kötüye kullanmaması olduğunu savunmaktadır²⁶⁴. Yargıtay, sendika ve işverenin kapsam dışı personeli belirleme yetkisine sahip olduğunu kabul etmektedir²⁶⁵.

Bununla birlikte asıl sorun TİS hükümlerinin tam süreli işçiler düşünülerek düzenlendiği hallerde kısmi süreli çalışanların bu hükümlerden ne şekilde faydalanacağıdır. Bu durumda, her bir düzenleme ayrı ayrı değerlendirilmeli, düzenlemenin özüne göre bölünmesi gerektiği anlaşılan hak ve menfaatler yönünden kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süresinin oranı dikkate alınarak, bölünmesi mümkün olmayan yahut düzenlemenin amacı dikkate alındığında bölünmesinde

²⁶² Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 73; Eyrenci, s. 73; Karaman, Karar İncelenmesi, s. 295.

²⁶³ Eyrenci, s. 75.

²⁶⁴ Centel, s. 74-75.

²⁶⁵ Yargıtay 9. HD 10.07.2013 tarih ve 2013/6410 Es. 2013/21094 K. (www.kazanci.com.tr) E.T.:01.08.2019.

gereklilik bulunmayan haklardan ise herhangi bir oranlama yapılmaksızın tam süreli işçiler gibi faydalandırılması yoluna gidilmelidir²⁶⁶. Örneğin, TİS’te haftalık yahut aylık ücret tutarına yer verilmiş ise, bu tutarın tam süreli işçiler dikkate alınarak belirlendiği kabul edilerek, ücretin, kısmi süreli çalışan işçiye çalışma süresi ile orantılı olarak uygulanması gerekir²⁶⁷. Ancak evli işçilere ödenen aile yardımının, kısmi süreli çalışan işçiye tam olarak ödenmesi uygun olacaktır²⁶⁸.

Burada değinilmesi gereken diğer konu ise, toplu iş sözleşmesinde kısmi süreli çalışmanın yasaklanmasıdır. Bu durum, kısmi süreli çalışanların TİS’ te kapsam dışı bırakılmasından farklıdır. Toplu iş sözleşmesinde kısmi süreli çalışmanın yasaklanması, çalışma özgürlüğüne aykırı olduğundan hukuken geçersizdir.

C. GREV VE LOKAVT SIRASINDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN DURUMU

STİSK md. 67/1 uyarınca, kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

STİSK md. 68/1’e göre “işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz”. İşverenin arkadaşlarını ve akrabaları da yasak kapsamında olup, yasağı sadece işçilerle sınırlı düşünmemek gerekir²⁶⁹.

İşverenin; greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, kendi işlerinden başka işlerde çalıştırması da yasaklanmıştır. İşveren, bu kişilere greve katılanların işlerini yaptıramayacaktır (md. 68/2). Kısmi süreli çalışan işçinin greve katılmasında bir engel bulunmamaktadır.

STİSK md. 68/2’de yer alan yasaklama, işverenin yeni işçi alması yahut başkasını çalıştırmasına ilişkindir. İşverenin, grev esnasında, hâlihazırda işyerinde

²⁶⁶ Eyrenci, s.73.

²⁶⁷ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 74.

²⁶⁸ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 74.

²⁶⁹ Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 19.

çalışan işçisinin, sadece iş sözleşmesinde yer alan çalışma süresini artırmak suretiyle çalıştırmasının, Kanun'a aykırı olup olmadığı ise tartışmalıdır. Öğretide, bu yasağın her işçinin göreceği işin belirlenmiş olması, işyerinde her iş için belirli bir kadro teşkil edilmiş olması halinde uygulanabileceği ifade edilmiştir²⁷⁰.

Kanaatimizce, greve katılmayan kısmi süreli çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin tam süreliye çevrilmesi STİSK'nın 68/2 maddesine aykırılık teşkil edecektir. Ancak, kısmi süreli çalışmanın türlerinden olan iş paylaşımında, işi paylaşan işçilerden birinin bir nedenle işini ifa edemediği durumlarda, taraflar arasındaki anlaşmadan diğer işçilerin onun yerine geçme borcunun olduğu anlaşıyor ise artık kısmi süreli çalışan işçinin bu nedenle çalışma süresinin uzamasının kanuna aykırı olmadığını söylemek gerekecektir²⁷¹.

STİSK, grev sırasında işverenin başka işçi çalıştırmasını yasakladığı gibi, işçinin başka bir işte çalışmasını da yasaklamıştır. STİSK'nın 68/3 maddesinde, işçinin grev ve lokavt süresince iş sözleşmesi ile başka bir işveren nezdinde çalışması yasaklanmış, kısmi süreli çalışan işçiler yönünden ise kanuni haftalık çalışma süresini aşmamak kaydıyla başka bir işyerinde çalışabileceği yönünde ayrık bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Madenin gerekçesinde, haftalık çalışma süresi 20 saat olan işçinin, grev ve lokavt süresince 25 saate kadar bir başka işyerinde çalışabileceği belirtilmiştir. Burada önemli olan, işyerindeki çalışma süresi değildir. İşçinin çalıştığı işyerinde haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş olsa dahi, bu işyerinde kısmi süreli çalışan işçi, ikinci işyerinde 40 saate kadar değil 45 saate kadar çalışabilecektir²⁷².

Gerek maddede gerekse de madde gerekçesinde ayrıca belirtmediğinden, kısmi süreli çalışan işçinin, ikinci işte çalışmasının grev ve lokavt başlamadan önce başlamış olması gerekmemektedir. Kısmi süreli çalışan işçi, grev ve lokavtın başlamasından sonra da başka bir işte çalışmaya başlayabilir²⁷³.

²⁷⁰ Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 19.

²⁷¹ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 75; Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 20.

²⁷² Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 21.

²⁷³ Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 20.

İşçinin, haftalık çalışmasını tamamlayan süreyi fazla çalışma adı altında yahut başka bir nedenle aşması halinde ise başka işte çalışma yasağını ihlal ettiğinin kabulü gerekecektir. Bununla birlikte, işçinin istisna teşkil eden ve aniden oluşan bir nedenle ender şekilde yaptığı fazla süreli çalışma yasağının ihlali olarak nitelendirilmesi de hakkaniyete uygun olmayacaktır²⁷⁴.

STİSK'nın 68/3 hükmü, İş Kanunu'nun belirttiği kısmi süreli çalışma sınırı dikkate alındığında haksızlık yaratacak nitelikte olduğu, haftada otuz saat çalışan işçi grev ve lokavt esnasında başka bir işte çalışabilecekken, haftada otuz bir saat çalışan işçinin başka işte çalışmasının mümkün olmamasının hakkaniyetsiz olduğu gerekçesi ile eleştirilmiştir²⁷⁵.

Her ne kadar tam süreli çalışan işçinin grev ve lokavt süresince iş sözleşmesi ile başka bir işveren nezdinde çalışması yasaklanmış ise de grev ve lokavt öncesinde yan işte çalışan (örneğin işyerinde haftalık 40 saat, diğer bir işyerinde haftalık 5 saat çalışan çalışan) işçinin, bu çalışmasını sürdürmesi Kanun'a aykırı sayılmamalıdır²⁷⁶.

Grev oylamasında işçi sayısının tespitinde STİSK' nın 61. maddesinde iş sözleşmesinin türüne göre bir ayrıma yer verilmediğinden, kısmi süreli çalışan işçiler de tam süreli çalışan işçiler gibi dikkate alınacaktır²⁷⁷.

²⁷⁴ Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 20.

²⁷⁵ Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 21.

²⁷⁶ Caniklioğlu/ Yamakoğlu s. 21.

²⁷⁷ Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s. 79.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI

I. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

A. Genel Olarak

Anayasa'nın 60. maddesine göre herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu kasamda, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanların sosyal güvenliği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanun da - diğer Kanunlarda olduğu gibi - genel olarak tam süreli çalışmayı esas alarak hazırlanmış, ancak kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlar ile 30 günden az süreyle çalışanlara ilişkin özel bir takım düzenlemelere yer vermiştir.

5510 sayılı Kanundaki düzenlemelere bakıldığında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından sosyal güvenlik sorunlarının; yaşlılık aylığı, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası alanlarında çıktığı görülmektedir²⁷⁸.

B. Sigortalılık Kavramı ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Kısmi süreli iş sözleşmesi, 5510 sayılı Kanun'da tanımlanmamış, buna karşılık, sigortalı sayılanların düzenlendiği 4/1. maddede kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar da dikkate alınmıştır²⁷⁹. Gerçekten de 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesinde “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılır*” düzenlemesi yer almıştır.

²⁷⁸ Nurşen Caniklioğlu, “Atipik İstihdam Biçim İle Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği”, **Prof. Dr. Turan Esener’e Armağan**, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Ocak - 2016, s. 64 (“Sosyal Güvenlik”).

²⁷⁹ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 64.

Maddenin ifadesinden de anlaşılacağı üzere, sigortalı kavramı belirlenirken esas olan iş sözleşmesine dayalı çalışmaktır²⁸⁰. Bu kapsamda, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar değil, Bas. İş K.'na tabi gazeteciler, Deniz İş K.'na tabi gemi adamları ve Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesi kapsamında çalışanlar (örneğin profesyonel sporcular) da sigortalı sayılır²⁸¹.

Sigortalı sayılmak için ücret²⁸² ve iş sözleşmesi türü ile çalışma süresinin bir etkisi yoktur. Bu kapsamda, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar da tam süreli çalışanlar gibi sigortalı sayılmaktadır²⁸³.

5510 sayılı Kanun' da bazı kısmi süreli çalışanlar için özel düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre; 2547 sayılı Kanuna göre yükseköğretim kurumlarındaki geçici işlerde kısmi süreli çalıştırılan öğrenciler, Kanun'un 4/a maddesi kapsamında sigortalı sayılırlar ve iş kazası, meslek hastalığı ve genel sağlık sigortasında faydalanırlar (md. 5/1-b). Ayrıca, primlerini kendileri ödemek şartıyla; 5510 sayılı Kanun ek md. 6' ya göre ticari taksi, dolmuş ve benzeri şehir içi toplu taşıma araçlarında bir ya da birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde çalışma saati itibariyle on günden az süreyle çalışanlar; Kanun md. 4/2-b' de belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda bir ya da birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde çalışma saati itibariyle on günden az süreyle çalıştırılan sanatçılar; 5510 sayılı Kanun ek md. 9'a göre ev hizmetlerinde ay içerisinde çalışma saatine göre on günden az çalışanlar 5510 sayılı Kanun md. 4/a kapsamında sigortalı sayılırlar.

C. Kısmi Süreli İşçinin Prime Esas Kazancı

1. Prime esas kazanç (matrah)

İşçinin hangi tür kazançlarının sigorta matrahına dahil olup hangilerinin olmayacağı 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesinde sayılmıştır. Hükümde, prime esas kazançlar üç başlık altında sıralanmıştır: Buna göre,

²⁸⁰ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 213.

²⁸¹ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015 s. 67 ("Sosyal Güvenlik"); Ali Güzel / A. Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 220.

²⁸² Sözer, Sosyal Güvenlik, s. 67.

²⁸³ Centel, s. 81; Şimşek, s. 142; Murat Özdamar / Erden Çakar, "Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği", **Mali Çözüm Dergisi**, S. 123, Mayıs –Haziran 2014, s. 49.

- hak edilen ücretler; prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemeler,
- işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar;
- idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince sigortalılara o ay içinde yapılan ödemeler

brüt toplamı prime esas kazançta esas alınır.

Prime esas kazançta dikkate alınacak olan ücret, sigortalının ilgili ayda hak ettiği ücretlerdir. Burada ücretin türünün (akort, götürü, kardan pay alma vb.) bir önemi yoktur²⁸⁴. Ayrıca maddede belirtilen ücret, geniş anlamda ücret olup fazla çalışma, fazla süreli çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili çalışma ücretleri de bu kapsama dâhildir²⁸⁵. Ücret eki niteliğinde olan ve sigortalıya o ayda ödenen ücret ekleri de (prim, ikramiye, vb.) prime esas kazançta dikkate alınacaktır.

5510 sayılı Kanun'un 80/1-b maddesinde prim matrahının belirlenmesinde dikkate alınmayacak kazançlar da sayılmıştır. Buna göre; aynı yardımlar; ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prim matrahında dikkate alınmayacak olan kazançlardır. Prim matrahına dâhil olmayan kazançların maddenin (b) bendinde tahdidi (sınırlı sayı prensibi ile) sayıldığı anlaşılmaktadır²⁸⁶.

Prime esas kazançta dahil olan ve olmayan kazançlar yönünden Kanun'da, sözleşme türüne göre bir ayırım yapılmamıştır. Bu halde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile

²⁸⁴ Sözer, Sosyal Güvenlik, s. 197.

²⁸⁵ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 230; Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 216.

²⁸⁶ Karaman, s. 217.

çalışan işçinin prime esas kazancı yine yukarıda sayılan esaslara göre belirlenecektir²⁸⁷.

Kısmi süreli çalışma yönünden özellik arz eden bir durum, işçinin farklı işverenler nezdinde birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması halinde prime esas kazançlarının ne şekilde belirleneceğidir. 5510 sayılı Kanun'un 82/4 maddesi, kısmi süreli çalışanın her bir işveren yönünden elde ettiği kazançların ayrı ayrı değerlendirileceğini ve her bir işverence primlerin ayrı ayrı ödeneceği düzenlenmiştir²⁸⁸. Hatta işverenler tarafından ödenen primler toplamı, prime esas kazancın üst sınırını aşarsa, aşan kısmın tamamı, işçinin isteği ile işçiye geri ödenecektir.

2. Prime Esas Günlük Kazanç

Prime esas günlük kazancın belirlenmesi, sigortalıya sağlanacak ödenek ve gelirlerin hesaplamasında esas alındığından, sigortalı işçi açısından oldukça önemlidir²⁸⁹.

5510 sayılı Kanunun 80/1-g maddesinde, prime esas tutulacak günlük kazancın, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biri olduğu düzenlenmiştir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır.

Buna göre prime esas günlük kazanç, ilgili ayda prim hesaplamasına dahil edilen kazançlar toplamının, çalışarak ya da çalışmaksızın ücret alınmış günlerin sayısına bölünmesi ile tespit edilecektir²⁹⁰. Eğer işçi, ay içinde tüm günlerde çalışmış yahut çalışmamasına karşın ücret hak etmiş ise günlük kazancı, aylık kazancının otuza bölünmesi ile tespit edilecektir. İlgili ayın otuz günden uzun yahut kısa sürmüş

²⁸⁷ Karaman, s. 2017.

²⁸⁸ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 216 – 217.

²⁸⁹ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 217.

²⁹⁰ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 245.

olmasının bir önemi yoktur²⁹¹. Yirmi sekiz gün olan Şubat ayında da prime esas günlük kazanç, işçinin aylık kazancının otuz güne bölünmesi ile bulunacaktır. Ancak işçi, ayın tüm günlerinde çalışmamış ve çalışmadığı günlere ilişkin ücret de almamışsa, prime esas alınan kazancının çalıştığı günlere bölünmesi ile prime esas günlük kazanç tespit edilecektir²⁹². Örneğin, ayda 15 gün çalışıp 1500 TL ücret alan işçinin prime esas günlük kazancı $1500 \text{ TL} / 15 \text{ gün} = 100 \text{ TL}$ olacaktır.

Saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları ise 82. madde hükmüne göre belirlenen alt sınır olacaktır (md. 80/1-e).

Kısmi süreli işçinin, prime esas günlük kazancının nasıl belirleneceği de çalışılan süre ve bu sürenin dağılımına göre değişiklik göstermektedir.

Kısmi süreli çalışmanın, tam süreli işçinin çalıştığı iş günlerinde sadece günlük çalışma süresi azaltılarak yapılması, diğer bir deyişle kısmi süreli işçinin işyerinde tam süreli işçinin çalıştığı tüm işgünlerinde çalışması halinde, prime esas günlük kazancı tam süreli işçi gibi hesaplanmalıdır²⁹³. Bu halde, kısmi süreli çalışan işçinin prime esas günlük kazancı, 5510 sayılı Kanun'un 80/1-g maddesi uyarınca, prime esas tutulan ücretlerin o ay içindeki toplamının otuzda biri olacaktır (md. 80/1- g).

Kısmi süreli çalışmanın, haftanın belirli günlerinde tüm gün çalışma şeklinde yapılması durumunda, prime esas günlük kazanç, o ay içinde prime esas tutulan kazançların toplamının çalışılıp ücret alınan günlere bölünmesiyle belirlenecektir (md. 80/1- g ikinci cümle). Ancak, taraflarca iş sözleşmesinde çalışılmayan diğer günler için de ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, genel kurala göre o ay içinde prime esas tutulan ücretlerin toplamının otuza bölünmesi suretiyle prime esas günlük kazanç hesaplanacaktır²⁹⁴.

²⁹¹ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 218; Sözer, Sosyal Güvenlik, s. 197; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 245.

²⁹² Sözer, Sosyal Güvenlik, s. 197.

²⁹³ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 216.

²⁹⁴ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 217.

Kısmi süreli çalışan işçinin tam gün çalışması bulunmaksızın haftanın değişen günlerinde değişen saatlerle çalışıyor olması durumunda ise, ilgili ayda almış olduğu ücretin, toplam çalışma süresinin 7,5 saate bölünmesi ile tespit edilecek çalışma gün sayısına bölünmesi suretiyle prime esas günlük kazanç tespit edilecektir.

3. Prime Esas Günlük Kazancın Alt ve Üst Sınırı

5510 sayılı Kanun'da prime esas günlük kazançlar yönünden alt ve üst sınır getirilmiş, prime esas günlük kazancın alt sınırdan az, üst sınırdan ise çok olamayacağı düzenlenmiştir. Prime esas günlük kazancın alt ve üst sınırı düzenleyen 82. maddeye göre asgari ücretin otuzda biri alt sınırdır. Üst sınır ise alt sınırın yedi buçuk katıdır.

Bu halde, prime esas günlük kazancın, alt sınırdan düşük olduğu durumlarda alt sınır, prime esas günlük kazancın üst sınırdan yüksek olduğu durumlarda ise üst sınır dikkate alınacaktır.

5510 sayılı Kanun'da ayrık bir düzenlemeye yer verilmediğinden, kısmi süreli çalışanlar yönünden de prime esas kazancın alt ve üst sınır aynen geçerli olacaktır²⁹⁵.

İşçinin birden fazla işverene bağlı olarak çalışıyor olması durumunda da her işverendeki çalışma prime esas kazanç yönünden ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bu halde, kısmi süreli çalışan işçi için ödenecek aylık prim toplamının prime esas günlük kazancın üst sınırı aşması mümkündür. Üst sınırın aşıldığı hallerde, işçinin talebi ile üst sınırı aşan prim tutarı sigortalıya iade edilecektir (md. 82/4).

D. Prim Ödeme Gün Sayısı

5510 sayılı Kanun'un 80/1-h maddesine göre “*Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir.*” Bu halde, prim ödeme gün sayısı, işçilerin fiilen çalışıp ücret aldıkları ve fiilen çalışmamış olsalar dahi ücret aldıkları günleri ifade etmektedir²⁹⁶.

²⁹⁵ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 222.

²⁹⁶ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 230.

Kısmi süreli çalışanlar yönünden ise, Kanun'un aynı maddesinde, prim ödeme gün sayılarının belirlenmesi hususunda ayrı düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre *“işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.”*

4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olup bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde dağıtıldığında, günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğunu söylemek mümkündür.

5510 sayılı Kanun'un 80/1-h bendinde yapılan atıf ile 4857 sayılı Kanun'un düzenlemesi birlikte dikkate alındığında, kısmi süreli çalışan işçinin prim ödeme gün sayısı, aylık toplam çalışma süresinin 7,5 saate bölünmesi ile tespit edilecektir. Örneğin, işçinin haftada 15 saat çalıştığı kabul edildiğinde, işçinin aylık çalışması (15 saat x 4 hafta) 60 saat, prim ödeme gün sayısı ise (60 saat / 7,5 saat) 8 gün olacaktır.

Ücretin saatlik belirlendiği bu duruma ilişkin Kanun'da düzenlemeye yer verilmiş ise de kısmi süreli çalışan işçinin ücretinin aylık olarak belirlenmesi halinde sigorta prim gün sayısının ne şekilde belirleneceği açık değildir. Zira kısmi süreli iş sözleşmesinin aylık ücret karşılığı çalışma biçiminde imzalanmış olması halinde, sigortalının haftalık çalışma süresine bakılmaksızın sigorta gün sayısının tam ay olarak bildirileceğini öngören Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 101/2 maddesi düzenlemesi 2012 yılında yürürlükten kaldırılmıştır²⁹⁷. Ancak, Yönetmelik hükmü kaldırılmış olsa da 5510 sayılı İş Kanununda sadece saatlik ücret ile çalışanlar yönünden ayrı bir düzenlemeye yer verildiğinden, aylık ücretle çalışılması durumunda bildirimin otuz gün üzerinden yapılmasının uygun olacağı ileri sürülmektedir²⁹⁸.

²⁹⁷ 17 Nisan 2012 tarihli ve 28267 S. RG' de yayımlanan “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 14. maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 101/2 maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

²⁹⁸ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 67; Özdamar/ Çakar, s. 50.

5510 sayılı Kanun'un 80/1-h bendinde sadece 4857 İş Kanunu' na atıf yapılmış ise de Deniz İş Kanunu ve Bas. İş K. kapsamında çalışan işçilerin de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması mümkündür. Bu halde, bu Kanunlarda düzenlenen günlük çalışma süresi (8 saat) dikkate alınarak hesaplama yapılması uygun olacaktır²⁹⁹.

Çağrı üzerine çalışanların prim ödeme gün sayısının nasıl belirleneceği de 5510 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesinde taraflar sigortalının çalışma süresini düzenlememişlerse, prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak kısmi süreli çalışanlarda olduğu şekilde hesaplanacaktır (md. 80/1-ı). Taraflar arasında yapılan sözleşmede bir süre belirlenmiş ise, bu sürenin aylık karşılığının 7,5 saate bölünmesi ile prim ödeme gün sayısı tespit edilecektir.

Kısmi süreli çalışanın, tam süreli çalışana göre haftalık olarak daha kısa süre çalışıyor olması nedeniyle, prim ödeme gün sayısının hesabında kısmi süreli çalışanlar yönünden yapılan bu ayırımın farklı işlem yapma yasağına aykırı olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Bununla birlikte, Kanun'da prime esas günlük kazancın alt ve üst sınırlarının belirlenmesinde tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında bir ayırım yapılmamıştır. Buna karşın prim ödeme gün sayısı bakımından bir ayrıma gidilmesi hakkaniyetli olmamıştır. Zira sosyal güvenlik sistemi prim ödeme gün sayısına bağlı birçok hak düzenlemiş olup kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından faydalanma, yaşlılık aylığına hak kazanma gibi birçok hakka ulaşması oldukça zorlaştırılmıştır. Kısmi süreli çalışan işçilerin, prim ödeme gün sayısının, günde kaç saat çalıştığı dikkate alınmaksızın ücret aldığı her gün için hesaplanması daha hakkaniyetli olabilecektir³⁰⁰.

E. Sigortalılık Süresi

Sigortalılık süresi, 5510 sayılı Kanun'un 38. maddesinde düzenlenmiş olup sadece uzun vadeli sigorta kollarında (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına) dikkate alınacaktır. Diğer bir deyişle, işçinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan

²⁹⁹ Özdamar/ Çakar, s. 50.

³⁰⁰ Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 230.

gelir ve ödeneklerden faydalanması, Kanun'da belirtilen sürelerle sigortalı olması koşuluna bağlıdır.

Düzenlemeye göre sigortalının ilk kez çalışmaya başladığı tarih sigortalılık süresinin de başlangıcıdır. Sigortalılık süresinin son tarihi ise Kurum'dan aylık bağlama talebinde bulunulan tarih, eğer aylık bağlama talebinde bulunulmamışsa ölüm tarihidir (md. 38/3). Sigortalılık süresi de bu iki tarih arasında geçen süreyi ifade etmektedir.

Sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı birbirinden farklı kavramlar olup, 4/a kapsamında sigortalı olan işçinin, sigortalılık süresi içinde aralıksız çalışılmış olması zorunlu değildir³⁰¹. Sigortalının, çalışarak veya çalışmadan geçirdiği tüm süreler sigortalılık süresine dâhildir.

Sigortalılık süresi bakımından tam süreli işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında bir ayrım söz konusu değildir. Her iki çalışma türünde de sigortalılık süresi aynı esaslarla tespit edilecektir.

F. Sosyal Sigorta Haklarından Yararlanma

1. Genel Olarak

Gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda kısmi süreli çalışan işçilerin sosyal sigorta haklarından yararlanmaları bakımından özel hükümler yer almamıştır. Bu nedenle kısmi süreli çalışanlar da tam süreli çalışanlar işçi gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanacaktır.

Ancak, bir kısım haklardan faydalanabilmek için koşul olarak düzenlenen sigorta prim gün sayısı, kısmi süreli çalışanların bu haklardan faydalanmasını oldukça güçleştirmektedir. Bu durumun kaynağı ise esas olarak 5510 sayılı Kanun'un, kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısına ilişkin getirmiş olduğu düzenlemedir. Ayrıca, Kanunda düzenlenen gelir ve ödenekler, işçinin prime esas günlük kazancı

³⁰¹ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 163.

dikkate alınarak hesaplandığından, kısmi süreli işçi, birçok zaman tam süreli işçiye göre çok daha düşük tutarda ödenek ve gelir alacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçi de ödenek ve gelirlerden, prime esas günlük kazancı doğrultusunda faydalanacağından, işçinin birden fazla işverende nezdinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı hallerde, ödenek ve gelirlere esas kazancını ne şekilde tespit edileceği açık değildir. 5510 sayılı Kanun'un 82/son maddesinde prime esas günlük kazancının tespitinde, işçinin tüm çalışanlarının ayrı ayrı değerlendirileceği düzenlendiğinden, aynı usulün burada da uygulanacağı ve işçinin, çalıştığı tüm işyerinde aldığı ücretler yönünden ödenek ve gelire esas kazancının ayrı ayrı tespit edilmesi, daha sonra bu kazançlar toplanarak gelir ve ödeneklere esas toplam günlük kazancın bulunması uygun olacaktır³⁰².

2. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Yararlanma

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası, analık sigortası ve işsizlik sigortası kısa vadeli sigorta kollarını oluşturmaktadır.

a. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası, 5510 sayılı İş Kanunu'nun 13/1 maddesinde, meslek hastalığı ise Kanun'un 14/1 maddesinde tanımlanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde sigortalıya sağlanan haklar, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri, cenaze yardımı ve gelir bağlanan kız çocuğuna ödenen evlenme yardımudur (md 16). Bu yardımlardan faydalanma, sigortalılık süresi yahut sigorta prim ödeme gün sayısına bağlı kılınmamıştır. Bu nedenle bu haklardan faydalanma koşulları açısından kısmi süreli çalışanlar yönünden bir dezavantaj söz konusu değildir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan parasal haklar, işçinin prime esas günlük kazancı üzerinden hesaplanmaktadır.

³⁰² Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 226.

b. Hastalık ve Analık Sigortası

5510 sayılı Kanunun 15/1 maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar hastalık hali olarak tanımlanmıştır.

Hastalık sigortasından sağlanan tek ödenek; geçici iş göremezlik ödeneğidir.

Analık sigortasında ise geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği sağlanmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmek için de 4/a kapsamında sigortalının iş göremezliğinin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir (md. 18/1-b). Emzirme ödeneğinde ise bu süre 120 gündür (md. 18/1-c).

Her iki haktan faydalanmak için de prim ödeme gün sayısı koşulu getirildiğinden, kısmi süreli çalışanların bu haklardan faydalanması oldukça güçtür. Kısmi süreli çalışması sebebiyle ayda 10 gün prim ödeme gün sayısı olan işçinin, analık ve hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmesi için 9 ay, emzirme ödeneğinden faydalanabilmek içinse 12 ay boyunca çalışması gerekmektedir.

c. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası 4447 sayılı Kanunda düzenlenmiş olup işsizlik sigortası, zorunlu sigortalardan biridir. 4447 sayılı Kanun'un 46. maddesinde işsizlik sigortası kapsamına girenler sayılmıştır.

İşsizlik sigortasından yapılan en önemli yardımlardan olan işsizlik ödeneğinden faydalanılabilmesi için sadece iş sözleşmesinin Kanun'da belirtilen sebeplerle sona ermesi yetmemekte ayrıca Kanun'da öngörülen prim ödeme gün sayısı koşulunun da sağlanmış olması gerekmektedir³⁰³. Kanun'un 50/2 maddesine göre; *hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı*

³⁰³ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 72.

işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir. Bu halde, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün sürekli prim ödeyerek çalışılmış olması ve son üç yılda 600 gün prim ödeme gün sayısının bulunması gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışan işçinin, bu süreleri sağlaması oldukça güçtür. Bu nedenle, 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlardan işsizlik sigorta primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar da 4447 sayılı Kanun kapsamında alınmış, bu şekilde kısmi süreli çalışanların, Kanunda belirtilen koşulları sağlaması kolaylaştırılmıştır. Ancak, kısmi süreli çalışanların, isteğe bağlı sigorta kapsamında işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi için işsizlik sigortası priminin %1 sigortalı payı yanında %2 işveren payını da ödemek zorunda bırakılması isabetli olmamıştır³⁰⁴.

3. Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Yararlanma

Uzun vadeli sigorta kolları; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından oluşmaktadır.

a. Malullük Sigortası

5510 sayılı Kanun'un 25/1 maddesine göre, çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır.

Malul sayılan sigortalıya sağlanan yardım, malullük aylığı bağlanmasıdır. Malullük aylığına hak kazanabilmek için işçinin en az on yıldır sigortalı olması ve toplam olarak 1800 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödemesi, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olduğuna karar verilmiş ise sigortalılık süresi şartı aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir (md. 26).

³⁰⁴ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 74.

Bununla birlikte, malullük aylığının hesaplanmasını düzenleyen 27. maddede malullük aylığı tutarının prim ödeme gün sayısına göre değişeceği açıklanmış ve prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden hesaplama yapılacağı düzenlenmiştir. Genel olarak prim ödeme gün sayısını tamamlama konusunda dezavantajlı durumda olan esnek çalışanlar için malullük aylığında lehlerine bir durum ortaya çıkmaktadır. Buna göre 1800 gün prim şartını sağlayan kısmi süreli çalışan 9000 gün üzerinden malullük aylığına hak kazanacaktır³⁰⁵.

b. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından sağlanan yaşlılık aylığı, yaştan ilerlemesi nedeniyle çalışma gücünün azalması sonucu gelir kaybına uğrayan sigortalıların geçimlerini sağlamak amacıyla kurulmuş yaşlılık sigortasından bağlanan aylıktır³⁰⁶.

Kanunların değişimine bağlı olarak, yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları da farklılık taşımaktadır. Ancak ilk defa 5510 sayılı Kanun'a tabi olarak sigortalı olanlardan kadın için 58, erkek için 60 yaşını doldurmak ve 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığına hak kazanılacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçi haftada en çok 30, ayda da en çok 120 saat çalışabilecektir. Ayda 120 saat çalışan işçinin aylık sigorta prim gün sayısı (120 / 7,5) 16 gün olmaktadır. Bu koşullarda çalışan bir işçinin yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için 450 ay, yani yaklaşık olarak 37,5 yıl kesintisiz çalışması gerekmektedir.

c. Ölüm Sigortası

5510 sayılı Kanunun 32. maddesinde; ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesi, ölüm sigortasından sağlanan haklar olarak belirtilmiştir.

³⁰⁵ Şimşek, s. 144.

³⁰⁶ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yaslilik_ayligi.

Ölüm aylığı; en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4/1- a sigortalıları için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması yahut 47. maddede yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış olanlarla, bu aylıkları alırken tekrar sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle aylığı kesilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanmaktadır.

Ölüm aylığı dışında; sigortalının sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ya da iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmesi sonucu sigortalının hak sahiplerine bağlanan ölüm geliri; ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, (ölen sigortalıya ilişkin koşulların gerçekleşmemesi) ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla Kanuna göre hesaplanan ölüm toptan ödemesi de ölüm sigortası kapsamında sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına yapılan yardımlardır.

4. Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma

5510 sayılı Kanun'dan önce, çalışanların tabi oldukları sigorta kurumuna göre farklı sağlık güvenceleri bulunuyordu. 5510 sayılı Kanun ile tüm sigorta kurumları tek çatı altında birleştirilmiş, sağlık güvencesinden faydalanma koşulları eşit hale getirilmiştir.

Muayene, tahlil, ameliyat, ilaç gibi sağlık harcamalarının karşılandığı genel sağlık sigortası; toplumun bütün fertlerinin, olası ve ortaya çıkan hastalık riskine karşı, gelir düzeyi dikkate alınmaksızın, zorunlu olarak korunmasını sağlayan sağlık sistemidir³⁰⁷.

Genel sağlık sigortalısı olanlar, 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinde sayılmış olup buna göre Kanun'un 4/1-a kapsamında olan işçiler, genel sağlık sigortalısıdır.

³⁰⁷ Ali Nazım Sözer, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, Güncellenmiş ikinci bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 67.

Kanun'un 67/a maddesinde ise, primi Devlet tarafından karşılananlar ve SGK tarafından kendilerine gelir ve aylık bağlanmış olanlar dışındaki tüm sigortalıların, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemesi koşulu getirilmiştir.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanların GSS primlerini tamamlama zorunluluğu olmakla birlikte bu zorunluluk, Kanun'da yapılan değişikliklerle dönemsel olarak farklılaşmıştır: Kanunun geçici 12. maddesinde öngörülen geçiş süresinin sona erdiği 1/1/2012 tarihinden 6745 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemenin yürürlüğe girdiği 1/10/2016 tarihine kadar olan dönemde, 4857 sayılı Kanunun 13 ve 14. maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışanların, Kanunun 88/4 maddesi gereği eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlamaları gerekmekte idi.

6745 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile 20 gün ve üzerinde prim ödeme günü olanlar için primleri tamamlama zorunluluğu kaldırılmış; 1/10/2016 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun 3/3 maddesi kapsamına girenler hariç olmak üzere 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte;

- 4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmî süreli veya çağrı üzerine çalışanlardan,
 - Ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan (puantaj usulü çalışanlar),
 - Ek 9 uncu maddenin birinci fıkrasına tabi olanlardan (ev hizmetlerinde işverene bağlı olarak 10 gün ve üzerinde çalışanlar),
- ay içerisinde yirmi gün ve daha az çalışanların da eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu hale getirilmiştir.

Bu zorunluluğa, Kanunun 3. maddesinde yapılan ekleme ile bir istisna getirilmiş olup buna göre yukarıda sayılan sigortalılar aynı zamanda, sigortalı olma koşulu hariç,

Kanun'un 3/1- 10 bendi kapsamında başka bir sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi iseler, eksik günlerin tamamlanmasına gerek bulunmamaktadır (md.3/son)³⁰⁸.

Özetle, 1/10/2016 tarihi itibarıyla yukarıda belirtilen kapsamlarda bildirilen ve aynı zamanda sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde bulunmayan ve prim ödeme gün sayısı ay içerisinde yirmi gün ve daha az olanlar, eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini gelir testi sonucuna göre Kanunun 60/1/c-1 alt bendi veya 60/1/g bendi kapsamında 30 güne tamamlayacaklardır. Prim gün sayısı 20 günden fazla olan ve kısmi süreli yahut çağrı üzerine çalışan sigortalıların, GSS primi ödemelerine gerek bulunmamaktadır.

Ancak, kısmi süreli çalışan işçinin aylık prim gün sayısının 20 günü aşmasının mümkün olamayacağı ve hatta 20 günden daha fazla prim gün sayısı bildirilmesinin, SGK işveren ekranında engellenmiş olması sebebiyle, kısmi süreli çalışan işçi ancak birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışması halinde genel sağlık sigortası primi ödemekten kurtulabilecektir.

Ayrıca, bir ay içerisinde 30 günden az çalışan kısmi süreli iş sözleşmesine tabi sigortalı, eksik günlerini tamamlamak adına isteğe bağlı sigortalılık primi ödemesi halinde eksik günleri tamamlama zorunluluğundan muaftır³⁰⁹. Çünkü zaten isteğe bağlı sigorta primi ödenirken içerisinde GSS primi de ödenmektedir.

5. Prim Ödeme Gün Sayısının 30 Güne Tamamlanması

Kısmi süreli çalışmanın yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırmak için Kanun'da bazı hükümler öngörülmüştür³¹⁰. Bunlardan ilki isteğe bağlı sigortalılık, diğeri ise hizmet borçlanmasıdır.

³⁰⁸ Detaylı bilgi için bkz: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Genel Sağlık Sigortası Tescil ve Prim Daire Başkanlığı'nın 2019/17 sayılı Genelgesi.

³⁰⁹ Şimşek, s. 148.

³¹⁰ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 221.

a. İsteğe Bağlı Sigortalılık

5510 sayılı Kanun'un 50/1 – a bendine göre isteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır.

Kanuna göre, Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmayan veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan kişiler isteğe bağlı sigortalı olabilecektir.

Sigortalı olarak çalışmayan kişinin isteğe bağlı sigortalı olması durumunda, 30 günlük sigorta priminin tamamını ödemesi gerekecektir (md. 52/1).

2019 yılında 30 gün için isteğe bağlı sigorta priminin aylık

- alt sınırı $85,28 \text{ TL} \times 30 \text{ gün} \times \% 32 = 818,69 \text{ TL}$
- üst sınırı $639,60 \text{ TL} \times 30 \text{ gün} \times \% 32 = 6.140,16 \text{ TL}$ 'dir.

Kısmi süreli çalışanlar ise ay içinde çalışmaları nedeniyle bildirilen zorunlu sigortalılık süresini otuz güne tamamlayan süre kadar prim ödeyecektir (md. 51/3). Buna göre, prim ödeme gün sayısı 12 olan kısmi süreli çalışanın isteğe bağlı sigorta kapsamında 18 günlük prim ödemesi gerekecektir.

Örneğe göre, işçinin ödemesi gereken

- en az prim tutarı $85,28 \text{ TL} \times 18 \text{ gün} \times \% 32 = 491,22 \text{ TL}$
- en çok prim tutarı ise $639,60 \text{ TL} \times 18 \text{ gün} \times \% 32 = 3.684,10 \text{ TL}$ olacaktır.

İsteğe bağlı sigortalılık, kural olarak Kanun'un 4/1-b bendi kapsamında sigortalılık sayılır. Ancak Kanun'un 51/3 maddesinde “Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul

edilir.” düzenlemesine yer verilerek, kısmi süreli çalışanların isteğe bağlı sigortalılık süreleri Kanun’un 4/1 –a kapsamında geçen süre olarak kabul edilmiştir.

İsteğe bağlı sigortalılık, kısmi süreli çalışanlar yönünden, kısmi süreli çalışmanın uzun vadeli olumsuz sonuçlarını bertaraf edecek bir yöntem olarak düşünülmüş ise de, kısmi süreli çalışan ve bu nedenle ücreti de düşük seviyede kalan işçinin, çalışmadığı günlere ilişkin sigorta primi ödemesi pek mümkün olmayacaktır. Ayrıca, isteğe bağlı sigortalılık ileriye dönük bir yöntem olup kısmi süreli çalışan işçinin isteğe bağlı sigorta primlerini ödeyebileceği zamanda da kısmi süreli çalışması sona ermiş olabilecektir³¹¹. Bu nedenle, bu yolun kısmi süreli çalışanlar yönünden uygulanabilir bir çözüm olduğunu söylemek pek de mümkün görünmemektedir³¹². Bunun yanında, isteğe bağlı sigortalılığın uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasını kapsayıp kısa vadeli sigorta kollarını ise kapsam dışında bırakması da bir diğer eksikliktir³¹³.

b. Hizmet Borçlanması

Kısmi süreli çalışanların eksik kalan prim ödeme gün sayılarını tamamlamaları için getirilen bir hüküm de Kanun’un 41/1 maddesinde düzenlenmiş olan hizmet borçlanmasıdır. Bu hak, maddede değişiklik yapan 6111 sayılı Kanun’un yürürlük tarihi olan 25.02.2011 tarihinden sonraki kısmi süreli çalışmalar için uygulanabilecektir.

Borçlanma yapılabilmesi için, eksik gün bildirimin “06-kısmi istihdam”, “07-puantaj” yahut “17-ev hizmetlerinde otuz günden az çalışma” şeklinde bildirilmiş olması gerekmektedir.

Hizmet borçlanmasında işçi, kısmi süreli çalıştığı dönemlere ilişkin, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32 oranından hesaplanacak

³¹¹ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 69.

³¹² Şimşek, s. 156.

³¹³ Şimşek, s. 156.

primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemek şartıyla, prim gün sayısını 30 güne tamamlayabilecektir.

Borçlanmadan önce, borçlanılan süreye ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olduğu hallerde borçlanma tutarı, prime esas kazancın %20'si üzerinden hesaplanacaktır. Borçlanılan dönem için 4/I- a sigortalılık statüsü söz konusu olacaktır.

II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI

Anayasa'nın 2. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal devlettir. Sosyal devlet ise, herkese insan onuruna yaraşır asgarî bir hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan bir devlet anlayışı olarak tanımlanabilir³¹⁴.

Sosyal güvenlik hakkı da sosyal devlet anlayışının kapsadığı haklardan biridir. Sosyal güvenlik, sosyal tehlikelerin ortaya çıkardığı gider artışı veya gelir kayıpları şeklindeki zararlar karşısında güven içinde olmayı ve bu zararlardan kurtulma garantisini ifade etmektedir³¹⁵. Çalışırken insan onuruna uygun şekilde yaşayan kişilerin, yaşlılık, hastalık, sakatlık, işsizlik gibi sebeplerle insanca yaşam düzeylerini kaybetmelerinin önüne geçilmesi, ancak sosyal güvenlik ile mümkündür. Sosyal güvenlik hakkı da Anayasa'nın 60. maddesinde düzenlenerek Anayasal bir hak olarak güvence altına alınmış bulunmaktadır.

Kişiler ve riskler yönünden mümkün olduğunca geniş bir yelpazeye sahip sosyal güvenlik anlayışı, uyum ve barış içinde bir toplumsal yaşam için gereklidir³¹⁶. Bu nedenle sosyal güvenlik haklarında faydalanan kişi sayısının ve faydalanma düzeyinin artırılması ve kolaylaştırılması, temel bir ilkedir.

Ayrıca, istihdamın artırılmasının da sadece iş hukuku kurallarının esnekleştirilmesi ile sağlanması mümkün değildir. Sosyal güvenlik haklarında

³¹⁴ Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara, Yetkin Kitapevi, 2017, s. 103.

³¹⁵ Burcu Savaş Kutsal, *Türk Sosyal Sigortala Hukuku'nun Temel İlkeleri*, İstanbul, Beta Yayınları, 2016, s.55.

³¹⁶ Kutsal, s.54.

esnekleşmeye uyum sağlanması ve esnek çalışma modeli ile çalışanların sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması gerekmektedir³¹⁷.

Yukarıda temel olarak anlatıldığı üzere, sosyal güvenlik hakları bakımından 5510 sayılı Kanunda tam süreli çalışanlar ile esnek çalışanlar arasında bir ayrım söz konusu değildir. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısının, aylık çalışma süresinin günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesi ile tespit edilmesi, kısmi süreli çalışanları birçok hak yönünden dezavantajlı duruma getirmektedir. Zira sosyal güvenlik hukukunda işçinin birçok hakka ulaşması, prim ödeme gün sayısına bağlanmıştır ve kısmi süreli çalışanların gerekli prim ödeme gün sayısını sağlaması oldukça zordur³¹⁸.

Ayrıca, sosyal güvenlik hakları kapsamında sağlanan ödenek ve gelirler de prime esas kazanç üzerinden hesaplandığından, kısmi süreli çalışanların bu haklardan faydalanmak için gerekli koşulları sağladıkları durumlarda da oldukça düşük tutarlarda gelir ve ödeneğe hak kazanmaları söz konusu olmaktadır. Bu durumun, kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli işçiye nazaran daha kısa çalışıyor olması sebebiyle hakkaniyetli olduğu savunulabilir. Ancak, zaten düşük ücret ile çalışıyor olması sebebiyle ödenek ve gelirlerden tam süreli işçiye nazaran daha düşük miktarlarda faydalanabilecek olan kısmi süreli çalışanların, tüm bu haklardan faydalanabilmesi için karşılaması gereken prim ödeme gün sayılarının tam süreli çalışanlar ile aynı olması son derece hakkaniyetsizdir.

Bu kapsamda, kısmi süreli çalışanlar bakımında en temel sorunlar yaşlılık aylığı, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası alanlarında görülmektedir. Kısmi süreli çalışan işçinin, sağlaması gereken prim ödeme gün sayısı sebebiyle yaşlılık aylığına ve işsizlik sigortasına hak kazanması neredeyse imkânsız görünmektedir.

Genel sağlık sigortasından faydalanma açınsındansa, ayda 20 günden daha az prim ödeme gün sayısı olan kısmi süreli çalışan işçiler, ancak ek prim ödeyerek bu haktan faydalanabilmektedir. Her şeyden önce, sağlık yardımı yönünden, kısmi süreli çalışan işçinin ek bir ödeme yapmaya zorlanmasının, sosyal devlet ilkesine uygun

³¹⁷ Yıldız, s. 222.

³¹⁸ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 64.

düşmediği açıktır. Ayrıca, kısmi süreli çalışan işçinin genel sağlık sigortası ödemekten kurtulabilmesi için ancak, birden fazla işte kısmi süreli olarak çalışıyor olması gerekmektedir. Zira Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, SGK işveren ekranına getirilen sınırlama ile kısmi süreli çalışanların aylık prim ödeme gün sayısının 20 günden daha fazla belirlenmesi engellenmiştir. İşveren, SGK işveren ekranından, eksik gün nedeni olarak “06- kısmi istihdam” kodunu seçip 20 günden fazla hizmet bildirmek istediğinde, “Eksik gün nedeni olarak “6-Kısmi İstihdam” seçilenler için 20 günde fazla hizmet bildirilemez.” şeklinde bir uyarı ile karşılaşmaktadır. Bu uygulamanın temeli, işçinin haftada 30 saati aşan şekilde çalışmaması ve bu sürenin haftada 4, ayda 16 güne denk gelmesi, ayrıca hafta tatilinin de dikkate alınması ihtimali ile bu sürenin en çok 20 gün olabileceği kabulüne dayanmaktadır. Bu halde, kısmi süreli çalışan işçinin genel sağlık sigortasından ek prim ödemek zorunda kalmadan faydalanabilmesinin yolu, ya birden fazla işte çalışması ya da başka bir sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünde olmasıdır.

Kısmi süreli çalışan işçinin, işsizlik sigortasından faydalanması için öngörülen prim ödeme gün sayılarına ulaşabilmesi için, isteğe bağlı sigortalı olması ve işçi priminin yanında %3 oranındaki işveren işsizlik sigortası primini de ödemesi gerekmektedir. İşçiye, işveren sigorta payının da ödetilmesi son derece hakkaniyetsizdir.

Yaşlılık aylığı yönünde ise, yukarıda da yer verildiği üzere, Kanun’da düzenlenen prim ödeme gün koşullarının kısmi süreli çalışan tarafından sağlanması neredeyse imkânsızdır. Nitekim haftada otuz saat çalışan kısmi süreli işçi, ancak 37,5 yılda yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedir. İşçinin yaşlılık aylığına hak kazanamayacak olması, sağlığını ve çalışma kabiliyetini kaybettiği durumlarda güvencesiz bir hayat sürmesi anlamına gelmektedir ki bu durumun da sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmadığı son derece açıktır.

4857 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi akabinde, Kanun’un çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesinin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Bu konu yukarıda çağrı üzerine dayalı iş sözleşmeleri başlığı altında detaylı bir şekilde açıklanmış olmakla birlikte, bir defa daha belirtmeliyiz ki, kanun maddesinin iptali için yapılan başvuruda iptal talebinin bir gerekçesi de çağrı üzerine

çalışan işçilerin emekli olmasının fiilen imkânsız olmasıdır. Bu gerekçeye karşı Anayasa Mahkemesince verilen karar ise, bu durumun İş Kanunu' ndaki ilgili düzenlemelerden kaynaklanmadığı, sosyal güvenlik mevzuatında bu çalışma türünün düzenlenmemiş olmasından kaynaklandığı, bu nedenle sosyal güvenlik mevzuatında değişiklik yapılması gerekmekte birlikte maddenin iptali için bir gerekçenin söz konusu olmadığı yönündedir. Ancak 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 2003 yılından bu yana, sosyal güvenlik mevzuatının esnek çalışma modellerine tam olarak uyumlaştırılmadığı ve esnek çalışanların birçok dezavantaj ile karşı karşıya olduğu açıktır.

Esnek çalışanların bu dezavantajlı durumlarını hafifletmek ve onların bu sigorta kollarından sağlanan imkânlarla erişimini kolaylaştırmak adına son yıllarda bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler isteğe bağlı sigortalılık ve hizmet borçlanması imkânlarıdır. Ancak kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigortalılık hakkı ya da borçlanma imkânı tanınarak eksik kalan günlere ilişkin prim ödemelerinin sağlanması gerçekçi bir yaklaşım değildir³¹⁹. Kısmi süreli çalışanların ücret düzeyi ve kısmi süreli çalışma nedenleri dikkate alındığında, isteğe bağlı sigortalılık yahut hizmet borçlanması yoluyla doğan primleri ödemelerinin beklenmesi hayatın gerçekleriyle bağdaşmamaktadır.

Olması gereken hukuk açısından, mevzuatta değişiklik yapılarak, kısmi süreli yahut diğer esnek çalışma modelleri ile çalışan işçiler yönünden özellikle yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından kolaylaştırıcı ve daha esnek düzenlemeler yapılması öncelikli olarak ihtiyaçtır³²⁰. Yahut kısmi süreli çalışanlara prim ödene gün sayısı yaşlılık aylığı almak için gerekli gün sayısına ulaşmayan sigortalılara kısmi aylık alma hakkı tanınmalıdır. Tabi bağlanacak aylığın insan onuruna uygun olması da gerekmektedir³²¹.

Ayrıca kısmi süreli çalışanların prim gün sayılarının tespitinde, aylık çalışmalarının 7,5 saate bölünmesi esasından uzaklaşılması, işçinin çalıştığı günlerde kaç saat çalıştığına bakılmaksızın prim gün sayısı bildirilmesine imkân verilmesi prim

³¹⁹ Yıldız, s. 222.

³²⁰ Yıldız, s. 222.

³²¹ Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik, s. 71.

ödeme gün sayıları yönünden birçok sorunun aşılmasını için alternatif teşkil edebilecektir. Bu uygulama, ancak prime esas kazancın günlük değil çalışma saati esas alınarak belirlenmesi ile mümkün olacaktır³²² ki, bu durumda prime esas kazancın alt sınırı yönünden, mevzuat değişikliğine gidilmesini gerektirmektedir.

Özetle, teknolojik ve ekonomik gelişmelerin doğurduğu esnek çalışma modelleri, bireysel iş hukuku mevzuatı ile kısmen düzenleme altına alınmışsa da iş hukuku mevzuatında olduğu gibi sosyal güvenlik mevzuatının da bu konuda oldukça eksik olduğu açıktır. Tam süreli çalışma modelleri düşünülerek kurulan sosyal güvenlik sisteminde, esnek çalışanların birçok sosyal güvenlik hakkına ulaşması imkânsız yahut oldukça güçtür. Esnek çalışanların sayısının her geçen gün arttığı da bir gerçek olup sosyal güvenlik mevzuatında gerekli uyumlaştırmanın yapılması oldukça gecikilmiş zorunlu bir ihtiyaçtır. Ayrıca, Anayasa'nın 60. maddesi uyarınca, devlet sosyal güvenlik hakkının kullanımını engelleyen tüm olumsuzlukları ortadan kaldırmakla yükümlüdür.

³²² Karaman, Sosyal Güvenlik, s. 231.

SONUÇ

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler sebebiyle oluşan iş yaşamında esnekleşme gereği, esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi süreli çalışmayı doğurmuştur. Atipik sözleşme türü olan kısmi süreli iş sözleşmeleri 1890'lı yıllarda Türkiye'de uygulanmaya başlanmış ise de ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile normatif olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesini *“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”* şeklinde tanımlamıştır. Kanunun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre ise (md. 6) , *“İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma”* kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmıştır. Her iki düzenleme kapsamında, kısmi süreli çalışma, haftalık 30 saat ve altında çalışma olarak tanımlanabilir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanun dikkate alındığında, kısmi süreli çalışma başta olmak üzere, diğer esnek çalışma modellerinin halen normatif olarak yeterli seviyede düzenlenmediği görülmektedir.

Bu kapsamda, kısmi süreli çalışmada en temel sorunlardan biri fazla çalışma yasağı ve bu yasağa rağmen fazla çalışma yaptırılan kısmi süreli işçinin haklarıdır. Nitekim İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş olup Kanun'da yer almayan bir yasağın Yönetmelik ile getirilmesi hukuka aykırı olmuştur. Ayrıca kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapmasını engellemekte kısmi süreli çalışanı koruyan bir durum da söz konusu değildir. Bu nedenle, Yönetmelik hükmü oldukça eleştirilmiş ise de Yönetmelikte düzenlenen yasağa rağmen kısmi süreli çalışan işçiye fazla çalışma yaptırılması durumunda işçinin fazla süreli çalışma ücretine, diğer bir deyişle saatlik ücretinin yüzde yirmi beş artırılması ile tespit edilecek tutara yahut her bir saat çalışma

karşılığında bir saat yirmi beş dakika serbest zamana hak kazanacağı öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul edilmiştir.

Bir diğer sorun kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanmadığıdır. Kanunda bu konuda özel bir düzenleme yapılmadığından, öğretide bir görüş kısmi süreli çalışanların hafta tatil hakkının olmadığını, diğer bir görüş haftada kaç gün çalıştığına bakılmaksızın çalışma süresi ile orantılı olarak hafta hakkının olduğunu, diğer bir görüş ise ancak haftanın iş gününde çalışan kısmi süreli işçinin hafta tatil hakkının olduğunu savunmaktadır. Yargıtay içtihatları ise kısmi süreli çalışanların hafta tatili hakkının olmadığı yönündedir.

Kısmi süreli çalışan işçi, tam süreli işçi gibi yıllık ücretli izne hak kazanacak, izinlerini, ilgili hatada çalışması gereken iş günlerinde işe gelmeyerek kullanacaktır.

Kısmi süreli çalışanların iş sözleşmesinin sona ermesi bakımında Kanun'da ayrık düzenlemelere yer verilmemiştir. Bu nedenle Kanun'un iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin tüm hükümleri kısmi süreli çalışanlar açısından da aynen geçerlidir. Kısmi süreli çalışanlar, koşullarını sağladıkları müddetçe iş güvencesinden de faydalanacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçilerin sendikaya üye olmasında bir engel olmadığı gibi sendika üyeliğinin tekliği ilkesine kısmi süreli çalışanlar yönünden istisna getirilmiştir. Kısmi süreli çalışanlar aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye de olabilecektir. Kısmi süreli çalışanlar sendikanın yetki tespitinde tam süreli işler gibi sayıya dahil edilecektir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışına çıkarılmadıkları müddetçe, TİS hükümlerinde faydalanmalarında da bir engel bulunmamaktadır. TİS hükümlerinin kısmi süreli çalışanlara ne şekilde uygulanacağı belirtilmemiş ise, her hakkın niteliğine göre ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, örneğin aile yardımının tam süreli çalışanlara ödendiği şekilde sağlanması, ancak prim ödemelerinin çalışma süresine göre orantılanarak ödenmesi uygun olacaktır.

5510 sayılı Kanun kapsamında kısmi süreli çalışanlar da zorunlu sigortalıdır. Ancak prim ödeme gün sayıları, aylık çalışma süresi / 7,5 esası ile tespit edilmektedir. Kısmi süreli çalışanlar, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarının tamamından tam süreli işçiler gibi faydalanmaktadır. Ancak prim ödeme gün sayılarının yüksekliği ve kısmi süreli çalışanların bu prim sayısına ulaşmasının çok güç ve bazen imkânsız olması sebebiyle kısmi süreli çalışanlar yaşlılık aylığı, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası açısından dezavantajlı durumdadır. Kısmi süreli çalışanlar, ancak genel sağlık sigortası primlerini dışardan ödeyerek sağlık hizmetinden faydalanabilmektedir.

Bu nedenlerle, gerek iş mevzuatında gerekse de sosyal güvenlik mevzuatında, başta kısmi süreli çalışma olmak üzere, diğer tüm esnek çalışma modelleri yönünden ek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011.

AKYİĞİT, Ercan, Kıdem Tazminatı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2010.

ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012.

AYDEMİR, Murteza, “97/ 81/ EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman İş Hukukuyla Karşılatılmalı Olarak 4857 sayılı İş Kanununa Kısmi Süreli Çalışma ve Bu çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006

AYDIN, Ufuk, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C:8, 2007.

BAŞTERZİ, Süleyman, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 3, 2005,

BAYCIK, Gaye, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırma Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 2014.

BAYSAL, Ulaş, “Türk Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 1-2, Şubat – Mayıs, 2002.

CANİKLİOĞLU, Nurşen / YAMAKOĞLU, Efe “4857 sayılı “İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005 (“Kısa Çalışma”).

CANİKLİOĞLU, Nurşen / YAMAKOĞLU, Efe, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi. C.27, S.4, 2013 (“Toplu İş Hukuku”).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Atipik İstihdam Biçim İle Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği” Prof. Dr. Turan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Ocak, 2016 (“Sosyal Güvenlik”).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “İş Kanunu’nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Temmuz 2016 (“Sempozyum”).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği (SGK)” Emeğin Hukuku Kurultayı – 2, 27 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2017 (“Yarım Çalışma”).

CENTEL, Tankut, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili” , Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 1, S.2, 2006 (“Hafta Tatili”).

CENTEL, Tankut, “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, 27 – 31 Ekim 1993, İzmir, 1994 (Esneklik) .

CENTEL, Tankut, Kısmi Süreli Çalışma, İstanbul, Kazancı Yayınları, 1992 (Kısmi Süreli Çalışma).

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

ÇELİK, Nuri, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı,” Kamu - İş Hukuku ve İktisat Dergisi. C.6 S.4, 2002.

ÇİL, Şahin, Açıklamalı – İctihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara, Turhan, 2009 (“Kıdem Tazminatı”).

ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2013- 2014 yılları, Ankara, Yetkin, 2014 (“2013- 2014 yılı İlke Kararları”) .

ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2015-2016 yılları, Ankara, Yetkin, 2016 (“2015-2016 yılı İlke Kararları”).

ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2010 (“Ücret”).

DEMİR, Fevzi / GERŞİL, Gülşen, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 16, 2008.

EKİN, Nusret, “Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmalardaki Gelişmeler”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

EKMEKÇİ, Ömer, “İşin Düzenlenmesine Esneklik Arayışları”, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002.

EKMEKÇİ, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 13, Mart 2009.

EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, Onikilkevha Yayınları, İstanbul, 2018 (“Toplu İş Hukuku”).

EKONOMİ, Münir, “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, 27 – 31 Ekim 1993, İzmir, 1994.

ENGİN, E. Murat, “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007- Mart, S.5.

ENGİN, E. Murat, “ “6356 sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 39, 2013/4.

ENGİN, E. Murat, “Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları”, Torak İşveren Dergisi, S.120, Aralık 2018.

EVREN, Öcal Kemal, İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.

EYRENCİ, Öner, “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos, 2001 (“Değişim ve Esneklik”).

EYRENCİ, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, 27 – 31 Ekim 1993, İzmir, 1994 Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi.

GÖKTAŞ, Kerem, Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Yönünden Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Yayınları, C. 96, S.2019/1, Ocak – Şubat, 2019.

GÜNAY, Cevdet İlhan, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Kamu- İş Hukuku ve İktisat Dergisi. C.7, S.3, 2014 (“Esneklik”)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2013 (İş Hukuku).

GÜNEŞ, Başak/MUTLAY, F. Barış, “Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, 2010.

GÜZEL, Ali/ OKUR, A. Rıza / CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

KAR, Bektaş, “6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na Etkisi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, 2014.

KAR, Bektaş, “İş Sözleşmesi Türleri Ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Temmuz 2016.

KARACAN ÇETİN, Hatice, 4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015.

KARAMAN, Mehmet Halis, Karar İncelemesi – 4857 sayılı İş Kanunu m. 13 – Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, 2010 (“Karar İncelemesi”).

KARAMAN, Mehmet Halis, Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S. (“Sosyal Güvenlik”).

KARAMAN, Mehmet Halis, Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, TEZ, İstanbul 2008.

KILIÇOĞLU, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunun Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara, 2005.

KOÇ, Muzaffer, “4857 sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi, C. 5, S. 7, 2016.

KOÇ, Muzaffer/GÖRÜCÜ, İbrahim, “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2011.

KÖSEOĞLU, Cengiz / KABÜL, Sibel, “Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, Beta, C.I 2014.

KUŞAKSIZ, Ayşe, “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçesi”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.13, S. 2, 2016.

KUTAL, Gülten, “Uluslararası boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği” Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

KUTAL, Metin, “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

KÜPELİ, Oğuzhan, “Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş Kurumu için Model Önerisi”, Ankara, 2014

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008

ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2013.

OKUR, Ali Rıza, “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

ÖZBUDUN, Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Ankara, Yetkin Kitapevi, 2017, s. 103.

ÖZDAMAR, Murat/ ÇAKAR, Erden, “Son Düzenlemeler Işığında Part-Time (Kısmi Zamanlı) Çalışanların Sosyal Güvenliği”, Mali Çözüm Dergisi, S. 123, 2014,

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Part-Time (Kısmi Süreli) İş Sözleşmesi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Temmuz 2011.

ÖZSAĞIR, Arif, “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.43-44, 2000.

PUR, Necla, “Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

SARIBAY, Gizem, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri” , Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008.

SAVAŞ KUTSAL, Burcu, Türk Sosyal Sigortala Hukuku’nun Temel İlkeleri, İstanbul, Beta Yayınları, 2016, s.55.

SERT, Selin, “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 110, 2014.

SERTER, Nur, “Kısmi Çalışma”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.

SEVİMLİ, K. Ahmet, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Dinlenme Hakkı”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, 89- 134

SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2015

SÖZER, Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası, Güncellenmiş ikinci bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitapevi, Ankara, 2015.

SÜMER, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

ŞİMŞEK, Basri, “Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi”, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi, S.5.

TERZİ, Kemal, “Benzerlikler Perspektifinden: Çağrı Üzerine Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışma”, Mali Çözüm Dergisi, Temmuz –Ağustos, 2011.

TOPÇU, Umut, Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Mali Çözüm Dergisi, Eylül – Ekim 2011.

TOPÇU, Umut, Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacağı Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Ankara Adalet Yayınları, 2013.

TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.

TUNCAY, A. Can, “İşin Düzenlenmesi Bakımından Türk İş Hukuku ve Uygulama Sorunları”, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002.

TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989.

ULUCAN, Devrim, “Türk Toplu İş Hukukunda Esneklik ve Uygulama Sorunları”, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002.

ULUCAN, Devrim, “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU’na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, Özel Sayı, 2007

USTA, Osman/ ÜK, Mesut, İş Kanunlarından Doğan Fazla Çalışma Ücreti, Ankara, Feryal Matbaası, 2014.

YILDIZ, Gaye Burcu, “Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, Beta, C.I 2014.

YILDIZ, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Borcu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008.

YORULMAZ, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008.

ZEYTİNOĞLU, Emin, “Kısmi süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 sayılı İş Kanunundaki Görünümü”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S.1-2, 2004.

www.kazanci.com.tr

www.legalbank.net

www.sgk.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Eskişehir’de dünyaya gelen Çağlar SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, lise öğrenimini Eskişehir Kılıçoğlu Anadolu Lisesi’nde; yüksek öğrenimi ise İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde tamamlamıştır. 2011 yılı Şubat – Temmuz ayları arasında İngiltere’de Englihs2000 dil okulunda genel İngilizce eğitimi aldıktan sonra, 2011 yılında Galatasaray Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başlamıştır. 2009 yılından bu yana İstanbul Barosuna kayıtlı olarak avukatlık görevini ifa etmektedir.

TEZ ONAY SAYFASI

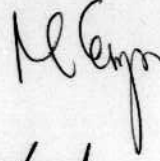
Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : Çağlar SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU
Tez Başlığı : Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları
Savunma Tarihi : 17 /09 / 2019
Danışmanı : Prof. Dr. E. Murat ENGİN

JÜRİ ÜYELERİ

Unvanı, Adı Soyadı

İmza

Prof. Dr. E. Murat ENGİN



Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL



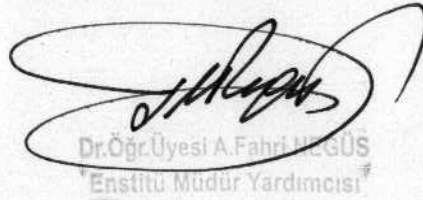
Dr. Sedef KOÇ TANGÜN



Enstitü Müdürü 4.

Prof. Dr. M. Yaman ÖZTEK

Enstitü Müdürü V.



Dr. Öğr. Üyesi A. Fahri UZGÜS
Enstitü Müdür Yardımcısı