

**T.C.  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**TÜRK HUKUKUNDA  
KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ESRA ÖZTÜRK**

**İSTANBUL, 2011**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

**TÜRK HUKUKUNDA**  
**KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**PROF.DR. AZİZ CAN TUNCAY**

**HAZIRLAYAN**  
**ESRA ÖZTÜRK**

**İSTANBUL, 2011**

## ÖZET

### TÜRK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZTÜRK, Esra

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Eylül 2011, 129 sayfa

İkinci dünya savaşı sonrası meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak değişen ve gelişen ekonomiler, sosyal hayatta yaşanan gelişmeler işçi ve işveren arasında daha esnek bir bağ kurulmasına yol açmıştır. Bu durum da klasik çalışmanın yanı sıra esnek çalışma modellerinin benimsenmesini sağlamıştır. Esnek çalışma modelleri, 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizin etkisiyle, hizmet sektöründe yaşanan önemli gelişmeler sonucunda başta Avrupa olmak üzere tüm dünyada yaygınlaşmaya başlamıştır. Dünyada yaşanan gelişme ve değişmelere paralel şekilde ve ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda AB ve ILO normlarına uygun olarak hazırlanarak yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatında meydana gelen değişimlere cevap verebilme özelliği açısından büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun getirmiş olduğu temel değişikliklerden birisi de, ekonomimize ve çalışma hayatımıza bazı yeni esnek çalışma modellerinin kazandırmış olmasıdır. Standart dışı- atipik sözleşme türlerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi ülkemizde ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu tarafından tanımlanarak genel olarak düzenlenmiş ayrıca Kanunda bazı kısmi çalışma türlerine ilişkin özel kurallara yer verilerek suretiyle yasal zemine oturtulmuştur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde “çağrı üzerine çalışma” başlığı altında kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olan çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu Kanundan önce iş hukuku mevzuatımızda, normal çalışma rejimi bakımından iş süreleri düzenlenmiş, kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu’nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili getirilen düzenlemeler AB’nin 1997 tarihli yönergesi ile yürürlüğe giren aynı tarihli Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasındaki tanıma ve ILO’nun 1994 tarih ve 175 sayılı Sözleşmesinde yer alan tanım ve esaslara uygundur.

4857 sayılı Kanununun 13. maddesi “Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlığını taşımakla birlikte maddenin birinci fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesi “ *işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşme*” olarak tanımlamıştır. Diğer fıkralarda ise kısmi çalışma, işverenin eşit işlem yapma borcu bağlamında ele alınarak ayırımı haklı kılan neden olmadıkça kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında ayırım yapılmayacağına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Kısmi süreli çalışan işçi, paraya ilişkin bölünebilir haklardan çalışma süresine uygun olarak yararlanırken, bölünemeyen haklar açısından ayırım yapılmaksızın tam süreli işçiler gibi yararlanacaktır.

Türk İş Hukuku Mevzuatında İlk kez 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, çalışma süresini kısaltması ve işçiye çalışma süresini bireysel ihtiyaçları doğrultusunda belirleme olanağı sağlaması nedeniyle, öncelikle işçi yararına sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma sayesinde ailevi sorumlulukları nedeniyle çalışmayan kadınlar iş hayatına atılırken, öğrencilerin de okullarına ara vermeden harçlıklarını çıkarmaları mümkün kılmakta, emekli aylıklarının yeterli gelmemesi nedeniyle çalışmak isteyen emeklilerin de tam süreli çalışmalar yapmadan ek bir kazanç elde etmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte, bu çalışma türü işletmelerde meydana gelen ekonomik krizlere, artan küresel rekabet ve üretim teknolojisindeki ilerlemelere daha kolay uyum sağlamasına olanak tanımaktadır.

Ancak kısmi süreli iş sözleşmelerine uygulanacak olan hükümlerin Kanunda tam olarak düzenlenmemiş oluşu tarafımızca eleştirilmektedir. Zira Kanunda düzenlenmeyen bazı önemli konular Yönetmelik ile düzenlenmiştir ve bu durum uygulamada bir takım sıkıntılara yol açmaktadır. Kısmi süreli çalışanlarla ilgili uygulamada tartışmalara yol açan konular olan fazla çalışma, hafta tatil ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi konularda daha ayrıntılı ve uygulamada yaşanan tartışmaları ortadan kaldıracak düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır. Sigorta hak ve yükümlülükleri açısından ise, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlarla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım gözetilmemiştir. Bu kişiler bir ayırım yapılmaksızın Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden sosyal sigorta hakları açısından bir farkı bulunmamaktadır. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de şartları gerçekleştiği takdirde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik ve genel sağlık sigortalarından yararlanmaktadırlar. Ancak daha önceden sigortalı olma imkanları bulunmayan bir grup kısmi süreli çalışana mevzuatta yapılan güncel değişiklikler neticesinde sigortalı olma hakkının tanınmış olması çok önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Kısmi çalışma, haklar, kanun, kanaat

## ABSTRACT

### PART TIME EMPLOYMENT CONTRACT IN A TURKISH LAW SYSTEM ÖZTÜRK, Esra

Graduate School of Social Science, Private Law LLM  
Thesis Supervisor: Prof Dr. Aziz Can TUNCAY

September 2011, 129 pages

Economic and technologic improvement which impact the economic challenges worldwide of the and challenges raised as the result of second world war caused to establish to more flexible relationship between the employer and employee. This progress happened cause establishment of flexible working hours as a alternative to traditional working models. Flexible working models, together with the developments in the employment sector as the result of impact of economic crises in 1970's become very common all over the world. The Labor Code numbered 4857, which was adopted in parallel with the development and improvements happening all over the world and the needs of our country is very important to respond the changes in the employment sector. One of the fundamental changes of the Labor Code numbered 4857 is to bring e new working models to the employment sector. Part time employment agreement as Non Standard or a atypical contract was regulated for the first time by the Labor Code numbered 4857 and additionally some specific types of part time working was taken a place in the law . Thus, in the Article 14 of Labor Code numbered 4857 under the headline of "working upon a call" there are some specific provisions with regard to type of employment agreement called working upon a call. In the previous labor code there were no specific provision regarding the part time working. The provisions regarding the part time working which was regulated by the Labor Code numbered 4857 are in compliance with definitions set by the Part Time Working Framework Agreement based on the Communiqué of European Union dated 1997 and definition and basis set by ILO Contract dated 1994 numbered 175.

Although the headline of the Article 13 of the Labor Code numbered 4857 is "part time and full time employment contract", the first paragraph of the Article defines the part time employment contract as "*the contract where the normal working hours of the employee is determined less from the full time employee's working hours*". In the following paragraphs, part time work was reviewed as the equal treatment obligation of the employer and it is determined that unless there is justified reason, the employer cannot treat differently to a full time employee or a part time employee. Although a part time employee may benefit from the divisible monetary rights in line with the working hours, he shall benefit the non divisible monetary rights as if such employee is a full time employee.

Part time working which is primarily regulated by the Labor Code numbered 4857 results for the benefits of the employee to shorten the working hours of the employee

and bring an opportunity to the employee to determine the working hours. This working style, which enables women to carry out her family responsibilities while enjoying the advantages of the working life at the same time, also provides an opportunity for students to have additional earnings without having to interrupt their education and for retired people with low pension to earn extra money without having to work full time. Moreover, this working style helps enterprises to easily adjust themselves in the face of economic crises, increased global competition and advancements in production technologies. However we still can criticise that provisions applicable to the part time contract are not entirely regulated by the law. Most of the issues those are not regulated the law has been regulated by the regulations and in practice this causes many problems. There is need to have a more detailed regulation on the issue which in practice creating a problem such as overtime, weekly holiday, national holidays and general holidays. There is no difference between part time employees and full time employees in terms of social security. Such employees are registered with the Social Security without any exception. Part time employees benefit short and long term social security types in addition to unemployed and general health social security. However it is very important to provide an opportunity to be registered with Social Security for those employees who were not under social security.

**Key Words:** Part time work, rights, law, opinion

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ.....	1

### Birinci Bölüm

#### GENEL OLARAK KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

<b>I. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ.....</b>	<b>4</b>
1. Genel Olarak.....	4
2. Tanım.....	5
3. Hukuki Nitelik.....	7
<b>II. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ULUSLARARASI BELGELERİ.....</b>	<b>9</b>
1. Tarihsel Gelişim.....	9
2. Uluslararası Belgeler.....	11
A. AB Yönergesi.....	12
B. 175 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	13
<b>III. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI.....</b>	<b>14</b>
1. Çalışma Süresinin Kısılgı.....	15
2. Düzenlilik ve Süreklilik.....	17
3. Serbest İrade.....	18
<b>IV. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ.....</b>	<b>21</b>
1. Çalışma Süresine Göre Türleri.....	21
2. Çalışma İlişkisinin Sayısına Göre Türleri.....	21
A. Tek İş İlişkisi İçinde Çalışmak.....	22
B. Birden Fazla İş İlişkisi İçinde Çalışmak.....	22
C. Ek İş İlişkisi Olarak Çalışmak.....	23
3. Çalışma Biçimine Göre Türleri.....	24
A. Klasik Kısmi Süreli Çalışma.....	25
B. Esnek Süreli Çalışma.....	27
a. İş Paylaşımı.....	27
b. Çağrı Üzerine Çalışma.....	31
c. Kayan İş Süresine Göre Çalışma.....	35

<b>V. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZERİ DİĞER ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN AYIRT EDİLMESİ.....</b>	<b>36</b>
1. Kısa Çalışma.....	36
2. Mevsimlik Çalışma.....	41
3. Evde Çalışma.....	42
4. Uzaktan Çalışma .....	43
5. Geçici Çalışma .....	44
6. Yan İşte Çalışma.....	45
7. Vardiya Usulü Çalışma.....	46
8. Denkleştirme Esasına Göre Çalışma.....	47
<b>VI. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMA NEDENLERİ.....</b>	<b>48</b>
1. Kişisel Nedenler.....	49
2. İşe ve İşyerine İlişkin Nedenler.....	51
3. İktisadi Nedenler.....	52

## İkinci Bölüm

### **KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI, HÜKÜMLERİ VE SONA ERMESİ**

<b>I. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI.....</b>	<b>53</b>
1. Genel Olarak.....	53
2. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı Yasağı.....	55
3. Statü Geçişleri.....	59
A. Kısmi Statüye Geçiş.....	59
B. Tam Gün Statüsüne Geçiş.....	62
<b>II. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÜCRET VE DİĞER HAKLAR.....</b>	<b>64</b>
1. Temel Ücret.....	64
2. Ücret Ekleri ve Diğer Haklar.....	66
A. İkramiye ve Diğer Sosyal Haklar.....	67
B. Hafta Tatil, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti.....	68
C. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti.....	71
D. Yıllık Ücretli İzin ve Ücreti.....	75



<b>III. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI</b> .....	81
1. Fesih Dışı Sona Erme Sebepleri.....	81
A. Tarafların Anlaşması.....	81
B. Belirli Sürenin Sona Ermesi.....	82
C. Ölüm.....	82
2. Fesih.....	83
A. Haklı Nedenle Fesih.....	84
B. Geçerli Nedenle Fesih.....	86
C. Olağan Fesih.....	91
3. Sona Ermenin Hukuki Sonuçları.....	93
A. Çalışma Belgesi Verilmesi.....	93
B. İhbar Tazminatı.....	94
C. Kıdem Tazminatı.....	95

### Üçüncü Bölüm

### **SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**

I. Kişiler Açısından Kapsamı.....	101
II. Sigorta Bildirimleri ve Primler.....	106
III. Sosyal Sigorta Hakları.....	113
<b>SONUÇ</b> .....	117
<b>KAYNAKÇA</b> .....	122

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>BK.</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>C</b>	: Cilt
<b>E.</b>	: Esas
<b>f.</b>	: Fıkra
<b>FÇY</b>	: Fazla Çalışma Yönetmeliği
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>ILO.</b>	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
<b>İHSGHD</b>	: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İKÇSY</b>	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>İSGHD</b>	: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İşK.</b>	: 4857 Sayılı İş Kanunu
<b>K</b>	: Karar
<b>Kamu-İş.</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
<b>Karş.</b>	: Karşı
<b>m.</b>	: Madde
<b>MESS</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>MK</b>	: Medeni Kanun
<b>No.</b>	: Numara
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>SGK.</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SİCİL</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İş Hukuku Dergisi
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>İşKur</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>TİSK.</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TL.</b>	: Türk Lirası
<b>Vs.</b>	: ve sair

<b>Y</b>	: Yargıtay
<b>YHGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YİBK</b>	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
<b>YÖK</b>	: Yüksek Öğretim Kurumu
<b>YÜİY</b>	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

## GİRİŞ

İkinci dünya savaşı sonrası meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak değişen ve gelişen ekonomiler, sosyal hayatta yaşanan gelişmeler işçi ve işveren arasında daha esnek bir bağ kurulmasına yol açmıştır. Bu durum da klasik çalışmanın yanı sıra esnek çalışma modellerinin benimsenmesini sağlamıştır. Esnek çalışma modelleri, 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizin etkisiyle, hizmet sektöründe yaşanan önemli gelişmeler sonucunda başta Avrupa olmak üzere tüm dünyada yaygınlaşmaya başlamıştır.

Dünyada yaşanan gelişme ve değişimlere paralel şekilde ve ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda AB ve ILO normlarına uygun olarak hazırlanarak yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatında meydana gelen değişimlere cevap verebilme özelliği açısından büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun getirmiş olduğu temel değişikliklerden birisi de, ekonomimize ve çalışma hayatımıza bazı yeni esnek çalışma modellerinin kazandırmış olmasıdır. 1475 sayılı İş Kanunumuzda yer almamasına rağmen fiilen uygulanan kısmi süreli çalışma, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunumuzda yer alan kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenleme Avrupa Birliği’nin 97/81 EC. Sayılı Yönergesi ile Yürürlüğe konulan “Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma”da yer alan düzenlemelere paralel şekilde hazırlanmıştır. Söz konusu düzenleme ile kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışan emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile hedeflenen, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır. Kısmi süreli çalışan işçi, paraya ilişkin bölünebilir haklardan çalışma süresine uygun olarak yararlanırken, bölünemeyen haklar açısından ayırım yapılmaksızın tam süreli işçiler gibi yararlanacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde "Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlığı altında düzenlenen kısmi çalışma kadınların iş hayatına girmelerine olanak sağlarken, gençlerin öğrenimlerini devam ettirirken bir yandan da çalışma hayatında yer alabilmelerine imkan tanımış, emeklilik dönemlerinde geçim sıkıntısı yaşayan kişilerin çalışma hayatına tekrardan dönebilmelerini mümkün kılmıştır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde "*çağrı üzerine çalışma*" başlığı altında kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olan çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Tezimizde kısmi süreli iş sözleşmesi Türk Hukuk Sistemi açısından inceleme konusu yapılmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin genel hatlarının, Bireysel İş Hukuku açısından sözleşme taraflarının hak ve yükümlülükleri ile diğer konuların ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin Sosyal Güvenlik Hukuku açısından hak ve yükümlülükleri ile diğer hususların işlendiği tezimiz üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı, hukuki niteliği, tarihsel gelişimi, uluslararası kaynakları, unsurları, türleri, benzer esnek çalışma türleri ile kıyası ve kısmi süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerekli kılan nedenlere yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise, kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulması, hükümleri ve sona ermesi konuları işlenmiş olup, öncelikle kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulması ile ilgili açıklamalarda bulunulmuştur. Bu kapsamda tam ve kısmi süreli iş sözleşmesi ayırımından bahsedilmiş, statü geçişleri devamında ise kısmi süreli iş sözleşmesinde temel ücret ve ücret ekleri başlığı altında ücret, ikramiye ve diğer sosyal haklar, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, yıllık ücretli izin konuları açısından Yargıtay kararlarına da yer verilmek suretiyle ayrıntılı şekilde inceleme yapılmıştır. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesini sona erdiren nedenler incelenmiş, sözleşmesi sona eren işçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile ilgili açıklamalara ve Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin toplu iş hukukuna ilişkin haklardan ve anayasal bir hak olan sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından yararlanması ile ilgili olarak tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiden herhangi bir farkının bulunmayışı nedenleriyle bu konular tezimizde inceleme konusu yapılmamıştır.

Tezimizin son bölümü olan üçüncü bölümde ise kısmi süreli iş sözleşmesi Sosyal Güvenlik Hukuku açısından incelenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca “Sosyal Güvenlik Reformu” adı altında hazırlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 30.05.2006 tarihinde TBMM’de kabul edilerek kanunlaşmış ve 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Ancak, Kanun’un yürürlüğe girme tarihinden önce, Anayasa Mahkemesi tarafından esas itibarıyla kamu görevlilerinin sosyal güvenliğine ilişkin hükümler olmak üzere Kanun’un bir çok hükmü iptal edilmiş ve yürürlüğe girmesi ertelenmiştir. Bunun üzerine söz konusu iptal hükümleri de dikkate alınarak hazırlanan 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümleri içeren 5754 sayılı Kanun 08.05.2008 tarihinde RG.’de yayımlanmış ve 2008 yılı Ekim ayında yürürlüğe girmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler bununla da sınırlı kalmamış ve 5510 sayılı Kanun’un 2008 yılı Ekim ayından itibaren uygulanmasında karşılaşılan eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi, mevcut hükümlere göre sosyal güvenlik kapsamında bulunmayanların kapsama alınarak sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası uygulamalarının kolaylaştırılması ve ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kayıt dışı istihdamları mücadele kapasitesinin artırılması amacıyla, 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında 13.02.2011 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş ve 25.02.2011 tarihli RG.’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 5754 sayılı Kanundan önce ve 6111 sayılı Kanun dönemine kadar ki süreçte arada çok sayıda değişiklik içeren Kanun düzenlemeleri olmuştur. Ancak 5754 sayılı ve 6111 sayılı Kanunlar ile yapılan değişiklikler konumuz açısından önemli oldukları için çalışmamızda bu değişikliklere özellikle yer verilmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların Sosyal Güvenlik Hukuku açısından haklarının incelendiği son bölümümüzde güncel değişiklikler ışığında konuya ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

#### I. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

##### 1. Genel Olarak

Gelişmiş sanayi ülkelerinde 1970’li yılların başlarından itibaren görülen ve hızla artan teknolojik gelişmelerin yanı sıra etkisi gittikçe artan ekonomik krizler ve durgunluklar, yeni istihdam modellerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur<sup>1</sup>. Esnek çalışma biçimleri olarak tanımlanan bu yeni çalışma biçimlerine “atipik” ya da “standart dışı” çalışma biçimleri de denilmektedir<sup>2</sup>.

Esnek çalışma biçimlerinde; günlük ya da haftalık belirli mesai saatleri içinde tam gün çalışma, fazla saatlerle çalışma, öğle tatili, hafta tatili, yıllık ücretli izin, dinlenme saatleri, gece dinlenmesi gibi standart süreler anlayışı yerini yeni sürelere bırakırken, belli bir işyerinde ya da belli bir işveren hizmetinde yahut işyerinde çalışmayı esas alan, belirsiz süreli ve ya tam gün çalışma esası üzerine kurulmuş yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve işverenin işyerinde çalışma geleneği zayıflamış, işyeri sınırları genişlemiş, işçinin çalıştığı her yer işyeri olarak kabul edilmiştir<sup>3</sup>.

Esnek çalışma biçimlerinin kabulü ile birlikte artık belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak günün belli saatlerinde işverene ait işyerine gelip işbaşı yapan, yasalarla sınırlanmış iş süreleri içinde çalıştıktan sonra evine dönen, zamanında iznini, tatilini kullanan işçi tipi yerine çalışma zamanını kendisi belirleyen, yarım gün ya da haftanın belirli günleri ya da geçici olarak çalışan, çağrı üzerine işyerine gelip çalışan,

---

<sup>1</sup> **KOCABIYIK, Selçuk**, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, İstanbul Temmuz 2005, s.126.

<sup>2</sup> **SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), 6. Bası, İstanbul 2010, s. 243; **TUNCAY A. Can**, Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s.14.

<sup>3</sup> **TUNCAY**, Hizmet Akdinin Türleri, s.13.

başka işletmelere ödünç verilen hatta işyerine bağlı bir bilgisayar başında evinde çalışan işçi tipleri ve bu özelliklere uygun işçi-işveren ilişkileri ortaya çıkmıştır<sup>4</sup>. Esnek çalışma biçimlerinin kabulü ile birlikte, iş hayatı ile ilgili uyum sorunu yaşayan ve normal çalışma biçimi ile çalışamayacak durumda olan kişilere de alternatif bir çalışma biçimi sunulmuştur<sup>5</sup>.

Ülkemizde de teknolojik ve ekonomik alanda yaşanan değişim ve gelişmeler, esnek çalışma biçimlerine duyulan ihtiyaç Türk İş Hukuku Mevzuatının bu değişime uyum sağlaması gereğini ortaya çıkarmıştır. Esnek çalışma biçimleri, sıkıştırılmış çalışma haftası, evde çalışma, tele çalışma ve kısmi süreli çalışmadır. Yeni istihdam modelleri arasında en yaygın olanı kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışmada işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişki, kısmi süreli iş sözleşmesi ile kurulmaktadır.

## 2. Tanım

Doktrinde, tam süreli iş sözleşmelerinden farklı olarak, haftanın tamamında değil belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli bir süre veya haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli süre çalışmanın kararlaştırıldığı sözleşme<sup>6</sup> olarak da tanımlanan kısmi süreli iş sözleşmesi kavramını açıklamak için günümüzde birbirinden farklı tanımlar verilmiştir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ülkemizde ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu tarafından tanımlanarak işverenin eşit işlem borcu kapsamında genel olarak düzenlenmiş ayrıca Kanunda bazı kısmi çalışma türlerine ilişkin özel kurallara yer verilmek suretiyle yasal zemine oturtulmuştur.

---

<sup>4</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 22.

<sup>5</sup> ÇAKIR, Özlem, Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.3, S.1, 2001, s.15.

<sup>6</sup> AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN E. Tuncay, Senyen, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009, s. 91-92.



4857 sayılı İş Kanunundan önce mevzuatta kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin kurallara yer verilmemiştir<sup>7</sup>. Ancak öğreti, iş sözleşmesinin BK. m. 313'deki tanımında belirtilen zaman unsurundan hareketle, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için iş görmeyi yüklediğini; bu durumda iş sözleşmesi kavramı bakımından, zamanının tümünü işverene tahsis etmek zorunda olmadığını ifade etmiş; bu şekilde kısmi çalışmaya kanuni dayanak göstermiştir<sup>8</sup>.

4857 sayılı Kanunun 13. maddesi “Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlığını taşımakla birlikte maddenin birinci fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmış, diğer fıkralarda ise kısmi çalışma, işverenin eşit işlem yapma borcu bağlamında ele alınarak ayrımı haklı kılan neden olmadıkça kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında ayırım yapılmayacağına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken Avrupa Birliği Konseyinin 97/81 sayılı Yönergesinde yer alan ölçütler dikkate alınmış ve işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşmenin kısmi süreli olacağı belirtilmiştir<sup>9</sup>.

Kanunun 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<sup>10</sup> göre ise (m. 6) , “*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma*” kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmıştır<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, s.21.; CENTEL, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, s. 26.

<sup>8</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 26.

<sup>9</sup> KOCABIYIK, s. 127.

<sup>10</sup> RG., 6 Nisan 2004, No:25425

<sup>11</sup> Yargıtay bir kararında, kısmi çalışmayı“...haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saatin üçte ikisi oranında yapılan çalışma” olarak tanımlamıştır. Y. 9. HD., 14.9.2009 T., E. 2007/42567, K. 2009/22816 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

### 3. Hukuki Nitelik

Günümüzde ekonomi, teknoloji, sosyoloji alanlarında yaşanan gelişmeler, tipik iş ilişkisini meydana getiren unsurlarda da bir takım değişikliklere neden olmuştur.

Tipik iş ilişkilerinin oluşumunu sağlayan temel unsur “bağımlı çalışma” yani işçinin işverene bağımlı olarak çalışması, sosyal gelişmeler nedeniyle zayıflamış, çalışma yerini, zamanını, şeklini işçi ya da işçilerin belirleyebildiği ve işvereni devre dışı bıraktıkları bir takım çalışma biçimleri ve bunlara dayalı iş sözleşmeleri ortaya çıkmıştır<sup>12</sup>.

*Tipik ya da normal iş ilişkisi* denilince, işçinin belirli bir işverene bağlı olarak ona ait işyerinde ve ona ait işi yapmayı üstelendiği, tam gün süreli çalışmayı öngören, belirsiz süreli ve varlığı hukuken korunup, ücret ve diğer çalışma koşullarının TİS yoluyla kolektif düzeyde düzenlenebildiği, iş karşılığının ise aydan aya yapılan ödemeler yoluyla ifa edildiği bir iş ilişkisi (hizmet akdi) anlaşılmaktadır<sup>13</sup>. Bundan çeşitli yönleriyle ayrılan iş ilişkilerine ise *atipik iş ilişkileri* denilmektedir.

Atipik iş ilişkisinde yukarıda genel özellikleri verilen tipik iş ilişkisinden en azından bir yönüyle farklılaşma söz konusudur. Örneğin, tam gün süreli yerine “kısmi süreli”, işin tek bir işçi tarafından yapılması yerine birden çok işçi tarafından iş süresinin esnek bir biçimde paylaşılması (job sharing), elektronik bilgi işlem makineleriyle uzaktan yapılan çalışmayı anlatan “tele çalışma” işçinin kural olarak veya zaman zaman başka bir işverene verilip onun yanında ve ona bağımlı olarak iş görmesini ifade eden “ödünç iş ilişkisi” yahut bir işçinin kendi işinin ifasını kendi yerine geçirdiği bir diğer kişi vasıtasıyla yapmasını öngören “dolaylı iş ilişkisi” veya işçinin iş oldukça işverence çağrılarak çalışmasını deyimleyen “çağrı üzerine çalışma” böyledir.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, C. I, İzmir 1998, s. 488.

<sup>13</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 7. Baskı, 2008, s.129.

<sup>14</sup> AKYİĞİT, s.129-130.

Dolayısıyla tipik iş ilişkisinden farklı olarak atipik iş ilişkisinde, işçinin işverene ve işyerine sıkı bir bağlılığı söz konusu olmamakta, kendi iradesine bağlı olarak çalışma zamanını ve çalışma yerini belirleyebilmektedir. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi, haftanın tamamında değil belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli bir süre veya haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli süre çalışabilmektedir<sup>15</sup>. Açıklanan nedenlerle kısmi süreli iş sözleşmesi atipik iş sözleşmelerinin yaygın bir türü olarak ortaya çıkmaktadır<sup>16</sup>.

1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmiş olmamakla beraber uygulamada var olan kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin esaslar 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı “ Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına” ilişkin yönerge dikkate alınmak suretiyle düzenlenmiştir. Bu Kanuni düzenleme öncesinde mevzuatta kısmi süreli çalışmaya ilişkin kurallara yer verilmemiştir<sup>17</sup>. Buna karşılık öğretide, iş sözleşmesinin BK. m. 313'deki tanımında belirtilen zaman unsuruna dikkat çekmek suretiyle, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için iş görmeyi yüklediğini, zamanının tümünü işverene tahsis etmek zorunda olmadığını ifade ederek kısmi çalışmaya kanuni dayanak olarak BK'nın hiçbir yasaklayıcı hüküm içermeyen ilgili maddesini dayanak göstermişlerdir<sup>18</sup>.

BK. m.313'de<sup>19</sup> “*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder*” ifadesi ile yer alan tanımdan da anlaşılacağı üzere işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında işverene ne kadar süre ile bağlı çalışacağı konusunda Kanunda sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesinin

<sup>15</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN, s. 92.

<sup>16</sup> SÜZEK, s. 243, EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2003, s. 66.

<sup>17</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 21.; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 26.

<sup>18</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 26.; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008, s.336.

<sup>19</sup> 6098 Numaralı, 11.01.2011 Kabul Tarihli, 04.02.2011 tarihli R.G'de 27836 RG sayılı ile yayınlanan Yeni Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde Genel Hizmet Sözleşmesi başlığı altında “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” demek suretiyle tanımlanmıştır.

yasal bir zemine oturmasını engelleyecek herhangi bir yasaklayıcı hüküm de bulunmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanunun 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 13. maddesi ile düzenlenerek hukukumuzdaki yerini almıştır.

## II. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ULUSLARARASI BELGELERİ

### 1. Tarihsel Gelişim

Ülke ekonomilerinin gelişmesi, hizmet sektörünün büyümesi, kadın istihdamının artışı ve benzeri yapısal değişimler, esnek çalışma biçimlerinin hızlı şekilde yayılmasına yol açmıştır. Esnek çalışma süresinin ilk uygulandığı Federal Almanya’da “Messerschmidt-Bolkow-Blohm” İşletmesi’nde 1967 yılında gerçekleşmiştir<sup>20</sup>. O tarihte esnek çalışma süresinin uygulanmasının en önemli nedeni, işe geliş ve işten çıkış saatlerinde çok yoğun olan trafik sıkışıklığına bir rahatlama getirmektir<sup>21</sup>.

Avrupa’da esnek çalışma, özellikle 1973 yılında yaşanan petrol krizinden sonra tartışma gündemine girmiştir<sup>22</sup>. Yaşanan petrol krizi ve arkasından gelen ekonomik kriz, sanayileşmiş Avrupa ülkelerini iş hukukunun katı kalıplarından uzaklaşma çarelerini aramaya yöneltmiştir. Bugün esnek çalışma biçimleri adı altında Avrupa’da binlerce model ortaya çıkmıştır. Almanya’da işletme sayısı kadar esnek çalışma biçimi bulunmaktadır. Örneğin, Volkswagen (Wolfsburg) işletmesinde, 1994-1999 yılları arasında, 100’ün üzerinde esnek çalışma modeli geliştirilmiştir<sup>23</sup>. Bunun nedeni; standart çalışma ilişkilerinin katı kurallarını ortadan kaldırmaktır<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> YALÇINKAYA, Nilüfer, Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi 2006, s. 11. (<http://www.belgeler.com/blg/puu/kismi-calisma-ankara-cankaya-bolgesinde-bir-uygulama-ornegi-part-time-work-an-application-sample-in-ankara-cankaya-distict>) (24.07.2011)

<sup>21</sup> YALÇINKAYA, s.11

<sup>22</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.25.

<sup>23</sup> YALÇINKAYA, s.11.

<sup>24</sup> YALÇINKAYA, s.11.

Esnek çalışma türleri, hemen hemen tüm batı ülkelerinde hızla artmaktadır. Örneğin, İngiltere’de 1965 yılında, esnek çalışanlar, toplam işgücünün yüzde 17’sini oluştururken, bu oran; 1975’te yüzde 23, 1985’te yüzde 30 olmuştur. 1991 yılı sonunda ise yüzde 40’a ulaşmıştır<sup>25</sup>.

Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma düşüncesi, tarihi kökü itibariyle, genelde iş süresinin sınırlanması ve kadının çalışma yaşamına katılması olgularına dayanmaktadır<sup>26</sup>. Ayrıca işin bölünmesi, daha çok işçi ihtiyacını doğuracağından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya, istihdamı sağlama ve işsizliği önlemede de bir çözüm olarak başvurulmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, uluslararası planda ilk kez Birleşmiş Milletler Örgütü’ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu’nun Şubat 1953’deki 7. oturumunda ele alınmıştır<sup>27</sup>. “Genel olarak mutlak iş süresinin önemli ölçüde altındaki bir süreyle, günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma” şeklinde tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü uzmanları; kadınların çalışma sorunlarına ilişkin Kasım 1965’de yapılan toplantıda kısmi çalışmanın “işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” şeklinde tanımlanmasını onaylamışlardır<sup>28</sup>. Kısmi süreli çalışma Avrupa Birliği’nin 97/81 sayılı 15.12.1997 tarihli yönergesi ile yürürlüğe konulan, sosyal tarafların meydana getirdikleri, Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde düzenlenmiş ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi “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 çalışan” şeklinde tanımlanmıştır<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> YALÇINKAYA, s.11.

<sup>26</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 9.

<sup>27</sup> ŞAFAK, Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma, [www.kristalis.org.tr](http://www.kristalis.org.tr), (06.02.2011)

<sup>28</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 24.; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 21.

<sup>29</sup> ŞAFAK, Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma, [www.kristalis.org.tr](http://www.kristalis.org.tr), (06.02.2011)

ILO'nun 1998 tarihli ve 175 sayılı Sözleşmesinde de benzer şekilde tanımlanmıştır. Buna göre, “karşılaştırılabilir tam gün işçilerine göre normal çalışma saatleri daha az çalıştırılan işçi” kısmi süreli işçidir. Bu tür çalışma ilişkisi, bir dizi Kara Avrupa’sı ülkesinin hukuk sistemi içinde düzenlenmiş ve tanımlanmıştır<sup>30</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin Türk İş Hukuku mevzuatı içinde yer alması 4857 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Anılan Kanundan önce iş hukuku mevzuatımızda, normal çalışma rejimi bakımından iş süreleri düzenlenmiş, kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>31</sup>. Buna karşılık öğreti, iş sözleşmesinin BK. m. 313’deki tanımından hareketle ve zaman unsurunu esas almak suretiyle, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için iş görmeyi yüklediğini dolayısıyla zamanının tümünü işverene tahsis etmek zorunda olmadığını ifade ederek kısmi çalışmaya kanuni dayanak göstermiştir<sup>32</sup>.

## 2. Uluslararası Belgeler

10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmak suretiyle yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun dikkatleri çeken özelliklerinden biri de iş süreleri ile ilgili düzenlemeler olmuştur. 4857 sayılı Kanunla birlikte, 1475 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan ve iş sürelerine ilişkin oldukça katı esaslar getiren düzenlemelerden, çalışanı koruma ilkesi göz ardı edilmeden, küreselleşme ve üretim teknolojilerinde yaşanan baş döndürücü gelişmelere bağlı olarak kısmen vazgeçildiği anlaşılmaktadır<sup>33</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenlemelerin hazırlanmasında, ülkenin koşulları da dikkate alınmak suretiyle, geniş ölçüde Avrupa Birliği Normları ile Uluslar arası Çalışma Örgütü Normları esas alınmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili getirilen düzenlemeler AB’nin 1997 tarihli yönergesi ile yürürlüğe giren aynı tarihli Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasındaki

<sup>30</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 25.

<sup>31</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 336.

<sup>32</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 26; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 336.

<sup>33</sup> ULUCAN, Devrim, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek Temmuz 2003, s. 60.

tanıma ve ILO'nun 1994 tarih ve 175 sayılı Sözleşmesinde yer alan tanım ve esaslara uygundur<sup>34</sup>.

#### **A. Avrupa Birliği Yönergesi**

Avrupa Birliği Konseyi ilk defa 1975 yılında çalışma süreleri ile ilgili bir tavsiye kararı almış ve bu kararda haftalık çalışma süresi 40 saat, yıllık ücretli izin süresi de 4 hafta olarak önerilmiştir (Yönerge75/457). Daha sonraki bir tarih olan 1983 yılında Konsey'e sunulan "Çalışma sürelerini kısaltmaya ve iş sürelerini düzenlemeye ilişkin" taslak ise 1984 yılında Komisyon'da görüşülmüş fakat kabul edilmemiştir<sup>35</sup>. Bu gelişmeler çerçevesinde AB Komisyonu çalışmalarını sürdürmüş ve hazırladığı taslak AB Konseyi tarafından 23.11.1993 tarihinde (Yönerge 93/104) AB Yönergesi olarak kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. 93/104 sayılı Yönerge birlik içinde iş süreleri ile ilgili yeni esaslar getirmiştir. Yönerge işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması açısından esnek çalışma, iş ve dinlenme süreleri ile ilgili asgari koşulları belirlemektedir.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak sosyal taraflarca sonuçlandırılan Çerçeve Anlaşma 97/81 EC sayılı ve 15 Aralık 1997 tarihli yönerge ile bağlayıcı niteliğe kavuşmuş ve bu yönerge 20 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmanın amacı; kısmi süreli çalışan işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesi, kısmi süreli çalışmanın kalitesinin artırılması, kısmi süreli çalışmanın gönüllülük esasına bağlanmasının kolaylaştırılması, işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çalışma sürelerinde esnekliğe katkıda bulunmaktır. Çerçeve anlaşma, kısmi süreli çalışmaya ilişkin genel prensipleri ve minimum gereksinimleri düzenlemektedir<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 339; YORULMAZ, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara 2008, s. 25.; ULUCAN, Esnek Çalışma Düzenlemeleri, s.60.

<sup>35</sup> ULUCAN, Esnek Çalışma Düzenlemeleri, s. 61.

<sup>36</sup> AKTEKİN, Şeyda, Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü, Mercek Dergisi, C:2, S:3, 2003, s. 77.

Çerçeve Anlaşmanın tanımlara ilişkin 3. maddesinde kısmi süreli çalışan, normal çalışma saati, bir yıla kadar olan istihdam süresi üzerinden haftalık veya ortalama olarak hesaplanan, ancak tam gün çalışanla karşılaştırıldığında daha az olan çalışandır denilmek suretiyle tanımlanmıştır. Söz konusu belgenin 4. maddesinde ayrımcılığın engellenmesi ile ilgili ilke ve hükümlere yer verilmiş, 5. maddesinde ise, söz konusu belgenin üye ülkeler tarafından ulusal kanunlara dönüştürülme süresi, esasları, kısmi çalışma fırsatları belirtilmiştir.

## **B. 175 Sayılı ILO Sözleşmesi**

Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 24.06.1994 tarihli 81. oturumunda genel kurul tarafından part-time çalışmalar hakkında 175 sayılı sözleşme kabul edilmiştir<sup>37</sup>. Buna göre part time işçi, normal çalışma saatleri karşılaştırılabilir nitelikte olan full-time (tam zamanlı) işçiye oranla daha az süre ile çalışan işçi demektir. Karşılaştırılabilir full-time işçi ise part-time işçi ile aynı tip işte çalışan, aynı ya da benzeri işi yapan, aynı işyerinde istihdam edilen veya işyerinde karşılaştırılabilir tam gün çalışan işçinin bulunmaması halinde aynı işletmede veya işkolunda istihdam edilen işçidir.

Sözleşmenin başlangıç kısmında bu sözleşmenin serbest irade ile seçilmiş verimli bir çalışmanın tüm işçiler için ifade ettiği önem ve kısmi çalışmanın ekonomik önemi, ek istihdam olanaklarının yaratılmasında part-time çalışmanın oynadığı rolü dikkate alan istihdam politikalarının ihtiyacı ve part-time işçilerin çalışma şartları ve sosyal güvenlik açısından duydukları korunma ihtiyacı dikkate alınarak hazırlandığı ifade edilmektedir<sup>38</sup>.

Part-time çalışmaya ilişkin 175 sayılı sözleşmenin amacı; işletmelerin part-time işçiye duydukları ihtiyacı diğer yandan çalışma arzusu taşıyan kişilerin ise part-time işe duydukları ihtiyacı karşılamak, bu tür işlerde çalışanları karşılaştırılabilir nitelikteki tam zamanlı işçilerle mümkün olduğunca aynı düzeyde koruma altına almaktır.

<sup>37</sup> C 175 Part-Time Work Convention, 1994, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, (18.02.2011)

<sup>38</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 24.



Bu koruma özellikle sendikalaşma, toplu sözleşme, işçi sağlığı ve güvenliği ile farklı işleme tabi tutulmama hususları ile ilgilidir. Üye devletler part-time işçilerin tam zamanlı işçilere ödenen temel ücretin çalışma saatleri ile orantılı bir kısmında daha düşük bir ücret almamalarını temin edeceklerdir. Sosyal güvenlik hakları açısından da part-time işçiler tam zamanlı işçiler ile karşılaştırıldığında çalışılan süre ve elde edilen ücretle orantılı bir kısımdan yararlanacaklardır. Part-time işçilere tanınması gereken haklardan özellikle analık, iş sözleşmesinin sona ermesi, ücretli izin ücretli tatil ve hastalık iznidir. Bu haklar da elbette ki çalışılan saatlerle ve elde edilen ücretlerle orantılı olacaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 Sayılı Part- Time Çalışmalara İlişkin Sözleşmesi henüz T.C. tarafından onaylanmış değildir. Ancak sözleşmenin bazı unsurlarını 4857 sayılı İş Kanunu'nun Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili 13. maddesinde görüyoruz.

### III. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

4857 sayılı yeni İş Kanununun 13. maddesinde yapılan tanıma göre, “*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir*”. Madde metninden de anlaşılacağı üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi bir takım unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurlar; kısmi süreli iş sözleşmesinin süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması, düzenli ve sürekli olması ve serbest irade ile kurulabiliyor olması şeklinde sayılabilir. Bu kapsam içinde kısmi süreli iş ilişkisi sürekli ya da süreksiz belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi biçiminde de kurulabilecektir<sup>39</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı Kanunun aradığı şartlar dikkate alınarak titizlikle incelenmelidir<sup>40</sup>. İşçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesine

<sup>39</sup> **MERİÇ, Nedim**, Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İSGHD, C.2, S.8, İstanbul Ekim 2005, s.1552.

<sup>40</sup> Y. 9. HD. 26.01.2006 T., 2005/18375E., 2006/1417 K.

“Cevap dilekçesinde davalı tanıklarının anlatımlarında ve işyeri kayıtlarında da yer aldığı gibi davacı işçi, hizmet süresinde her yılın Ekim ayından Mart ayına kadar davalı işyerinde, işverenin emrinde belli bir ücret karşılığı olarak kısmi süreli çalışmıştır. Davacı tanıkları ise davacının sürekli olarak davalı işyerinde çalıştığını işyerinde çalıştığını ifade etmişlerdir. Dinlenen tüm tanıkların beyanları

uygulanacak hükümlerin belirlenmesinde somut olay incelenerek gerçek duruma uygun düşen çalışma ilişkisinin hukuki sonuçları uygulanmalıdır.

## 1. Çalışma Süresinin Kısılgı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan tanım uyarınca, kısmi süreli iş sözleşmesinin ilk unsuru, kısmi süreli iş sözleşmesinde çalışma süresinin aynı ya da benzer işi yapan tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde az olmasıdır<sup>41</sup>. Bu unsur kısmi süreli iş sözleşmesinin belirleyici ve en önemli özelliğidir<sup>42</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi tam süreli iş sözleşmesinden bu yönü ile ayrılmaktadır. Çalışma süresinin “önemli ölçüde az<sup>43</sup>” olmasından ne anlaşılması gerektiği ise hem Hükümet gerekçesinde hem de 6.4.2004 tarihli İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde ifade edilmiştir. İKÇSY m.6 ‘da kısmi süreli çalışma süresinin az olması, kural olarak aynı işyerinde tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinden üçte iki az olması şeklinde ifade edilmektedir. Örneğin, aynı işyerinde tam süreli çalışmanın süresi haftalık 45 saat ise, o işyerinde yapılacak kısmi süreli çalışma 30 saatten az olmalıdır<sup>44</sup>. Ayrıca kısmi süreli çalışmanın mutlak surette belli bir kalıp içerisinde uygulanması gerekmekte, haftanın çalışılan her günü 3’er saat ya da haftanın iki günü yarım ve bir günü tam gün çalışma gibi değişik şekillerde de uygulanabilmektedir.<sup>45</sup>

---

birlikte değerlendirildiğinde davacının davalının işyerinde hizmet akdi ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu tanık beyanları ile sonuca varılarak işin esasına girilmesi gerekirken .... Taraflar arasında hizmet akdi bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..” denilerek kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığının tespitinde tüm delillerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.: **YORULMAZ**, s. 26.

<sup>41</sup> **SÜZEK**, s. 243., **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 27-28., **NARMANLIOĞLU**, s. 480.

<sup>42</sup> **DOĞAN, Cahit**, İş Hukuku, Niğde 2000, s. 91.

<sup>43</sup> **ÇELİK Nuri**, İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul, Eylül 2010, s. 97.

“Kanuna yeni olarak getirilen, kısmi sürenin tam çalışma süresinden “önemli ölçüde” daha az olması esas, Kanun’un madde gerekçesinde 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az süreli çalışma olarak nitelenmiştir. Bu orana İKÇSY m. 6’da açıkça yer verilmiştir. Ne var ki, bu oranı aşan çalışmalara uygulanacak kuralların tespiti duraksamalara neden olabilecektir. Böyle bir esas yerine, ILO tarafından belirlenen şekilde, normal çalışma süresinin altında çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak kabulü daha uygun olurdu”.

<sup>44</sup> **EYRENCİ, Öner**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, İHSGHD, Ocak-Mart 2004, s. 27.

<sup>45</sup> **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 27., **AKYİĞİT**, s. 231.

4857 sayılı İş Kanunu kısmi süreli iş sözleşmesinin tespitinde kıstas olarak “*emsal işçi*” kavramını getirmiştir. Buna göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi halinde kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi ile değil, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi ile karşılaştırılmalıdır<sup>46</sup>. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 13. maddesinde bu husus açıkça vurgulanmıştır. Buna göre, emsal işçi, “*işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalıştırılan işçi*” dir. *İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi esas alınacaktır*”<sup>47</sup>.

Bir çalışmanın kısmi süreli olup olmadığının tespitinde dikkat edilecek husus, kısmi süreli iş sözleşmesinin konusu olan iştir<sup>48</sup>. Emsal işçinin belirlenmesinde ilk önce, kısmi süreli çalışıp çalışmadığı tespit edilmek istenen işçinin çalıştığı işyeri esas alınarak araştırma yapılacaktır<sup>49</sup>. Dolayısıyla ilk önce, kısmi süreli çalışıp çalışmadığı tespit edilmek istenen işçiyle akdedilen iş sözleşmesinin konusu olan işin, söz konusu işçinin çalıştığı işyerinde aynıısının veya benzerinin araştırılması gerekecektir. Benzeri iş, işçinin çalıştığı iş ile benzerlik taşıyan ona yakın olan iştir<sup>50</sup>. İşyerinde aynı veya benzer iş, tam süreli olarak yapılamıyorsa işyerinde genel olarak uygulanan çalışma süresinin bir anlamı bulunmamaktadır. Bu durumda, aynı veya benzer iş öncelikle aynı işyerinde, o işyerinde aynı veya benzer iş bulunmuyorsa, o iş kolunda şartlara uygun başka işyerlerinde aranacaktır<sup>51</sup>. İş kolundan kasıt, ilgili işçinin çalıştığı işyerinin girdiği iş kolu olup; işçinin yaptığı iş veya meslek dalı değildir<sup>52</sup>. İş kolunda aynı iş bulunmadığında, benzer iş birden çok işyerinde tam süreli yapılıyorsa

<sup>46</sup> İŞIKLI, Alpaslan, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2005, s. 67.

<sup>47</sup> YORULMAZ, s.28.

<sup>48</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, 15.05.2008 Tarih ve 5763 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler ve Yeni İçtihatlarla, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, C. I, İstanbul 2008, s. 325.

<sup>49</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, s. 325.

<sup>50</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, s. 325.

<sup>51</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 67.

<sup>52</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, C.1, Ankara 2006, s. 527.

şartlara en uygun işyerinde bu iş için uygulanan haftalık normal çalışma süresi esas alınacaktır. Bu durum beraberinde pek çok tartışmaya da yol açacak niteliktedir. Zira aynı ya da benzer işin yapıldığı pek çok işyeri arasında şartlara en uygun olanı nasıl tespit edilecektir. Bu tespiti yaparken işyerindeki mevcut işçi sayıları, üretim kapasiteleri ve teknolojik yapıları hangi ölçülerde dikkate alınacak ve etkili olacaktır. Uygulanacak hüküm açısından daha açık bir düzenleme getirilmesi, örneğin, işçinin çalışma süresinin kendi işyerindeki tam çalışma süresi ile belirlenmesi, işyerinde tam süreli çalışmanın olmaması durumunda ise yasal sürenin esas alınması uygulamada karışıklıkları ve tartışmaları önleyecek nitelikte bir çözüm olabilir<sup>53</sup>. Önemli olan husus, emsal işçinin, aynı işyerinde veya şartlara uygun aynı işkolundaki başka bir işyerinde bulunması değil, kısmi süreli çalışan işçi ile aynı işi yapan tam süreli işçinin emsal işçi kabul edilmesidir<sup>54</sup>. Kanun, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma kavramı bakımından, haftalık kanuni çalışma süresini değil; işverenin işyerinde uygulanan tam süreli emsal işçisinin tabi olduğu haftalık çalışma süresini esas almaktadır<sup>55</sup>.

## 2. Düzenlilik ve Süreklilik

Kısmi süreli iş sözleşmesinde göze çarpan ikinci unsur, kısmi süreli iş sözleşmelerinde çalışmanın düzenli ve sürekli olmasıdır<sup>56</sup>. Yani taraflar arasında kararlaştırılan kısmi süreli iş sözleşmesi uyarınca yapılan kısmi süreli çalışma, geçici olmayıp iş ilişkisinin devamı müddetince düzenli ve sürekli olmalıdır<sup>57</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiden daha az çalışması ve bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması gerekmektedir. Buradaki süreklilik unsuru, iş ilişkisinin devamlılığı olarak değil, sadece söz konusu iş ilişkisi içinde işçinin edimlerini yerine getirmedeki devamlılığı olarak anlaşılmalıdır. Bu anlamda işçinin bir tam gün çalışıp, iki gün sonra yarım saat

<sup>53</sup> TUNCAY, A., Can, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003, s. 135.

<sup>54</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.527.

<sup>55</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, s. 326.

“Haftada 45 saat çalışılan bir işyerinde en çok 30 saate kadar olan çalışma kısmi süreli çalışmadır. 30 saati aşan çalışmalar ise tam süreli çalışma sayılacaktır. Haftalık iş süresi, 36 saat olduğunda ise, en çok 24 saate kadar olan çalışma kısmi süreli çalışma olacak; 24 saati aşan çalışmalar ise tam süreli çalışmadan sayılacaktır”.

<sup>56</sup> AKI, Erol, İş Hukuku, İzmir 1998, s.157., MERİÇ, s. 1553.

<sup>57</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 27.

çalışması ile iş ilişkisinin devamlılığı etkilenmeyecek, zarar görmeyecektir. Bu noktada önemli olan işçinin işini, iş ilişkisi kapsamında saptanan zaman diliminde yapmasıdır<sup>58</sup>.

Esnek kısmi süreli iş sözleşmelerinde taahhüt edilen işin ne zaman görüleceği, iş ilişkisinin kurulması açısından önemli değildir. Önemli olan, tarafların işin normal çalışma sürelerinin dışında ve daha kısa bir zaman dilimi içinde görüleceğini kararlaştırmalarıdır. Yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesi ile değil belirli süreli bir iş sözleşmesi ile de kısmi süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş olabilir<sup>59</sup>. Örneğin, bir tek günlük iş ilişkisinde, belirli süreli bir günlük iş ilişkisi söz konusudur<sup>60</sup>. İşçinin kısa sürede tamamlanacak, sürekli olmayan bir işte çalışması kısmi süreli bir çalışma sayılmamaktadır<sup>61</sup>. Kısmi süreli çalışma süreklilik özelliği sayesinde dış görünümü itibarıyla kısa çalışmadan ayırt edilmektedir<sup>62</sup>. Kısa çalışma ile kısmi süreli çalışmanın ortak özelliği, her iki çalışma biçiminde de işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süre için çalışmanın kararlaştırılmış olmasıdır<sup>63</sup>. Ancak kısa çalışma işyerinde genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerden dolayı ortaya çıkan ve bunalım dönemlerinde uygulanan bir çalışma biçimi olması nedeniyle düzenlilik ve süreklilik unsuru özelliğini haiz değildir. Kısmi süreli çalışmayı kısa çalışmadan ayıran diğer bir unsur da kısmi süreli çalışmanın serbest irade ile kurulabiliyor olmasıdır.

### 3. Serbest İrade

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, isteğe bağlı bir çalışmadır. Zira işçi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı kendi iradesiyle kabul etmekte ve böylece işveren ile arasında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi kurmaktadır<sup>64</sup>.

---

<sup>58</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 30.

<sup>59</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.27., KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, s.327.

<sup>60</sup> DOĞAN, Cahit, İş Hukuku, Niğde 2000, s.91.

<sup>61</sup> YORULMAZ, s. 30.

<sup>62</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.29.

<sup>63</sup> KAYA, Semiha, Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma, Ankara 1998, s. 113.

<sup>64</sup> TUNCAI, s. 71; YORULMAZ, s. 30; MERİÇ, s. 1554.

İşveren dilerse işyerinde kısmi süreli çalışmaya geçebilir ancak işçi bu çalışma şeklini kabul etmek zorunda değildir<sup>65</sup>. İş sözleşmesinin kurulması esnasında kısmi süreli iş ilişkisi düzenlenebileceği gibi, sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle de kısmi süreli iş ilişkisi kurulabilir<sup>66</sup>. Ancak, sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle tam süreli çalışmanın kısmi süreli çalışmaya çevrilmesi işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edeceği için İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmüne tabi olacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin serbest irade ile kurulabiliyor olmasının bir diğer sonucu da işverenin, tam süreli çalışma üzerine kurulmuş iş ilişkisini sonradan tek taraflı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma şekline dönüştürmesinin mümkün olmamasıdır<sup>67</sup>. Bununla birlikte tarafların karşılıklı olarak anlaşması ve rızaları ile tam süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi mümkündür. Ancak doktrinde kısmi süreli iş sözleşmesinin iradi olarak yapıldığı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır<sup>68</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın genellikle işçi tarafından istenmekte olduğunu ve tamamen işçinin isteği ile sözleşmeye taraf olduğunu düşünenler olduğu gibi; işçinin çoğu zaman işverence tanzim edilen ve bazen serbest iradesi ile bazen de işsiz kalmak korkusu ile kısmi süreli iş sözleşmesinin tarafı olmayı kabul ettiğini savunanlar da bulunmaktadır<sup>69</sup>. Ekonomik nedenlerle, belirli bir süre işçilere kısa süreli çalışma uygulayan işyerinde isteğe bağlılık ögesi bulunmamaktadır<sup>70</sup>. Bu nedenle serbest irade şartı gerçekleşmediğinden kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>71</sup>. Bu durumda söz konusu çalışma kısa çalışma olarak nitelendirilebilecektir.

---

<sup>65</sup> **OKUR, Ali, Rıza**, Uluslar arası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo- Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991, s.120.

<sup>66</sup> **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK**, İş Kanunu Şerhi, s.326.

<sup>67</sup> **MERİÇ**, s. 1554.

<sup>68</sup> **ÖZKARA, Ahmet**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma, Ankara 1993, s. 11.

<sup>69</sup> **ARICI, Kadir**, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992, s. 76.

<sup>70</sup> **AYKAÇ, Mustafa**, Kısmi Süreli Çalışmanın Ekonomik ve Sosyal Boyutları, Sosyal Siyaset Aylık Bilim Dergisi, S.4., C.1, 2005, s. 40.

<sup>71</sup> **ÖZCAN, Mustafa**, Alternatif Çalışma Yöntemlerinin Türk İş Hukukuna Uygulanması Sonucu Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Yolları, Ankara 1997, s. 43.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmak üzere işe alınan işçinin başka bir işyerinde daha çalışması uygulamada işveren açısından bir takım sorunlara neden olabilecektir. İşverenin kısmi süreli çalışan işçinin başka bir işyerinde çalışmasına ilişkin olarak koyduğu sınırlama, iş sözleşmesinin konusunu, işçinin kişilik haklarını ve çalışma hayatını tehlikeye düşürecek ise bu durumda işveren, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçisinin diğer bir işverenin yanında çalışmasına engel olabilecektir<sup>72</sup>. Zira işçinin yapacağı başka bir iş sözleşmesi özen borcunu yerine getirmeye engel olabilir. Böyle bir durumda işverenin sınırlama getirmesi haklı sayılacaktır<sup>73</sup>. Diğer yandan işçinin işvereni dışında başka bir işverenin yanında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması işveren bakımından haksız rekabete neden oluyorsa böyle bir yasağın işçi açısından getirilmesi sadakat borcunun bir gereği olarak ortaya çıkacaktır<sup>74</sup>. Sadakat borcu, işçinin işvereni veya işletmesini zarara uğratabilecek her türlü davranışı yapmasını yasaklar<sup>75</sup>. Örneğin, kısmi süreli çalışan işçi, başka bir kısmi süreli işte daha çalışmaya başlarsa ve bu çalışması veriminin düşmesine neden oluyor ve çalışmasını olumsuz yönde etkiliyorsa işyerini zarara uğrattığı demektir<sup>76</sup>. Sadakat borcuna aykırı davranışın olup olmadığını ve işçi açısından getirilen sınırlamanın işçinin kişilik haklarını zedeleyip zedelediğini her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirmek gerekecektir<sup>77</sup>. Zira bu işverence kötüye kullanılacak bir durumdur.

---

<sup>72</sup> YORULMAZ, s. 31.

<sup>73</sup> YORULMAZ, s. 31.

<sup>74</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 27.

<sup>75</sup> ARGUN, Fazilet, Nurel, Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar, Çimento İşveren, C.8, S.3, Mayıs 1994, s.20.

<sup>76</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 32.

<sup>77</sup> MERİÇ, s.1566.

## IV. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Kısmi süreli iş sözleşmesi, yapılan işin niteliğine, işyerine ve işçilerin durumuna göre değişik türlerde olabilir<sup>78</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi haftanın belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli bir süre çalışma şeklinde kararlaştırılabilir<sup>79</sup>.

### 1. Çalışma Süresine Göre Türleri

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile yapılan çalışma, kavram itibariyle, normal iş süresine oranla daha kısa bir iş süresini içerdiği için, daha az sayıdaki çalışma saatlerinin değişik zaman birimleri temelinde dağıtılması mümkündür<sup>80</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçi, belli saatlerde veya yarım gün veya vardiya usulü çalışma gibi bir, iki ya da daha fazla iş ilişkisini içerecek şekilde de çalışabilmektedir<sup>81</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçiler isterlerse tek bir işverenin yanında tam süreli çalışan işçiden daha az süre ile ya da aynı zamanda birden fazla işverenin yanında farklı süreler ile çalışabileceklerdir. Yani iş süresinin konumu ve uzunluğu değiştirilerek de, çok sayıda ve değişik kısmi çalışma görünümlerine ulaşılması mümkün olacaktır<sup>82</sup>.

### 2. Çalışma İlişkisinin Sayısına Göre Türleri

Kısmi süreli iş sözleşmesi içine girilen çalışma ilişkisinin sayısına göre, tek iş ilişkisi içinde çalışmak, birden fazla iş ilişkisi içinde çalışmak veya ek iş ilişkisi içinde çalışmak şeklinde ortaya çıkabilir.

---

<sup>78</sup> ÖZKARA, Kısmi Süreli Çalışma, s. 17.

<sup>79</sup> ÇELİK, Nuri, Kısmi Süreli Çalışmada Kıdemin Hesabı, Kamu-İş, C.6, S.4, Ankara 2002, s. 96.

<sup>80</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 35.

<sup>81</sup> ÖZKARA, s. 17.

<sup>82</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 18.; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 35.



## A. Tek İş İlişkisi İçinde Çalışmak

Bir işçinin, normal çalışma süresi ile çalışan işçiden daha az süreli olarak tek bir işverenin yanında çalışması durumunda tek iş ilişkisi içinde kısmi süreli iş sözleşmesi söz konusu olacaktır. Tam gün süreli çalışacak yer bulamayan fakat çalışmaya ihtiyacı olan işçi, çocuklarına bakabilmek için tam gün çalışmayı tercih etmeyen anne ya da lisans eğitimine devam eden bir öğrencinin fakülte çıkışlarında bir işverenin yanında çalışması kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tek iş ilişkisi içinde çalışmalarına örnek olarak gösterilebilir.

## B. Birden Fazla İş İlişkisi İçinde Çalışmak

İşçi tek bir işverene bağlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışabileceği gibi değişik işverenlerle birden fazla kısmi süreli iş ilişkisine girebilir veya esas işinin yanında başka bir işverenin işyerinde ek iş olarak kısmi süreli çalışma da yapabilir. Başka bir deyişle, kısmi süreli iş sözleşmesi asıl iş ilişkisi yanında bir yan (ek) iş olarak da ortaya çıkabilir<sup>83</sup>. O halde yan iş, asıl iş ilişkisinin yanında yasal düzenlemelerin mümkün kıldığı ölçüde ücret karşılığı girilen ikinci bir iş (ek iş) olarak tanımlanabilir<sup>84</sup>. Örneğin, bir işyerinde asıl işini görmek suretiyle çalışan işçi akşamları bir sinemada yer gösterici veya bir lokantada garson olarak yan işte çalışabilir<sup>85</sup>.

Yan iş ilişkisi ancak işçinin asıl iş ilişkisiyle yasal azami çalışma süresini (haftada 45 saat) doldurmadığı oranda mümkün ve geçerlidir. Asıl iş azami çalışma süresini doldurmuyorsa işçi arta kalan süre içinde bir yan işte çalışabilecektir<sup>86</sup>. Görüleceği üzere yan iş her zaman kısmi süreli iş niteliği taşımaktadır<sup>87</sup>.

---

<sup>83</sup> SÜZEK, s. 247.

<sup>84</sup> SÜZEK, s. 247.; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 37.

<sup>85</sup> SÜZEK, s. 247.

<sup>86</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 38-39.

<sup>87</sup> SÜZEK, s. 247.

Her ne kadar sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işçinin yan iş ilişkisine girmesinin yasaklanabileceği ileri sürülebilse de, böyle bir sınırlayıcı hüküm olayların büyük çoğunluğunda işçinin kişilik haklarını ihlal edeceğinden (MK. m. 23) geçersiz sayılacaktır<sup>88</sup>. Buna karşılık, işçinin yan işte çalışması sadakat borcuna aykırılık teşkil ediyorsa, başka işte çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin geçersiz sayılması gerekir<sup>89</sup>. Başka bir işte çalışma işveren açısından hukuken kabul edilemeyecek bir haksız rekabet oluşturuyorsa veya işçinin asıl işindeki çalışma gücünü olumsuz yönde etkiliyorsa işçinin yan işte çalışması kabul edilemeyecektir<sup>90</sup>.

### C. Ek İş İlişkisi İçinde Çalışmak

Ek iş ilişkisinde çalışma biçimi, bir işçinin asıl işi dışında yan işte çalışmasıdır. Ek iş ilişkisi içinde çalışmaya “yan veya başka işte çalışma”da denilmektedir<sup>91</sup>. Yan işte çalışma, esas işe bağlı olarak yapılan bir çalışmadır<sup>92</sup>. Yan işin oluşabilmesi için işçinin devam eden bir iş ilişkisi içinde olması gerekmektedir. Zira yan işin varlığı asıl işin varlığına bağlıdır. Aksi halde yeni kabul edilen iş, yan iş değil başlı başına bir iş olacaktır<sup>93</sup>. Diğer yandan, yapılacak olan asıl iş, yan işe göre daha uzun bir süreyi kapsamalıdır. Bu asıl işin mutlaka tam süreli olması gerektiği anlamına gelmez. Asıl işin kısmi süreli olarak yapılması da mümkündür<sup>94</sup>. İşçinin asıl iş dışında yapmış olduğu diğer yan iş için de ayrı bir sözleşme yapması gerekir. Buna bağlı olarak da yan işin ücret karşılığı yapılması gerekecektir<sup>95</sup>. Bununla birlikte asıl iş ve yan işte çalışan bir işçinin çalışma sürelerinin Kanunun belirlediği azami süreleri aşmaması gerekmektedir<sup>96</sup>.

---

<sup>88</sup> SÜZEK, s. 247.

<sup>89</sup> SÜZEK, s. 247-248.

<sup>90</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 39-40.

<sup>91</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Öz İplik İş Sendikası Yayını, Ankara, 1995, s.5.

<sup>92</sup> MERİÇ, s.1556.

<sup>93</sup> CENTEL, s.34.

<sup>94</sup> CENTEL, s.34.

<sup>95</sup> AKYİĞİT, Başka İş, s. 5.

<sup>96</sup> YORULMAZ, s. 62.

Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin ek iş olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması mümkündür<sup>97</sup>. Yani kısmi süreli iş yan iş niteliği gösterebilir. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin akşamları, hafta sonları veya özel günlerde müzisyen olarak çalışması bu duruma örnek olarak gösterilebilir<sup>98</sup>. Ancak bu her zaman bu şekilde olmayabilir<sup>99</sup>. Kısmi süreli birden fazla iş, bir işçi tarafından yapılabilir. Bu kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenleniş amacına uygundur. Ancak, yan işin oluşumu mutlaka asıl işin varlığına bağlıdır. İşçi, tek bir işverenin yanında kısmi süreli çalışabilirken, yan işte çalışmayı bir işçinin asıl işten bağımsız olarak yapması mümkün değildir<sup>100</sup>. Dolayısıyla yan çalışma ile kısmi süreli çalışma arasındaki benzerlik her iki türde de işin normal çalışma sürelerinden daha kısa sürede yapılıyor olmasıdır. Yan işin diğer çalışma türlerinden farkı ise, yan işin asıl işin süresi içinde görülmesidir<sup>101</sup>. Yan iş genellikle, tam süreli işin yanında Kanunun izin verdiği ölçüde kurulan bir çalışmadır<sup>102</sup>.

Bu çalışma şekli ile işçiler, işgücü arzının yetersiz olduğu durumlarda, meslek veya meslek dışı bazı ek işlerde çalışmakta, gelir elde etmektedirler<sup>103</sup>.

### 3. Çalışma Biçimine Göre Türleri

Kısmi süreli iş sözleşmesinin bazı özel uygulama türleri bulunmaktadır<sup>104</sup>. Bunlar kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşımakla birlikte her çalışma türünün kendine has, ayırt edici özellikleri bulunmaktadır<sup>105</sup>. Bu çalışma biçimlerine ilişkin Kanunda düzenlenmiş bir hüküm varsa onlar, eğer yoksa kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır<sup>106</sup>. Zira bu özel uygulama türlerinin hepsi kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşımaktadır.

<sup>97</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 18.

<sup>98</sup> YORULMAZ, s.34.

<sup>99</sup> AKYİĞİT, Başka İş, s. 9.

<sup>100</sup> YORULMAZ, s. 62.

<sup>101</sup> MERİÇ, s. 1556.

<sup>102</sup> YORULMAZ, s. 63.

<sup>103</sup> ÖZKARA, s. 19.

<sup>104</sup> TUNCA, Hizmet Akdinin Türleri, s. 26.

<sup>105</sup> ARICI, Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992, s. 76.

<sup>106</sup> YORULMAZ, s. 35.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin çalışma biçimine göre türlerini, klasik kısmi süreli çalışma ve esnek kısmi süreli çalışma başlıkları altında inceleyebiliriz.

#### **A. Klasik Kısmi Süreli Çalışma**

Klasik kısmi süreli iş sözleşmeleri, kısmi çalışmanın tanımına uygun olarak normal çalışma süresinden daha kısa sürede bir çalışmayı; genellikle “yarım gün çalışma” ve “kısmi vardiya çalışması” olarak yapılan çalışmaları konu edinen iş sözleşmeleridir<sup>107</sup>. Bu tür kısmi çalışmayı konu edinen iş sözleşmeleri, çalışma hayatında öteden beri uygulanmaları nedeniyle “geleneksel kısmi süreli iş sözleşmeleri” olarak da tanımlanmaktadır<sup>108</sup>.

Klasik kısmi süreli çalışmada çalışma süreleri ve zamanı önceden kesin olarak belirlenmektedir<sup>109</sup>. Önemli olan husus, çalışma zamanı ve süresinin iş sözleşmesi yapılırken kararlaştırılmış olup olmadığıdır<sup>110</sup>.

Klasik tipteki kısmi çalışmaya esas itibariyle uygulamada “yarım gün çalışma” ve “kısmi vardiya çalışması” biçiminde rastlanmaktadır. Gerçekten, öğleden önce veya sonra yahut akşam yapılan ve süresi genellikle normal günlük iş süresinin yarısı kadar olan “yarım gün çalışma” ya, temelde (ticari) işletmenin (işyerinin) daha uzun süre açık tutulması ve yapılacak işlerin yığılmasından ve azlığından doğan işgücü gereksinimlerini karşılamak amacıyla başvurulur. Bunun gibi, işlerin (siparişlerin) yığılmasını önlemek üzere, haftanın veya ayın belirli günlerinde tam gün veya kısaltılmış çalışma saatleriyle çalışılan durumlarda, uygulamada karşılaşılan klasik kısmi çalışma biçimleri içinde yer almaktadır<sup>111</sup>.

---

<sup>107</sup> **CENTEL, Tankut**, Bireysel İş Hukuku, I, 2. Bası, İstanbul 1994, s.92; **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s.36.; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 343.

<sup>108</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 343.

<sup>109</sup> **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 36.

<sup>110</sup> **TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s. 68.

<sup>111</sup> **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 36.

Vardiya usulü çalışmada işyerinde bütün işçiler aynı anda çalışmamakta, işçilerden bir kısmı çalışırken diğer işçiler dinlenmektedir<sup>112</sup>. Vardiya çalışma biçiminde işçiler, normal çalışma süresi ile postalar halinde vardiyalı olarak çalışmaktadırlar<sup>113</sup>. Vardiya çalışması 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun İş Süresi başlığını taşıyan 26. maddesinde de “Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. İşveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır.” demek suretiyle düzenlenmiştir. Aynı Kanun'un 27. maddesinde istisnalar belirtilmiştir.

Klasik bir kısmi çalışma olan “kısmi vardiya çalışması” işyerindeki günlük normal iş süresinin vardiya sayısı kadar bölünüp çalışılması veya farklı uzunluklarda ve konumlarda vardiya iş süreleri aracılığıyla günlük normal çalışma süresinin uzatılması suretiyle yapılan bir çalışmadır<sup>114</sup>. Yani, kısmi vardiya çalışması, işletmenin normal çalışma süresinden daha uzun süre açık kalmasını sağlamak üzere çalışmaların değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiyalara bölünmesi ve işçilerin işten çıkmasını önleme ile verimi arttırma düşüncelerine dayanmaktadır<sup>115</sup>.

İşçinin asıl işinin yanı sıra bir başka işverenin yanında ek iş olarak çalışması yani yan işte çalışması da yan iş için yapılan iş sözleşmesinin, genellikle tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışma yanında Kanunun imkan verdiği ölçüde yapılan bir çalışma olduğu dikkate alınırsa geleneksel bir kısmi çalışma içinde değerlendirilmesi gerekir<sup>116</sup>. Bununla birlikte her kısmi süreli çalışmanın bir yan işte çalışma olarak kabulü mümkün değildir; kısmi süreli çalışma, işçinin tek iş ilişkisini ifade

---

<sup>112</sup> ÖZKARA, s.16.

<sup>113</sup> KAPLAN, s.16.

<sup>114</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 343.; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 36.

<sup>115</sup> MERİÇ, s. 1557. ; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 36-37.

<sup>116</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 343.

edebileceği gibi aralarında aslilik-yanlık ilişkisi bulunmaksızın birden ziyade kısmi süreli çalışmayı da ifade edebilir<sup>117</sup>.

## **B. Esnek Süreli Çalışma**

Genel olarak esnek süreli çalışma öğretide, “standart çalışma süreleri düzenlemelerinin karşıtı olarak yönetimce belirlenen sınırlar dâhilinde çalışma süresinin gerek uzunluğu, gerek düzenlemesi bakımından işveren ve/veya işçilere serbest bir hareket alanı bırakılması” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>118</sup>. Esnek kısmi süreli çalışma ise, işyerindeki normal iş süresine göre daha düşük çalışma sürelerini içeren ve bu süreleri uygulama yetkisinin taraflardan birine; işverene veya işçiye bırakıldığı çalışmayı ifade etmektedir<sup>119</sup>. Bu belirleme, işveren veya işçinin ihtiyacına göre olabilecektir.

Esnek kısmi süreli çalışmanın tam süreli iş sözleşmesinden ayırt edici olan en önemli özelliği, çalışma zamanının içeriğinin belirlenmesinin daha sonra taraflarca yapılmasıdır<sup>120</sup>. Esnek kısmi çalışmanın; geleneksel türdeki kısmi çalışmadan farkı ise, kesin (katı) çalışma saatlerinin yerine, esnek çalışma saatlerini içermesidir.

### **a. İş Paylaşımı**

“Job sharing” de denilen iş paylaşımı, birden çok sayıda işçinin tam gün çalışılan bir işi, çalışma sürelerinin toplamının o yere ait süreyi dolduracak şekilde paylaşmaları anlamına gelmektedir<sup>121</sup>. Özetle, iki veya daha çok işçi arasında işin paylaşılması anlamına gelmektedir. Bu tür çalışmanın karakteristik vasfı aynı çalışma süresi içinde

---

<sup>117</sup> **AKYİĞİT, Ercan**, İş ve Sosyal Güvenlik Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Öz İplik- İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1995, s. 9.; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 343.

<sup>118</sup> **ŞEN, Sabahattin**, Esnek Üretim- Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerinde Etkileri, Ankara 2004, s. 144.

<sup>119</sup> **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 37.

<sup>120</sup> **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 37.

<sup>121</sup> **CENTEL**, Bireysel, s. 93.

bir işçinin herhangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğeri veya diğerlerinin onun yerine geçmeyi taahhüt etmiş bulunmalarıdır<sup>122</sup>.

İşveren işi paylaşan işçilerin her biri ile ayrı ayrı iş sözleşmesi yapar<sup>123</sup>. İş paylaşımı sözleşmesinde kimin ne zaman çalışacağına işçiler karar verir. İşveren burada yönetim hakkından bir ölçüde fedakarlık etmiş olmaktadır<sup>124</sup>. Bu sözleşmede, örneğin bir tam günlük işi iki işçi yarımşar gün, biri üç diğeri beş saat veya haftada üçer gün, biri iki diğeri dört gün ya da üç işçi günde ikişer buçuk saat çalışmak suretiyle paylaşabilirler<sup>125</sup>. Bu çalışma biçimi, her bir işçi için çalışma sürelerini kısmi süreli iş sözleşmesi haline getirmektedir<sup>126</sup>.

İş paylaşımında işçiler, o işyerindeki çalışma süresi ne ise onu dolduracak şekilde işi paylaşmaktadırlar<sup>127</sup>. Bu çalışma biçiminde tarafların yalnızca işi ve çalışma süresini ve bunun yanı sıra tam gün süreli normal işin karşılığı olan ücret, ikramiye, izinler, sosyal yardım, emeklilik maaşı gibi hakları da paylaşıp paylaşmadıkları hususu tartışmalıdır. Öğretide bir kısım yazar, iş paylaşımında tam gün süreli normal bir işin karşılığı olan ücret, ikramiye, yıllık izin, sosyal yardım, emeklilik maaşı gibi hakların da paylaşıldığını savunmaktadır<sup>128</sup>. Diğer bir kısım yazar ise, işi paylaşan işçilerin ücret, ikramiye ve diğer hakların her bir işçi için ayrı ayrı ödeneceğini ve fesihlerin de her bir işçi için ayrı ayrı yapılacağını savunmaktadır<sup>129</sup>. Kanımızca, işverenin her bir işçi ile ayrı ayrı iş sözleşmesi yapmasının doğal sonucu olarak tam gün süreli normal bir çalışmanın karşılığı olan ücret, ikramiye vs.. şeklindeki hakların her bir işçi için ayrı ayrı ödenmesi gerekecektir. Aynı işte farklı zamanlarda çalışan işçiler yıllık

---

<sup>122</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 26.

<sup>123</sup> SÜZEK, s. 250.

<sup>124</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 26.

<sup>125</sup> SÜZEK, s. 250.

<sup>126</sup> ARICI, s. 77.

<sup>127</sup> YORULMAZ, s. 37.

<sup>128</sup> KAYA, s.108; CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 38.

<sup>129</sup> SÖZER, Ali, Nazım, Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Sosyal Sigorta Hakları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Bülteni, S.4, İstanbul 2000, s.70.

ücretli izinden ayrı ayrı yararlanacak<sup>130</sup>, fesih halinde kıdem tazminatı alacağı da her bir işçi için ayrı ayrı doğacaktır<sup>131</sup>.

İş paylaşımında, grup içerisindeki bir işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde diğerlerinin onun yerine geçme borcunun olup olmadığı hususu da tartışmalıdır. Bir görüşe göre, birlikte işi paylaşan işçiler, çalışma süresi içinde işin durmaksızın yürütülmesinden sorumludurlar ve herhangi bir nedenle kendi çalışma süresi içinde işgücünü tahsis imkanını kaybeden işçinin iş görme borcunun işi paylaşan diğer işçiler tarafından görülmesi gerekmektedir<sup>132</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, gruba dahil bir işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde diğerlerinin onun yerine geçme borcundan kural olarak söz edilemez. Buna karşılık, iş paylaşımı sözleşmesinin tarafları sınırsız ve genel olmamak kaydıyla, zaman açısından veya belirli hallerle (hastalık-kaza) sınırlı olmak üzere bu sözleşmede yerine geçme borcunun var olduğunu kararlaştırabilirler<sup>133</sup>. Sınırsız bir yerine geçme borcu, grupta yer alan işçiyi sürekli olarak çalışmaya hazır olmaya zorlayacaktır. Bu durum iş paylaşımı sözleşmesinin temel özelliğini oluşturan işçinin çalışma sürelerini belirleme konusundaki serbestisi ile bağdaşmayacaktır<sup>134</sup>.

Kanımızca grup içerisindeki bir işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde diğerlerinin onun yerine geçme borcundan kural olarak söz edilemeyecektir. Buna karşılık, iş paylaşımı sözleşmesinin tarafları, sınırsız ve genel olmamak şartıyla, zaman açısından veya belirli hallerle (hastalık-kaza) sınırlı olmak kaydıyla sözleşmede yerine geçme borcunun var olduğunu kararlaştırabilirler. Aksi halde, iş paylaşımı sözleşmesinin tarafı olan işçiler düzenli bir tam zamanlı işin sorumluluğunu paylaşmakla birlikte söz konusu işin bitirilmemesinden doğacak sorumluluğu da birlikte paylaşmak zorunda kalacaklardır<sup>135</sup>. Bu bağlamda sınırsız bir

---

<sup>130</sup> ARGUN, Fazilet, Nurel, Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar, Çimento İşveren, C.8, S.3, Mayıs 1994, s. 23.

<sup>131</sup> Bkn. Karşı Görüş TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 26.

<sup>132</sup> ARICI, s. 77.; NARMANLIOĞLU, s. 489.

<sup>133</sup> SÜZEK, s.250.

<sup>134</sup> SÜZEK, s.250-251.;EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.29-30.

<sup>135</sup> YORULMAZ, s. 38.



yerine geçme borcundan söz edilemeyecektir<sup>136</sup>. Aksi halde bu durum kötüye kullanılmaya oldukça müsait bir hal olacaktır. Bu sakıncanın bertaraf edilmesi amacıyla işçiler aralarında anlaşmak suretiyle eksik kalan işin sadece zorunlu hallerde (hastalık-kaza) diğer işçiler tarafından yapılmasını kararlaştırabilirler. İşi paylaşan işçilerden birinin diğerinin yerine geçmesi halinde kusursuz olarak iş görme edimini yerine getiremeyen işçiye, işverenin ücret ödeme borcu devam edecektir<sup>137</sup>. İşi paylaşan işçilerden arkadaşının yerine işi yapan işçi ise fazla çalışma yapmış olmayacaktır<sup>138</sup>. Zira bu sözleşmede kararlaştırılan bir hal olması sebebiyle iş paylaşımı sözleşmesinin bir gereği haline gelmiştir.

İş mevzuatımızda iş paylaşımı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, İş Kanunu'nun emredici hükümlerine aykırı olmaması kaydıyla tarafların bu sözleşmeyi yapmalarına bir engel de bulunmamaktadır. Nitekim İş Kanunu'nun gerekçesinde bu konu ile ilgili olarak şu ifadeler yer verilmiştir: “Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir şekli olan “işin paylaşılması” esasına dayalı türünü de seçebilirler”. İşi paylaşan işçilerin ayrı ayrı kısmi çalışma yapan kişiler olarak kabul edilmesi gerektiğinden İş Kanunu m. 13'e göre kısmi süreli iş sözleşmesine uygulanacak hükümler iş paylaşımı sözleşmesinde de uygulama alanı bulacaktır<sup>139</sup>.

İşi paylaşan işçilerden birinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi işi paylaşan diğer işçilerin de iş sözleşmelerinin otomatikman feshi anlamına gelmemektedir<sup>140</sup>. Zira işi paylaşan her bir işçi ile işveren arasında ayrı ayrı iş sözleşmesi yapılmaktadır<sup>141</sup>.

---

<sup>136</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 26.

<sup>137</sup> ARGUN, s. 23.

<sup>138</sup> YORULMAZ, s. 38.

<sup>139</sup> SÜZEK, s. 251.

<sup>140</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 26.

<sup>141</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 32.

İş paylaşımı sözleşmesinde tartışmalı olan bir diğer husus kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağı ile ilgilidir. Bir görüşe göre, hak edilen kıdem tazminatı, grubu oluşturan işçilerin sayısına bölünmelidir ki; başkaca bir düşünce iş paylaşımını işveren açısından cazip olmaktan çıkarmaya neden olacaktır<sup>142</sup>. Kanımızca bu düşünce İş Kanunu'nun işçiyi koruma düşüncesi ve ayrımcılığın önlenmesi ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Nitekim iş paylaşımı niteliği itibariyle kısmi süreli bir iş sözleşmesidir ve işi paylaşan her bir işçi, kısmi süreli çalışmakta olup, Kanunun öngördüğü tüm düzenlemelerden ayrı ayrı yararlanmalıdır. İş paylaşan işçilerin işverenle ayrı kurdukları kabul edilen iş ilişkileri, işin görülmesinin garantisini de içermesi nedeniyle birbirleriyle bağlantılıdır. Ancak bu bağlantı, iş ilişkisinin bir bütün olarak düşünülmesine ve tam süreli iş ilişkisi olarak kabul edilmesine neden olmayacaktır<sup>143</sup>. Çünkü işi yapan işçilerin ayrı ayrı kısmi çalışma yapan işçiler olarak kabul edilmesi gerektiğinden, kısmi süreli iş sözleşmesine uygulanan hükümlerin işi paylaşan her işçi için ayrı ayrı uygulanması gerekecektir<sup>144</sup>. Bu durumda her işçinin kıdem tazminatı bir işçinin payına düşen ücrete göre hesap edilecek ve alt sınır asgari ücret olacaktır.

## **b. Çağrı Üzerine Çalışma**

Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulama şekli olan “çağrı üzerine çalışma” işçi ile işveren arasında kurulan yazılı iş sözleşme gereğince işverenin işyeri ihtiyacına göre işçiyi işe çağırmasına dayalı bir kısmi süreli çalışma şeklidir<sup>145</sup>. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi niteliği itibariyle kısmi süreli iş sözleşmesidir<sup>146</sup>.

---

<sup>142</sup> TUNCAY, s. 26.

<sup>143</sup> MERİÇ, s.1559.

<sup>144</sup> SÜZEK, s. 251.; AKTAY/ARICI/KAPLAN, s. 94.

<sup>145</sup> MERİÇ, s.1559.; SÜZEK, s.224.; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 232.

<sup>146</sup> SÜMER, Haluk, Hadi, İş Hukuku, 11. Bastı, Konya 2005, s.42.

Ülkemizde giderek artan şekilde uygulanmaya başlayan çağrı üzerine çalışma Türk Hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>147</sup>. Buna göre, “*Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.*” Bu tanımdan çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak burada düzenlenen şekil şartı, sözleşmenin varlığı için geçerlilik değil, ispat şartıdır. Taraflar arasında kurulan iş ilişkisinin çağrı üzerine çalışma ilişkisi olduğunun yazılı bir sözleşme ile ispatlanamadığı hallerde, işçinin iş görme borcunu, işverenin çağrısı üzerine değil normal bir kısmi süreli iş sözleşmesi uyarınca yerine getirmeyi üstlendiği anlaşılacaktır<sup>148</sup>. Çağrı üzerine çalışan işçi, sözleşmenin varlığını ispat edemez ise İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan ve lehine olan yirmi saatlik garanti süreden, çağrılrsa da çağrılmasa da hak edeceği ücretten ve taraflar arasındaki sözleşmede günlük çalışma süresinin kararlaştırılmadığı hallerde işverenin, her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırması gerekliliğinden yararlanamayacaktır<sup>149</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası gereğince çağrı üzerine çalışmalarda “*Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.*” Görüldüğü gibi, taraflarca aksi belirlenebildiğine göre “haftalık yirmi saatlik süre” yedek hukuk kuralı niteliğindedir. Tarafların yirmi saatin üzerinde veya altında bir haftalık çalışma süresi kararlaştırmaları mümkündür<sup>150</sup>. Diğer bir görüş ise, çalışma süresi asgari haftalık yirmi saat olup, bu sürenin altında bir çalışma yapılamayacağını, işçinin çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın

---

<sup>147</sup> **DERECİ, Bayram**, Akıl Defteri, İstanbul 2003, s.49.; Çağrı üzerine çalışma ilişkisine 1475 sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. Ancak, Yargıtay'ın konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararlarda çağrı üzerine çalışan işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmiş olup, doktrindeki görüşler de aynı yönde olmuştur. **KARA, Hacı**, Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücreti, Legal, İSGHD, S. 17, 2008, s. 61.

<sup>148</sup> **SÜZEK**, s. 249.

<sup>149</sup> **UÇUM, Mehmet**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s. 40.

<sup>150</sup> **SÜZEK**, s. 248-249.; **CENTEL**, 4857 Sayılı İş Kanunu Konferans Notları, İstanbul 2003, s. 26.; **EYRENCİ**, Genel Değerlendirme, s. 28.; **UZUN, Bekir**, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2004, s.50.

ücretinin ödeneceğini savunmaktadır<sup>151</sup>. Kanımızca, Kanunun ilgili maddesinde yer alan “... işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde...” ifadesinden de anlaşılacağı üzere, tarafların karşılıklı olarak anlaşmaları halinde çalışma süresi yirmi saatin altında veya üstünde kararlaştırılabilecektir. Zira işçinin işverenin yanında yirmi saatin altında çalışması da kimi zaman lehine olabilecektir<sup>152</sup>. Örneğin, işçinin birden fazla işverenle çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yapması mümkündür. İşçi böyle bir durumda her birinin çalışma süresini kendi iradesine uygun şekilde ayarlayabilecek ve daha fazla iş ilişkisine girebilecektir. Bu olasılığı düşünen Kanun koyucu işverene çağrıyı belirli süre önce yapma yükümlülüğünü getirmiştir. İş Kanunu’nun 14. maddesinin son fıkrası mucibince “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. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür”. Yani, İş Kanunu’nun 14. maddesinin 2. fıkrasında yer alan yedek hukuk kuralı niteliğindeki bu hüküm tarafların aksini kararlaştırmadıkları durumlarda geçerli olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin ikinci fıkrasında çağrı üzerine çalışan işçinin ücreti güvence altına alınmıştır. Buna göre, “Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır”. Söz konusu ücret, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen süre dikkate alınarak hesaplanır. Çağrı üzerine çalışmada ödenmeyen ücretler için İş Kanunu’nun 34. maddesinde yer alan hüküm uygulanacaktır. Buna göre, “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz”.

<sup>151</sup> UÇUM, s. 40.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 73.

<sup>152</sup> YORULMAZ, s. 42.

Çağrı üzerine çalışma işverenin ihtiyacı olduğu zaman yapıldığından ve işçi çağrıya hazır bir şekilde beklediğinden işverenin çağrı yetkisini diğer deyimle işçiden iş görme borcunun yerine getirilmesini isteme hakkının kötüye kullanmasını önlemek gerekmektedir<sup>153</sup>. Bu amaçla, İş Kanunu m. 14/III de, kısmi süreli çalışmanın bir türü olan çağrı üzerine çalışmada, işçinin boş olarak ayarlanan zamanlarda başka işlerde çalışma olasılığını dikkate alan hüküm, işe davet amacını taşıyan çağrının en az dört gün önceden işçiye yapılması gerektiği belirtilmiştir. Maddede yer alan günde en az dört saat kesintisiz çalıştırma süresi ve en az dört gün önceden çağrı yapılmasına ilişkin hükümler de yedek hukuk niteliği taşımaktadır<sup>154</sup>. Yedek hukuk kuralı niteliği taşıyan bu hüküm sebebiyle tarafların bu süreyi arttıran veya azaltan nitelikteki anlaşmaları geçerli olacaktır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmek zorundadır<sup>155</sup>. Avrupa Birliği Adalet Divanı çağrı üzerine çalışma sırasında çalışılmayan sürelerin çalışma süresinden sayılacağına karar vermiştir<sup>156</sup>. Karara dayanak “Çalışma Süresinin Düzenlenmesine İlişkin 23.11.1993 Tarih ve 93/104/EC Sayılı Konsey Yönergesi”dir. 4857 sayılı İş Kanunu, ilgili Yönergeye uygun şekilde düzenlenmiştir<sup>157</sup>. Taraflar aralarındaki sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırmamışlarsa işveren, her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırmak zorundadır. İşverenin süresinde veya hiç çağrı yapmadan veya süresinde çağırması olsa da işçiyi fiilen çalıştırmadan geçirdiği hallerde işçi sanki çalışmış gibi işlem görür<sup>158</sup>. İş Kanunu madde 14/II’ye göre işçi, ücret ve işçilik haklarını çalışmış gibi alacaktır.

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü olduğundan Yasanın gerekçesinde de açıklandığı gibi kısmi süreli sözleşmelere uygulanacak kurallar çağrı üzerine çalışmada da uygulama alanı bulacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilen çağrı üzerine çalışma biçiminde de işçi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacaklarına yasal şartların mevcut olması halinde hak kazanacaktır.

<sup>153</sup> SÜZEK, s. 248.

<sup>154</sup> EYRENCİ, Genel Değerlendirme, s. 29.

<sup>155</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3. Bası, İstanbul 2005, s.78.

<sup>156</sup> AKTEKİN, Şeyda, ATAD’ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin SIMAP Kararı’nın Çalışma Süresi Yönergesine Etkileri Bakımından İncelenmesi, SİCİL, y.1, S.1, Mart 2006 İstanbul, s.222.

<sup>157</sup> AKTEKİN, ATAD, s. 228.

<sup>158</sup> AKYİĞİT, s. 130.

Ancak kısmi süreli çalışan bir işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olması gerekecektir<sup>159</sup>.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş ilişkisi de bir iş sözleşmesine dayandığı için, sendikaya üye olma, toplu iş sözleşmesi kapsamına girme veya yasal greve katılma gibi toplu iş hukukuna ilişkin haklardan yararlanırlar<sup>160</sup>.

### c. Kayan İş Süresine Göre Çalışma

“Kayan iş süresi” olarak ifade edilen çalışma, esnek kısmi çalışma türlerinden en eskisi olup, 1967 yılında Almanya’da uygulanmaya başlayarak yaygınlık kazanmıştır<sup>161</sup>.

Kayan iş süresine göre çalışma, işçilerin günlük çalışma saatleri aynı kalmak kaydı ile günlük işe başlama ve bitiş saatlerini tespit edebildikleri veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük çalışma süresinin uzunluğunu da belirleyebildikleri bir çalışma türü olarak tanımlanmaktadır<sup>162</sup>. Diğer bir deyişle, kayan iş süresi, işçilerin, günlük iş süresi aynı kalmak kaydıyla işe başlama ve bitiş saatlerini veya hafta, ay gibi belli bir zaman dilimi içerisinde ortalama günlük iş süresini aşmamak kaydıyla günlük iş süresini dahi belirlemelerine imkan veren bir çalışma yöntemidir<sup>163</sup>. Basit kayan ve vasıflı (nitelikli) kayan olmak üzere iki türü bulunmaktadır.

Basit kayan iş süresine göre çalışma, işçiye, günlük çalışma saatleri aynı kalmak şartıyla işe erken veya geç başlayıp, erken veya geç bitirme imkanı vermektedir.

---

<sup>159</sup> **KARA, Hacı**, Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücreti, LEGAL İSGHD, S.17, 2008, s.63.

<sup>160</sup> **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK**, İş Kanunu Şerhi, s.340.

<sup>161</sup> **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s. 40.

<sup>162</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 347.; **KAYA**, s. 95.

<sup>163</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 347.; **AKYİĞİT**, s. 233.

Basit kayan iş süresi, işveren tarafından önceden tespit edilen günlük çalışma saati içinde işe başlama ve işi bitirme saatlerini işçinin kendisinin ayarlamasına imkan veren bir çalışma şeklidir<sup>164</sup>.

Vasıflı kayan iş süresinde ise, tespit edilen zorunlu çalışma süresi içinde günlük çalışma saatlerini işçinin kendisi ayarlamakta ve günlük çalışma eksikliği veya fazlasını belirli bir zaman diliminde (örneğin, hafta veya ay içinde) daha az veya fazla çalışmak suretiyle tamamlamaktadır<sup>165</sup>. Bu çalışma biçiminde işçi, belirli bir zaman dilimindeki ortalama süreyi aşmadığı için, bir gün az çalıştığı süreyi bir başka gün daha fazla çalışarak telafi ettiği için fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaktır<sup>166</sup>.

## V. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZERİ DİĞER ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN AYIRT EDİLMESİ

### 1. Kısa Çalışma

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde 2 uyarınca “*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. Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir”.*

<sup>164</sup> CENTEL, Bireysel, s. 94.

<sup>165</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 348.; İZVEREN, s. 159.

<sup>166</sup> GÜNAY, Cevdet İLHAN, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara 2003, s. 589.

Kısa çalışmaya ilişkin yakın zamanda mevzuatta bir takım değişiklikler yapılmıştır. 4857 sayılı İşK. m. 65’de düzenlenen kısa çalışma 2008 yılında kaldırılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu içinde düzenlenmiştir. Daha sonra 6111 sayılı ve 13.02.2011 kabul tarihli, 25.12.2011 tarihli RG.’de 27846 No ile yayımlanan Kanun’un 73. maddesiyle 4447 sayılı Kanun’un Ek 2. maddesi değiştirilmiştir. Bu değişiklikle kısa çalışma yapılmasını gerektiren nedenlere (Genel Ekonomik Kriz ve Zorlayıcı Sebepler) Bölgesel Kriz ve Sektörel Kriz de ilave edilerek sayısı 4’e çıkarılmıştır. Söz konusu Kanunda, genel ekonomik kriz, zorlayıcı sebep, bölgesel veya sektörel kriz nedenleriyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması veya işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması halleri kısa çalışma yapılmasının şartları olarak belirtilmiştir. Daha önceki düzenlemeden farklı olacak şekilde işin durması halinin kısa çalışmaya esas teşkil etmesi için belirli bir süre şartı konulmamıştır. Söz konusu Kanunda kısa çalışma süresi en fazla 3 ay öngörülmekle birlikte Bakanlar Kurulunun bu süreyi 6 aya kadar uzatma yetkisi bulunmaktadır. Yeni düzenlemede işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için kısa çalışmaya geçilmesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalı ve kısa çalışmadan önceki son 120 gün içinde sürekli olarak çalışılmış olması gereklidir. Bu noktada önceki uygulamaya göre bir değişiklik yoktur.

Yine anılan Kanuna göre zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanun’un 24. maddesinin III numaralı bendinde ve aynı Kanun’un 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Yani kısa çalışma ödeneği ödemeleri, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması ve 4857 sayılı Kanun’un 24 ve 25. maddelerinin III numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme



süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmekte olduğundan kısa çalışma ödeneği bu haftanın sonundan başlayacaktır<sup>167</sup>.

Kısa çalışma ödeneğinin hesabında sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır. Yeni düzenlemeden önce ise, sigortalının son dört aylık prime esas kazancı dikkate alınmıyordu<sup>168</sup>. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanun'un 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçmemektedir.

6111 sayılı Kanun Bakanlar Kurulunu, kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye yetkili kılmıştır. Ancak adı geçen Kanun'un 74. maddesinin 4. fıkrasında "*Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür*" şeklinde kesin bir hüküm bulunmaktadır. Söz konusu amir hüküm nedeniyle kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, daha sonra işsiz kalınması durumunda ödenecek olan işsizlik ödeneğinden düşülecektir. 6111 sayılı Kanun ile gelen bir diğer uygulama da işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemelerle ilgilidir. Bu bağlamda, belirtilen sebeplerle yapılan fazla ödemeler işverenden yasal faizi ile birlikte tahsil edilecektir.

Kısa çalışma, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerden dolayı işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin krizin ya da zorlayıcı nedenin devamı süresince önemli ölçüde azaltılması halinde söz konusu olur<sup>169</sup>. Kısa çalışma usul ve esasları, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir<sup>170</sup>. Yönetmeliğin 3. maddesinde bölgesel kriz, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerden ne anlaşılması gerektiği belirtilmiştir.

---

<sup>167</sup> **ARAZ, Murat**, 6111 Sayılı Kanunla Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Konusunda Meydana Gelen Değişiklikler, s.2 (<http://www.bilgilidenetim.com/?sec=3&newsid=521&yazarid=39>) (25.07.2011)

<sup>168</sup> **ARAZ**, s.2.

<sup>169</sup> **MERİÇ**, s. 1555.

<sup>170</sup> 30.04.2011 Tarih, 27920 Sayılı RG.

Buna göre bölgesel kriz, “Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar”dır. Genel ekonomik kriz, “Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları” zorlayıcı sebep ise, “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri” ifade etmektedir. Yani işverenin iradesi dışında, tamamen işin ve işyerinin durumundan kaynaklanan zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde geçici olarak iş sözleşmesinin içeriğinin değiştirilmesi söz konusu olmaktadır<sup>171</sup>.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m. 2’ye göre, “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”.

Ayrıca işçilere çalıştırılmadıkları dönem için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma ödeneği herkese ödenecek bir ödenek olmayıp sadece işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış kişilere yapılacak olan bir ödemedir. Kısa çalışma süresince işverenin ücret ödeme borcu ve işçinin iş görme borcu kısmen veya tamamen işlerliğini yitirdiği halde işçinin sadakat borcu gibi iş sözleşmesinin bazı etkileri devam etmektedir<sup>172</sup>. Kısa çalışma, ülke çapında ciddi buhran niteliğinde genel bir ekonomik krizin veya işin durmasına etki edebilecek nitelikte zorlayıcı bir nedenin varlığı halinde işverene, işçi çıkararak krizi atlattak yerine işçiler ile kendisi arasında riski paylaşmak suretiyle uygulama alanı bulacak ve amacını gerçekleştirmiş olacaktır<sup>173</sup>.

<sup>171</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 226.

<sup>172</sup> AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma, TÜHİS, C.19, . 1-2, Ağustos- Kasım 2004, s.19.

<sup>173</sup> ULUCAN, Devrim, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek, Temmuz 2003, s. 66.

İşçinin, kısa çalışma durumunda başka bir işte çalışıp çalışmayacağı hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>174</sup>. Ancak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi gereğince, “kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur”. Ayrıca Yönetmeliğin 9. maddesinde yer alan hükme göre “Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir”. Kısa çalışma sırasında başka bir işe giren işçi bu durumu mutlaka İşKur’a bildirmelidir, aksi halde haksız ödenek almış olacaktır<sup>175</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile kısa çalışma arasında bir takım benzerlikler bulunmasına rağmen her iki çalışma türü temelde birbirinden farklıdır<sup>176</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan durumlarda taraflar iş akdinin kurulması sırasında sürekli olarak kısaltılmış çalışma konusunda anlaşmışlardır. Fakat kısa çalışmada, geçici süreli bir kısalma ancak Kanunun öngördüğü belli durumların gerçekleşmesi halinde söz konusudur<sup>177</sup> ve önceden öngörülemeyen durumların varlığı ortadan kalktığı zaman kısa süreli çalışan işçiler tekrardan tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya devam edeceklerdir. Kısacası iş süresinin kısaltılması kısa çalışmada ortaya çıkan durumlar nedeniyle zorunlu olarak kısaltmakta, kısmi süreli çalışmada ise iş süresinin kısaltılması temel öge olarak ortaya çıkmakta ve taraflarca genellikle en başta iradi olarak kararlaştırılmakta ya da tarafların anlaşması ile sözleşmenin sonradan kısmi

---

<sup>174</sup> YORULMAZ, s. 52.;

<sup>175</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s. 21. AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s. 21.

<sup>176</sup> EYRENCİ, s.25.

<sup>177</sup> KUTAL, Metin, İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek, S.6, y:2, İstanbul Nisan 1997, s.29.

sürelî iş sözleşmesine dönüştürülmesi suretiyle kısalmakta ayrıca süreklilik arz etmektedir.<sup>178</sup>

## 2. Mevsimlik Çalışma

Mevsimlik çalışma İş Kanununda düzenlenmemiş olmakla birlikte İş Kanunu'nu m. 50/V gereğince nitelikleri gereği bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izine hak kazanamayacağı belirtilmiş olup, mevsimlik çalışmanın bir yıldan az süren bir çalışma biçimi olduğu hususu vurgulanmıştır<sup>179</sup>. Mevsimlik işler, faaliyetin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl çalışılmakla beraber faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir<sup>180</sup>.

Kısmî süreli çalışma ile mevsimlik çalışmanın benzer yanı, her iki çalışma biçiminin de normal çalışma süresinden daha kısa olmasıdır. Mevsimlik çalışma, mevsimlik çalışılan işyerlerinde yılın sadece belirli zamanlarında iş yoğunluğu sebebiyle ortaya çıkan bir çalışma biçimidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışılan işlerden farklı olarak mevsimlik işte çalışan işçiler, işyerinde tam gün hatta kanuni süreyi aşar şekilde çalışmaktadır<sup>181</sup>. Kısmî çalışmalar günün, haftanın bir bölümünü kapsadığı halde bir işçinin yanında yine belirli bir mevsimde tam gün çalışan işçiden daha az mevsimlik çalışma, dönemsel yani yılın belli dönemlerinde yapılan yoğunlaşmış çalışmadır. Mevsimlik çalışma ile kısmî çalışma iç içe olabilir<sup>182</sup>. Bu durumda mevsimlik işçi olarak çalıştırılan işçi aynı zamanda diğer mevsimlik işçi olarak çalışan işçilerden daha az çalışmış olacaktır<sup>183</sup>. Yani, belirli bir mevsim boyunca tam gün çalışan süreyle çalışan bir işçinin iş sözleşmesi mevsim süresi ile sınırlı (belirli süreli) kısmî çalışma olacaktır<sup>184</sup>.

<sup>178</sup> CENTEL, Kısmî Çalışma, s. 32.

<sup>179</sup> AKI, Erol, Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş, C.5, S.3, Ankara 2000, s.250; ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku, Ankara 2003, s.111.

<sup>180</sup> SÜZEK, s. 241.

<sup>181</sup> NARMANLIOĞU, s. 482.

<sup>182</sup> ÖZKARA, Ahmet, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kısmî Süreli Çalışma, Ankara 1993, s.16.

<sup>183</sup> YORULMAZ, s.60.

<sup>184</sup> CENTEL, Kısmî Çalışma, 34.

### 3. Evde Çalışma

Evde çalışmada işçi bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde (genellikle kendi evinde) işverenin denetiminden uzak üretimde bulunmaktadır<sup>185</sup>. Evde çalışma için gerekli olan malzeme ve araçlar genellikle işveren tarafından sağlanmaktadır. Evde çalışma biçimi ile iş sözleşmesinde esas olan bağımlılık unsurunun tespitinde dikkate alınacak husus, işçi çalışmasını evde yapıyor olsa bile işverenin iş organizasyonunun içinde yer alıp almadığıdır<sup>186</sup>. İş organizasyonunda ise, iş görme ediminin işyeri dışında yapılması hallerinde işverenin yönetim ve denetimi tespit edebildiği sürece bağımlılıktan bahsedilecek ve iş sözleşmesinin varlığı ancak bu şekilde tespit edilecektir<sup>187</sup>.

4857 sayılı İş Kanunumuzda evde çalışmaya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu şekilde bir düzenlemenin İş Kanununda bulunmayışı işvereni, İş Kanunu m.77 ve BK. m.332 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alma yükümünden kurtarmayacaktır. Evde çalışan bir işçi için işveren bu önlemleri, yapılan işin özelliğine göre koruyucu malzemeleri vererek, işçileri karşılaşılabilecekleri mesleki riskler, alınması gereken önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek suretiyle yapabilecektir<sup>188</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmeyen “evde çalışma” sözleşmesi 01.01.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan Yeni Borçlar Kanunu’nun 461. maddesinde “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında “*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Devam eden maddelerde ise çalışma koşullarının bildirilmesi, işçi ve işverenin özel borçları ile ücret ve sözleşmenin sona ermesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

---

<sup>185</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 28.

<sup>186</sup> ENGİN, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş, C.5, S. 3, Ankara 2000, s.271.

<sup>187</sup> YORULMAZ, s.56.

<sup>188</sup> SÜZEK, s. 253.

Kısmi süreli çalışma ile evde çalışma birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Kısmi süreli çalışma genellikle ev dışında yürütülür ve bu açıdan ev çalışmasından farklıdır<sup>189</sup>. Evde çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile yapılabileceği gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile de yapılabilir. Evde çalışma yapısı itibariyle işin evde, çalışan tarafından kendi başına ya da ev halkının yardımıyla, işverene olan bağımlılığın kurulan iş ilişkisine göre (işin hammaddesinin işveren tarafından kararlaştırılıp kararlaştırılmadığı, işin başlama ve bitiş zamanının işveren tarafından belirlenip belirlenmediği) zayıf olduğu bir özel hukuk sözleşmesidir<sup>190</sup>. Evde çalışan işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunun zayıf olması ya da parça başı işlerde olduğu gibi eser sözleşmesine yaklaşarak evde çalışanın işçi tanımının dışına çıkması kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümlerin evde çalışmaya uygulanmasına engel teşkil etmektedir<sup>191</sup>.

#### 4. Uzaktan Çalışma

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmeyen uzaktan (tele) çalışma, iletişim veya telekomünikasyon araçlarından faydalanmak suretiyle asıl işyeri dışında, bu işyeri ile arasında elektronik iletişim ağı bulunan bir büro ya da evde iş görme borcunun yerine getirildiği atipik bir çalışma şeklidir<sup>192</sup>. Uzaktan çalışmanın karakteristik vasfı, işin işyeri dışında bir yerde elektronik iletişim araçları ile görülüyor olmasıdır.

İşin işyerinde görülmemesi tele çalışma ile evde çalışmanın benzer yönleri olmakla birlikte, tele çalışmada işverenle tele çalışma yapan arasındaki bağımlılık ilişkisinin daha yoğun olduğu söylenebilir<sup>193</sup>. Zira yeni iletişim teknolojileri ve on-line sistemler aracılığıyla talimat verilmesi ve denetimin sağlanması mümkün olmaktadır. Tele çalışanı bağımsız çalışandan ayıran en önemli kıstas, tele çalışanın bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olmamasıdır<sup>194</sup>.

---

<sup>189</sup> MERİÇ, s.1555.

<sup>190</sup> MERİÇ, s. 1555.

<sup>191</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 27.

<sup>192</sup> SÜZEK, s.254.; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 363-364.

<sup>193</sup> SÜZEK, s. 254.

<sup>194</sup> TUNCA, Hizmet Akdinin Türleri, s. 28.

Tele çalışan işverenin kendisine vermiş olduğu işi yapmakta işletme rizikosunu üstlenmemektedir. Bu özellikler tele çalışanın işçi sayılmasını gerektirecek kısıtlarlardandır<sup>195</sup>.

Uzaktan çalışma işçiye zamanını istediği şekilde planlama, işe gidiş geliş zaman ve giderlerde tasarruf sağlama, işyeri kirası, elektrik, su vs.. giderlerde tasarrufta bulunma şeklinde sayılabilecek birçok yarara sahiptir<sup>196</sup>. Ancak işçinin sosyal ilişkiden kopmasına ve çalışma hayatı ile aile hayatının birbirine karışmasına yol açabilecektir<sup>197</sup>. Bununla birlikte işçinin işçi sağlığı ve güvenliği açısından korunmasını zorlaştıracak, sendikasılaşmasına sebep olabilecektir<sup>198</sup>.

Uzaktan çalışma tam süreli bir iş sözleşmesi ile yapılabileceği gibi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile de yapılabilir. Çünkü uzaktan çalışma işçi ve işverenin anlaşması halinde normal çalışma saatlerinde düzenli ve sürekli olarak yapılabilir<sup>199</sup>.

## 5. Geçici (ödünç) Çalışma

Geçici çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde *bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin onayını almak koşuluyla onun iş görme borcunu başka bir işverene geçici olarak devretmesi* şeklinde tanımlanmıştır<sup>200</sup>. İlgili madde gereğince geçici çalışma yapılabilecek işler, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerlerinde ya da işçinin yapmakta olduğu işe benzer iş olması şartıyla başka işverene ait işyerindeki işler olarak sayılmıştır<sup>201</sup>.

<sup>195</sup> EYRENCİ, Öner, Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, C.1, Ankara 1991, s. 209.

<sup>196</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 28.

<sup>197</sup> EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 204.; TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 28.

<sup>198</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 28.

<sup>199</sup> YORULMAZ, s. 58.

<sup>200</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 32-33; SÜZEK, s. 255.

<sup>201</sup> Yargıtay bir kararında, “ iş sözleşmeleri, Kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak şartıyla, ihtiyaçlara uygun türde düzenlenebilirler. Belirli veya belirsiz süreli yapılabilecekleri gibi, biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut dönem süreli ya da diğer türde yapılabilirler. Geçici İş İlişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni bir sözleşme türüdür. Şirket topluluklarında veya holdinglerde vasıflı işgücü gereksiniminin karşılanmasına yöneliktir. Geçici iş ilişkisinden söz edebilmek için, işverenin devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması kaydıyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak

Hem bu nedenden ötürü hem de geçici iş ilişkisinin en fazla altı ay için kurulması ve bununla iki kez yenilenebilmesi sebebiyle diğer bir deyişle sürekli olmayan bir iş ilişkisi içermesi nedeniyle geçici iş ilişkisine bağlı olan geçici çalışma kısmi süreli çalışmadan farklıdır.

Geçici çalışmada işçi, olağan iş akışına dayanmayan bir iş gücü gereksiniminin ortaya çıkması sonucunda söz konusu işgücü açığına kapatmak üzere, kural olarak belirli süreli bir hizmet sözleşmesi ile var olan işçi açığını kapatmaktadır<sup>202</sup>. “Geçici çalışmada işçi sırf ücret karşılığı başkasına verilmek üzere işe alınmış olabileceği gibi onun genelde bağlı olduğu işveren yanında çalışıp istisnaen ödünç vermesi yahut prensip olarak başkasına ödünç verilme koşulu yanında ödünç verilmediği zaman diliminde hizmet akdi ile bağlı olduğu işverenin yanında çalışması da söz konusu olabilir”<sup>203</sup>. Keza bir başka işverene nispeten kısa bir süre için sadece belirli nitelikleri haiz bir işçinin verilmesi söz konusu olabileceği gibi herhangi bir makinenin ona bakmakla görevli, onu kullanan personeliyle birlikte ücretli veya ücretsiz verilmesi durumlarıyla da karşılaşılabilmektedir<sup>204</sup>.

## 6. Yan İşte Çalışma

Başka işte çalışma veya ek işte çalışma olarak da adlandırılan yan işte çalışma, esas işe bağlı olarak yapılan bir çalışmadır<sup>205</sup>. Bu nedenle yan işin varlığı asıl işin varlığına bağlıdır. Aksi halde, yeni kabul edilen iş, yan iş değil başlı başına tek bir iş olacaktır<sup>206</sup>. Asıl iş tam süreli iş sözleşmesi ile yapılabileceği gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile de yapılabilir<sup>207</sup>.

---

devretmesi gerekir.” demek suretiyle geçici çalışmayı tanımlamıştır. Y. 9. HD., 11.7.2005 T., E. 2005/19178, K. 2005/24731 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>202</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 33.

<sup>203</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s. 32.

<sup>204</sup> AKYİĞİT, Ödünç İş İlişkisi, s. 32.

<sup>205</sup> MERİÇ, s. 1556.

<sup>206</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 34.

<sup>207</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 34.



Yan işte çalışmadan söz edilebilmesi için bir asıl iş akdinin, diğer deyişle işgücünün kullanımını baskın bir şekilde gerektiren bir iş ilişkisinin varlığı zorunludur. Zira bir iş değerine göre asıllık-ferilik ilişkisi içinde bulunmuyorsa yan işten değil birden fazla kısmi süreli çalışmadan bahsedilecektir<sup>208</sup>.

Yan işte çalışma ancak işçinin asıl iş ilişkisiyle yasal azami çalışma süresini (haftada 45 saat) doldurmadığı oranda mümkün ve geçerlidir. Asıl iş azami çalışma süresini doldurmuyorsa, işçi arta kalan süre içinde bir yan işte çalışabilir<sup>209</sup>. Görüldüğü üzere, yan işte çalışma her zaman kısmi süreli iş akdi niteliği taşımaktadır<sup>210</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma ve yan işte çalışmanın ortak yönü her iki çalışmada da söz konusu işin normal çalışma süresinden daha az sürede yapılıyor olmasıdır. Yan işte çalışmanın diğer çalışma türlerinden farkı ise, yan işin asıl işin süresi içinde görülmesidir<sup>211</sup>. Yan işte çalışma, tam süreli işin yanında Kanunun imkan tanıdığı ölçüde yapılan bir çalışmadır.

## 7. Vardiya Usulü Çalışma

Vardiya çalışması yapılan işyerlerinde, bütün işçiler aynı anda çalışmamakta, bir kısım işçi çalışırken diğerleri dinlenmektedir<sup>212</sup>. Vardiya usulü çalışmada işçiler, normal çalışma süresi ile postalar halinde vardiyalı olarak çalışmaktadırlar<sup>213</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde, normal çalışma süresinden daha az süreli çalışma söz konusudur. Vardiya usulü çalışmada ise tüm işçiler aynı anda çalışmamakta bir kısım işçiler çalışırken diğerleri dinlenmektedir. Ayrıca vardiya usulü çalışmada katı bir çalışma süresi varken, kısmi süreli çalışmada işçinin kendi gereksinimlerine uygun

---

<sup>208</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 19.

<sup>209</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 38-39.

<sup>210</sup> SÜZEK, s. 247.

<sup>211</sup> MERİÇ, s. 1556.

<sup>212</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 35.

<sup>213</sup> KAPLAN, Emine Tuncay, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999, s. 16.

şekilde ayarlayabildiği esnek çalışma süreleri mevcuttur<sup>214</sup>. Bununla birlikte vardiya usulü çalışma tam süreli kurulabileceği gibi kısmi süreli olarak da kurulabilir<sup>215</sup>.

## 8. Denkleştirme Esasına Göre Çalışma

Denkleştirme esasına göre çalışma, belirli bir zaman dilimi içerisinde haftalık çalışma sürelerinin üzerinde ve altında yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde taraflarca yazılı olarak kararlaştırılmasıdır<sup>216</sup>.

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir<sup>217</sup>. Burada üzerinde durulması gereken konu iş sözleşmesi ile denkleştirme esasına göre çalışmanın kabul edilip edilmeyeceğidir<sup>218</sup>. Denkleştirme esasına göre çalışma işin yoğunluk durumuna göre belirleneceğinden iş sözleşmesi ile bu hususu önceden belirlemek çok güçtür. İş sözleşmesinde belirtildiği gibi hiç sapma olmadan haftalık çalışma sürelerine aynen uyulursa iş sözleşmesi ile de taraflar denkleştirme esasına göre hangi dönemlerde çalışma yapabileceklerini belirleyebilirler<sup>219</sup>. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri İş Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre işverence belirlenir. Denkleştirme süresi ayın herhangi bir gününde başlayabilir. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

---

<sup>214</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 35.

<sup>215</sup> KAPLAN, s.17.

<sup>216</sup> TEMİR, Arif, Denkleştirme Esasına Göre Çalışma Uygulaması, Yaklaşım Dergisi, Haziran 2005, S. 150. ([www.yaklasim.com](http://www.yaklasim.com))

<sup>217</sup> KARAKAŞ, İsa/ HASANOĞLU, Murteza, İşçi Hakları Rehberi, İlke Emek Yayınları, Ankara 2005, s. 36

<sup>218</sup> TEMİR, Denkleştirme Esası. ([www.yaklasim.com](http://www.yaklasim.com))

<sup>219</sup> TEMİR, Denkleştirme Esası. ([www.yaklasim.com](http://www.yaklasim.com))

İki aylık süre, denkleştirme esasının başladığı tarihten itibaren hesap edilir. İki aylık süre her ayın birinde başlayan bir süre değildir. Bu süre ayın herhangi bir günü başlayabilir. Denkleştirme süresi 2 aylık süreler içerisinde kalınmak kaydı ile 2 haftalık bir sürede de uygulanabilir.

4857 sayılı Yasa ve ilgili Yönetmelikte yer alan söz konusu düzenleme ile günlük çalışmadaki sınır en çok 11 saat olarak belirlenmiştir. Bu çalışma süresinin üzerinde işçiler çalıştırılmamalıdır. İşçilerin 24 saatlik bir zaman diliminde en az 12 saat dinlendirilmeleri ise yasal bir zorunluluktur. Denkleştirme esasına göre çalışmalarda denkleştirme süreleri iş sözleşmeleri ile en fazla iki ay'dır (Haftalık iş günlerine bölünemeyen işlere ilişkin yönetmelikte 6 ay). Toplu iş sözleşmeleri ile bu süre dört aya kadar çıkarılabilmektedir. Yıl içerisinde işçilere birden fazla iki aylık dönemler içerisinde kalmak koşulu ile denkleştirme esasına göre çalışma yaptırılabilir.

## **VI. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMA NEDENLERİ**

Günümüz toplumlarında yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak İş Hukuku mevzuatları esnekleşmekte ve başta kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma olmak üzere çok sayıda atipik iş ilişkisi türü yaygınlık kazanmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın işçiye sağladığı en büyük yarar, çalışma sürelerinin bireyselleştirilmesi olmuştur<sup>220</sup>. Bu sayede işçiler çalışma saatlerini gereksinimleri dâhilinde ayarlayabilmektedirler. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma istihdamı sağlama ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak görülmüş, işin bölünmesi daha çok işçi ihtiyacını doğurmuş, bu sayede işsizlerin iş bulma imkanları artmıştır.

Gelişmiş ülkelerde, işgücü açığını kapatmak için ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, ülkemizde de tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi kadınların iş hayatına atılmalarında, iş ve aile yaşamını dengelemelerinde, geçerli bir çözüm olarak algılanmaktadır. Ayrıca artan işsizlik, ağırlaşan rekabet koşulları ve işletmelerin değişen piyasa şartlarına uyum sağlama istekleri, teknolojik gelişmeler, kısmi süreli iş sözleşmesine duyulan ihtiyacı daha da arttırmıştır.

---

<sup>220</sup> CENTEL, s. 18.

Avrupa ülkelerinde toplam işgücü içinde kısmi süreli çalışma oranı sırasıyla ülkelere göre şöyledir: Hollanda yüzde 33, İngiltere yüzde 23, İzlanda yüzde 20.4, Almanya yüzde 17.6, Danimarka yüzde 14,5, Fransa yüzde 13.8, Romanya yüzde 12.5, İtalya yüzde 12.2, Polonya yüzde 11.6, Türkiye yüzde 8.<sup>221</sup> Kısmi süreli çalışma son on yılda Avrupa Birliği'nde giderek yaygınlaşan bir uygulama haline gelmiştir. 2002 verilerine göre AB'de toplam çalışan nüfusun yaklaşık yüzde 18'i kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktadır<sup>222</sup>. Avrupa'da kısmi çalışma cinsiyet, yaş, ülke, meslek veya işkolları arasında dengeli bir dağılım göstermemektedir<sup>223</sup>. Ekonominin hizmet sektörüne kayması, işsizliğin artması ve kadın işgücünün büyümesi kısmi çalışma istihdamını genişletmiştir. Kısmi çalışma Kuzey Avrupa ülkelerinde güneydekilere göre daha yaygındır. Kısmi çalışma oranının en yüksek olduğu ülke yüzde 43.8 ile Hollanda'dır.

## 1. Kişisel Nedenler

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın işçiler tarafından tercih edilmesindeki en önemli neden, iş süresinin bireysel olması yani çalışan işçinin çalışma süresini kendi kişisel isteklerine uygun olacak şekilde ayarlayabilmesidir<sup>224</sup>. Bununla birlikte kadın işgücünün çalışma hayatına kazandırılmasında da önemli bir paya sahiptir. Zira kadınların tam süreli iş sözleşmesi ile çalışması diğer işçilere göre oldukça zordur. Esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışma sayesinde kadınlar iş hayatına daha fazla yönelmekte ve çalışırken ebeveynlik görevlerini daha iyi yerine getirebilmektedirler<sup>225</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin çoğunluğunu kadın işçiler oluşturmaktadır<sup>226</sup>. Küçük çocukların bakımı, kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, piyasa koşullarının kadınların çalışmasına elverişli olmaması gibi nedenlerle tam süreli iş sözleşmesi ile çalışma kadınlar tarafından genellikle tercih edilmemekte, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma daha cazip gelmektedir.

<sup>221</sup> SAN, Nur, Part-Time Çalışma Kavramı, İçeriği ve Uygulanabilirliği: Sakarya'da Bir Araştırması Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2006, s.12.

<sup>222</sup> SAN, s.13.

<sup>223</sup> SAN, s.13.

<sup>224</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 18.

<sup>225</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 16.

<sup>226</sup> ZEYTİNOĞLU, Işık Urla, Kısmi Çalışma (Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir, Kamu-İş, C.4, S.1, Ankara Ocak 1991, s.139.

Esas itibariyle kısmi süreli ile çalışmanın özellikle kadınlar tarafından tercih edilme nedeni kadınların aile içi sorumluluklarıdır<sup>227</sup>. Aile içi sorumlulukların yerine getirilebilmesi, çalışırken boş zamanlarının olması, aile bütçesine katkıda bulunmak suretiyle ekonomik özgürlüğün kazanılması gibi nedenler kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı cazip ve tercih edilebilir hale getirmektedir. Dolayısıyla kadınların toplum içinde kariyer sahibi olmak ve evdeki sıkıcı çalışma ortamından kurtulmak ve aile bütçesine katkı sağlamak için kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir<sup>228</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı tercih eden diğer bir grup da öğrenim hayatına devam eden ancak bir yandan da harçlıklarını çıkartmak isteyen gençlerdir. Gençler, eğitimleri sırasında gelir elde etmek ve öğrenim giderlerine katkı sağlamak amacıyla çalışmak istemektedirler<sup>229</sup>. Ancak öğrenim hayatı devam eden bir gencin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışması dersleri nedeniyle pek mümkün olamayacağından hem çalışıp hem de gelir elde etmek isteyen gençler kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı tercih etmektedirler<sup>230</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı tercih eden bir başka grup ise emekli olduktan sonra çalışmak isteyen işçilerdir<sup>231</sup>. Emekli aylıklarının yeterli gelmemesi nedeniyle, çalışabilecek güce sahip olanlar kendilerini çok yormadan, çalışma saatleri daha az olacak şekilde, çalışmak istedikleri için kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı tercih etmektedirler<sup>232</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, vasıflı ve kalifiye kişilerce uzmanlık gerektiren işlerde çalışan kişilerce de tercih edilmektedir. Bu sayede örneğin avukat, doktor, mali müşavir gibi kişiler kısmi süreli iş sözleşmesi sayesinde tek bir işverene bağlı

---

<sup>227</sup> YORULMAZ, s. 66.

<sup>228</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 18.

<sup>229</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 15.

<sup>230</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 66.

<sup>231</sup> ÖZKARA, s. 36; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 15.

<sup>232</sup> SÜZEK, s. 243.

olarak çalışmak yerine birden fazla işvenin yanında çalışmak suretiyle daha fazla gelir elde edebilmektedir<sup>233</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma sakatlar ve özürllüer tarafından da tercih edilen bir çalışma şeklidir. Sağlık problemleri, bedensel yetersizlikler kimi zaman tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya engel olabilecektir. Bu kişilerin topluma kazandırılabilimleri, kendi ayakları üzerinde durabilmeleri sağlanmalıdır. Ancak çalışma sürelerinin uzunluğu, çalışan özürllüelerin işe devamı açısından bir sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle çalışma sürelerinin kısa oluşu sebebiyle kısmi süreli çalışma sakat ve özürllüer tarafından da sıklıkla tercih edilmektedir.

## 2. İş ve İşyerine İlişkin Nedenler

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı bazen işin niteliği zorunlu kılmaktadır<sup>234</sup>. Örneğin, temizlik işleri, günün ve haftanın birkaç saati içinde görülen işlerdendir. Bunun gibi, ekranlı üniteler üzerinde metin çalışmasını içeren işler de, son derece yorucu olmaları nedeniyle uzun süre çalışmaya uygun değildir<sup>235</sup>. Bu tür işler, nitelikleri gereği çalışanları kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya yönlentmektedir. Ayrıca işverenler çalışılan saatlerde işçilerin verimini arttırmak için de kısmi süreli iş sözleşmesini tercih etmektedirler. İşverenler işçilerin çalışmadan geçirdikleri süreleri azaltmak ve bu sayede işçilerin verimini arttırmak için kısmi süreli iş sözleşmelerini desteklemektedirler<sup>236</sup>. İşçilerin veriminin artması da işletme verimliliğinin artmasını dolaylı olarak sağlamış olacaktır<sup>237</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı bazen de işyerine ilişkin nedenler gerektirmektedir. Özellikle iş açığı içinde bulunan işyerleri ile iş hacmi zaman içerisinde büyük değişiklikler gösterebilen işyerlerinde durum böyledir<sup>238</sup>. Nitekim, iktisadi açıdan durgunluk yaşayan veya belli dönemlerde sipariş yığılmaları ile

<sup>233</sup> EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN, s. 66.

<sup>234</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma s. 16.

<sup>235</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 16.

<sup>236</sup> MERİÇ, s. 1548.

<sup>237</sup> KAYA, s. 136.

<sup>238</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 16.

karşılaşan işlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırma yöntemi tercih edilmektedir. Bununla birlikte kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere nazaran günün belli saatlerinde çalışma yaptıkları için saat ve verim ilişkisi daha yüksek olacaktır<sup>239</sup>. İşçilerin verimlerinin yükselmesi de işletme verimliliğinin yükselmesini dolaylı yoldan sağlamış olacaktır<sup>240</sup>.

### 3. İktisadi Nedenler

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın kabulüne yol açan iktisadi nedenlerden en önemlisi, açık (boş) işler yaratıp istihdamı özendirme ve bu sayede işsizliği önleme isteğidir<sup>241</sup>. Böylelikle, tam gün çalışılan yeni işler yaratıp işsizliği önlemek yerine, iktisadi açıdan daha kolay ve mümkün olan, yeni işlerin yaratılması, mevcut tam gün çalışılan işlerin bölünmesi veya bunların esnek kısmi çalışma türlerine uygun hale getirilmesi şeklinde uygulamalar ile açık işler oluşturulabilecektir<sup>242</sup>. Özellikle, mesleki eğitimlerini tamamlayan gençlerin işsiz kalmaması, işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışılabilecek işlerin açık tutulması ile sağlanacaktır. Nitekim mesleki eğitimlerini bitiren genç işçilerin kısmi süreli işlere alınması, işyerlerindeki tam gün çalışılan işlerden bazılarının açılmasıyla doğacak boş işlere ileride kesin şekilde yerleştirilebilmeleri olanağını sağlayacak ve bu yolla genç işsizliğinin belli ölçüde de olsa önlenmesine sebep olacaktır<sup>243</sup>.

---

<sup>239</sup> ÖZKARA, s.39.

<sup>240</sup> KAYA, s.136.

<sup>241</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 16.

<sup>242</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 16.

<sup>243</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 16.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI, HÜKÜMLERİ VE SONA ERMESİ

#### I. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

##### 1. Genel Olarak

1475 sayılı İş Kanununda yer almayan kısmi süreli iş sözleşmesi, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş olup<sup>244</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”* denilmek suretiyle tanımlanmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi tam süreli iş sözleşmesine nazaran daha az süreli fakat düzenli ve de sürekli çalışma esasına dayalı bir sözleşmedir<sup>245</sup>. Bir sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için bakılması gereken üç unsur; çalışma süresinin kısalığı ile yapılan çalışmanın düzenli ve sürekli olarak tarafların serbest iradesi ile yapılıp yapılmadığıdır. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesinin oluşması için gerekli şartlar, çalışma süresinin kısa olması, düzenlilik, süreklilik ve sözleşme taraflarının serbest iradesi olarak ifade edilebilir<sup>246</sup>.

<sup>244</sup> YORULMAZ, s. 73

“Yargıtay bir kararında 4857 sayılı İş Kanununa göre sözleşmeleri Kanun hükümleri ile getirilen sınırlamalar saklı kalmak kaydı ile ihtiyaçlara uygun türde düzenleyebileceklerini ve bu anlamda kısmi süreli olarak sözleşme yapılabileceğini belirtmiştir. Y. 9. HD. 28.11.2005 T., 2005/32439 E., 2005/37317 K.([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>245</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 68.

1475 sayılı İş Kanununda kısmi süreli (part- time) çalışmanın tanımı yapılmamış ve kuralları düzenlenmemiştir. Öğretide ve uygulamada kısmi çalışma normal iş süresinden daha kısa süreli bir iş ilişkisi olarak vasıflandırılmıştır. Düzenli fakat atipik bir çalışmadır.Süreli istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli iş akitlerine uygulanacak kurallar tam süreli akitlere göre bazı yönlerden farklıdır. Kısmi süreli sözleşmelerde ücretin şekli ve miktarı serbestçe kararlaştırılabilir.

Y.9. HD., T. 10.2.2004, E. 2003/12697, K. 2004/1877 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>246</sup> YORULMAZ, s. 74.; AKI, s. 157.



Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, isteğe bağlı bir çalışmadır. Zira işçi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı kendi iradesiyle kabul etmekte ve böylece işveren ile arasında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi kurmaktadır<sup>247</sup>. İşveren dilerse işyerinde kısmi süreli çalışmaya geçebilir ancak işçi bu çalışma şeklini kabul etmek zorunda değildir<sup>248</sup>. İş sözleşmesinin akdi esnasında kısmi süreli iş ilişkisi kurulabileceği gibi, sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle de kısmi süreli iş ilişkisi kurulabilir<sup>249</sup>. Ancak, sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle tam süreli çalışmanın kısmi süreli çalışmaya çevrilmesi işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edeceği için İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmüne tabi olacaktır. Buna göre işverenin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesini istemesi iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe neden olacağı için, işveren İŞK. m. 22'ye göre yapacağı esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle işçinin rızasını almak zorundadır<sup>250</sup>. İşçiye işveren tarafından usulüne uygun olarak bildirim yapılmamışsa ya da değişiklik önerisi, 6 işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmemişse, işverence yapılan sözleşmenin niteliğindeki değişiklik, işçiyi bağlamayacaktır. Ancak, bu durum işçiye sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkını vermez. Bu durumda sözleşmeyi işveren feshedecek ve işçi feshin haksız olduğunu ileri sürerek dava açacaktır. Zira madde metninde “... işçi, değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ve fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ile 21. madde hükümlerine göre dava açabilir.” denilmek suretiyle düzenleme yapılmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak yapılabileceği gibi İş Kanununda sayılan objektif nedenlerin varlığı halinde ( İŞK. m. 11/1) belirli süreli olarak da kurulabilir. Aynı şekilde kısmi süreli iş sözleşmelerinin sürekli veya süreksiz bir iş için yapılmasında da bir engel bulunmamaktadır<sup>251</sup>.

---

<sup>247</sup> TUNCAIY, s. 71; YORULMAZ, s. 30; MERİÇ, s. 1554.

<sup>248</sup> OKUR, s.120.

<sup>249</sup> KILIÇOĞLU, ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, s.326.

<sup>250</sup> MERİÇ, s. 1563.

<sup>251</sup> SÜZEK, s. 245; MERİÇ, s. 1552.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin bir iş sözleşmesi olması gerçeğinden hareketle tam süreli iş sözleşmeleri için getirilen özel düzenlemeler dışındaki tüm iş hukuku kurallarının uygun olduğu ölçüde kısmi süreli iş sözleşmelerine de uygulanacağı söylenebilir. Ancak uygulamada kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar asgari ücret, fazla çalışma, ücret, yıllık ücretli izin, hafta tatili, genel tatil ücreti ve kıdem tazminatına ilişkin konularla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır.

## 2. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı Yasağı

Hukukumuzda tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmeleri ayırımına esas olan kanuni düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. ve 13. maddeleri ile girmiş bulunmaktadır<sup>252</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sözleşmelerinin türü ve çalışma biçimleri serbestisini düzenleyen 9. maddesinin 1. fıkrası uyarınca taraflar, kural olarak iş sözleşmesini ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlemek konusunda serbesttir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre de iş sözleşmeleri, çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli olarak oluşturulabilir. Nitekim tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmeleri ayırımı, iş sözleşmelerinin çalışma biçimi esasına dayanan bir ayırım olarak ortaya çıkmaktadır<sup>253</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmadan süresinin kısa olması sebebiyle ayrılır<sup>254</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmayı belirleyen ölçüt işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye<sup>255</sup> göre önemli ölçüde daha az olmasıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile yapılan çalışma bir yan çalışma olmadığı için hukuki açıdan korunması gerekmektedir<sup>256</sup>. İŞK. m. 13/II mucibince, “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”.

<sup>252</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 336.

<sup>253</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 336.

<sup>254</sup> SÜZEK, s. 243.

<sup>255</sup> YORULMAZ, s.28.

Buna göre, emsal işçi, “işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalıştırılan işçi” dir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi esas alınacaktır.

<sup>256</sup> CENTEL, s.45.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, yalnızca sözleşme türü gerekçe gösterilerek tam süreli emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacaktır<sup>257</sup>. Zira Kanun bu hususu m. 13/II’de açıkça düzenlemiştir. Bu düzenlemenin amacı, tam süreli iş sözleşmesi-kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında mutlak eşitlik sağlamak değildir. Kanun, işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yalnızca sözleşme türünün gerekçe gösterilmek suretiyle tam süreli emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağını düzenlemiştir<sup>258</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu m. 5/II uyarınca “işveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye ...farklı işlem yapamaz”. Nitekim benzer diğer bir düzenlemeye de İş Kanunu m.13/II’de yer verilmiş, işverenin ayrımı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. Bu maddelerde yer alan ayrımcılık yasağı, mutlak bir ayrımcılık olarak herkese eşit haklar sağlanması şeklinde değil, aynı statüde yer alan işçiler arasında eşit davranılması olarak anlaşılmalıdır<sup>259</sup>. Ancak farklı işlem yasağını ihtiva eden ilkenin istisnası Kanun’un gerekçesinde şu ifadelerle dile getirilmiştir: “Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez....Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır”. Bu nedenle tam süreli çalışan işçi ile aynı çalışma zamanlarında çalışmayan, günün belli saatlerinde gelen kısmi süreli çalışan işçinin işveren tarafından aynı yardımlardan yararlandırılması beklenemez<sup>260</sup>. Nitekim, öğleden sonraki saatler arası çalışma yapan işçi, servis ve öğle yemeğinden yararlanamayacaktır.

İş Kanununda kısmi süreli çalışanlara uygulanacak *paraya ilişkin* bölünebilir menfaatler konusunda açık bir düzenleme yer almıştır. İş Kanunu’nun 13. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir*”.

<sup>257</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.68.; ÇELİK, s. 98.

<sup>258</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.68.

<sup>259</sup> MERİÇ, s.1566.

<sup>260</sup> GÜNAY, İş Hukuku, s.303.

Bu nedenle, kısmi süreli çalışan işçi tam süreli emsal işçiye ödenen asgari ücretin veya ikramiyenin tamamının kendisine de ödenmesini isteyemeyecek, çalıştığı süre ile orantılı bir ödemenin yapılmasını talep edebilecektir<sup>261</sup>. Aynı şekilde Kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi “*Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin, işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon lira olarak ödenecektir*”. Ancak işyerindeki en ağır işlerin özellikle kısmi süreli çalışan işçiye yaptırılması mümkün değildir<sup>262</sup>. Buna karşılık bölünemeyen bir haktan yararlanma şartları bulunduğu her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır<sup>263</sup>. Örneğin, belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süreleri ve sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir<sup>264</sup>. Bu durumda, bildirim süresi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin her iki türdeki iş sözleşmesi için de aynı şekilde uygulanacaktır<sup>265</sup>. ILO’nun 1998 tarihli ve 175 sayılı sözleşmesinde de ücretin, yıllık ücretli izinin, genel tatil ücretinin iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı farklı işleme tabi tutulamayacağı ve her iki sözleşme türünde de aynı koşulların sağlanması gerektiği kabul edilmiştir<sup>266</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda, kısmi süreli çalışan işçinin menfaatlerini koruyabilmek için, kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan emsal işçinin karşılaştırılması gerektiği belirtilmiştir<sup>267</sup>. Emsal işçiden ne anlaşılması gerektiği ise İşK. m. 13/III’de “*Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir*” demek suretiyle açıklanmıştır.

---

<sup>261</sup> SÜZEK, s. 219.; ÇELİK, s. 98.

<sup>262</sup> SÜMER, s. 41.

<sup>263</sup> YORULMAZ, s. 77.

<sup>264</sup> AKTEKİN, Çerçeve Anlaşma, s. 80.

<sup>265</sup> SÜMER, s. 42.

<sup>266</sup> ŞAFAK, [www.kristalis.org.tr](http://www.kristalis.org.tr) (07.05.2011)

<sup>267</sup> YORULMAZ, s. 77.

İşyerinde kısmi süreli işçi ile aynı işi yapacak tam süreli çalışan işçi olmazsa bu durumda da İşK. m. 13/III'ün son cümlesi gereğince “İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır”.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre esaslı sebepler bulunmaksızın farklı işleme tabi tutulması halinde İşK m.5 ve 13'de yer alan eşit davranma ilkesi ile ayrımcılık yasağına ilişkin hükümlere aykırı davranılmış olacaktır.

İşK. m. 5'de düzenlenen “eşit davranma ilkesi”ne aykırı davranılmasının hukuki sonuçları, aynı maddenin 6. fıkrasında “İş İlişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrımcılık tazminatının hesabında çıplak ücret esas alınacaktır<sup>268</sup>. Ayrımcılığın ispatı MK. m. 6 ve İşK. m. 5/VII gereğince işçiye aittir.

İşK. m. 5'de eşit işlem ilkesine aykırı davranılması halinde getirilen yaptırıma ilişkin herhangi bir zamanaşımı süresi düzenlenmemiştir. Ancak madde metninde yaptırım olarak tazminattan bahsedilmiş oluşu ve özel bir zamanaşımı süresinin de düzenlenmemiş olması sebebiyle, BK. m. 126'da düzenlenmiş olan 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması doğru olacaktır.

---

<sup>268</sup> SÜMER, s. 85.

### 3. Statü Geçişleri

#### A. Kısmi Statüye Geçiş

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma, genellikle daha önce aralarında herhangi bir iş ilişkisi olmayan tarafların, iş sözleşmesiyle kurdukları bir iş ilişkisidir<sup>269</sup>. Bu olasılığın dışında kısmi süreli çalışmaya dayalı iş ilişkisi, zaten var olan tam süreli iş ilişkisinin yapısının değişmesi suretiyle de kurulabilir<sup>270</sup>. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrası bahsettiğimiz kısmi süreli iş ilişkisinin kurulabileceği ikinci hali düzenlemiştir. Söz konusu hüküm gereğince “*işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur*”. Bu durumda var olan iş ilişkisi nitelik ve içerik değiştirmektedir<sup>271</sup>. Örneğin, ikramiye, kıdem tazminatı gibi haklar, iş ilişkisinin kısmi süreli hale gelmesinden önceki zamana ait olan iş ilişkisine göre (tam süreli) hesaplanacaktır<sup>272</sup>. İş ilişkisinin değişmiş olduğu tarihten itibaren ise, bu haklar kısmi süreli iş ilişkisine göre hesap edilecektir<sup>273</sup>. İş Kanunu m.13/4'de yer alan önemli hususlar şunlardır: tam süreli iş ilişkisinden kısmi süreli iş ilişkisine geçişi sadece işçi talep edebilecek, işverenin bu isteğe karşı dikkat ve özen gösterme yükümlülüğü söz konusu olup, bu yükümlülük işyerinde kısmi süreli çalışmaya uygun işyerlerini duyurmaktan ve işçinin talebine uygun işyeri çıktığı zaman öncelik vermektense ibaret olacaktır<sup>274</sup>. Madde gerekçesinde de, işyerinde çalışmakta olan işçilerin kısmi süreli tam süreliye ya da tam süreli kısmi süreliye geçiş için işverenin kolaylık sağlamasına yönelik getirilen düzenlemenin 97/81 sayılı yönergeye uygun olduğu hususu vurgulanmıştır<sup>275</sup>.

---

<sup>269</sup> MERİÇ, s. 1561.

<sup>270</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.56.

<sup>271</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.36.

<sup>272</sup> MERİÇ, s. 1562.

<sup>273</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.56.; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.36.

<sup>274</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.71.

<sup>275</sup> GÜNAY, İş Hukuku, s. 303.

İş Kanununda yer almamasına rağmen, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesini işveren de isteyebilir<sup>276</sup>. Tam süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi, iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması kapsamında değerlendirilmektedir<sup>277</sup>. Zira çalışma süresinin değişmesi ile birlikte işverenin ücreti de değişecektir. Bu durumda işçi iki farklı karar alabilir. Bunlardan ilki, işverenin talebini kabul ederek kısmi süreli çalışmak, ikincisi ise talebi reddederek statü değişikliğini kabul etmemek şeklinde olacaktır.

İşK. m.22’de çalışma koşullarında değişiklik yapılması halinde uygulanacak hükümler düzenlenmiştir. Madde metni uyarınca, *iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarında değişiklik ancak işçinin rızası ile mümkündür. Değişiklikleri kabul eden işçi, 6 işgünü içinde yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşçinin rızasının alınmaması veya işçinin 6 işgünü içinde yazılı olarak değişikliği kabul etmemesi halinde çalışma koşullarında veya iş sözleşmesinin niteliğinde yapılan değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.* Bu durumda, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir. Bu durumda işçi, İşK. m.17’de düzenlenen süreli fesih hükümlerine ve İşK. m.21’de düzenlenen geçersiz nedene dayanılarak yapılan fesih hükümlerine göre dava açabilecektir. Böylece, İşK. m. 22 ile şekil şartı getirilmiş olmaktadır<sup>278</sup>. İşçinin kısmi süreli çalışmaya ilişkin rızası, işverenle iş sözleşmesinde değişiklik yapıp yeni koşullarını karşılıklı olarak kabul etmeleri sonucu açık bir onay şeklinde olmalıdır<sup>279</sup>. Kanaatimizce, işçinin işverenin söz konusu değişiklik bildirimine ses çıkarmayarak değişiklik bildiriminde gösterildiği şekilde çalışmaya devam etmesi (örtülü onay), İşK. m.22/I’e göre, tarafların karşılıklı olarak tam süreli iş ilişkisini kısmi süreli iş ilişkisine dönüştürdüğü şeklinde değerlendirilemez. Bu noktada tartışma yaratabilecek bir diğer husus da, işverenin çalışma koşullarında yapmış olduğu değişikliği kabul etmeyen işçisinin sözleşmesini feshetmemesine rağmen söz konusu

---

<sup>276</sup> YORULMAZ, s. 80.

<sup>277</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.59.; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.36.

<sup>278</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.169.

<sup>279</sup> MERİÇ, s.1564.

işçiye yarım iş vermesi ile ilgilidir. İşverenin değişiklik önerisini kabul etmeyen işçisine yarım iş vermesinin işçi açısından iş sözleşmesinin feshinde geçerli ya da haklı neden oluşturup oluşturmadığı hususu tartışmaya açıktır. İşçi tarafından yapılacak feshin geçerli ya da haklı nedenle yapıldığının kabulü halinde bile söz konusu işçinin ihbar tazminatı talep etme hakkı yok olacaktır.

İşverenin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürmek istemesi, iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe neden olacağı için, işveren İşK. m.22 uyarınca yapacağı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle işçinin rızasını almak zorundadır<sup>280</sup>. İşçiye işveren tarafından usulüne uygun olarak bildirim yapılmamışsa ya da değişiklik önerisi, 6 işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmemişse, işverence yapılan sözleşmenin niteliği ve içeriği ile ilgili değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. Ancak bu durum işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı da vermemektedir<sup>281</sup>. Bu durumda sözleşmeyi işveren feshedecek ve işçi feshin haksız olduğunu ileri sürerek dava açacaktır. Nitekim maddede “...işçi, değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ve fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.işçi bu durumda 17 ile 21. Madde hükümlerine göre dava açabilir.” denilmek suretiyle düzenlenmiştir.

İşK. m. 22’de yer alan şekle uygun olarak işçi, işverenin kısmi süreli çalıştırma talebine rıza gösterirse sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmüş olacaktır<sup>282</sup>. İşçinin açık şekilde rıza göstermesi sözleşmenin kısmi süreliye dönüşmesi açısından çok önemlidir. Zira ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler bundan sonra çalışma süresine bağlı olarak ödenecektir. Tam süreli çalışan işçinin ücreti, kısmi süreli olarak çalışmaya başlamasından itibaren düşecektir.

---

<sup>280</sup> MERİÇ, s.1563.

<sup>281</sup> MERİÇ, s.1564.

<sup>282</sup> EYRENCİ, Genel Değerlendirme, s.38.



Kısmi çalışmaya geçişte işçinin onayını ilgilendiren bir diğer hukuki sorun da, gerekli işçi onayının önceden alınıp alınamayacağına ilişkindir<sup>283</sup>. Diğer bir deyişle, işveren ile tam gün süreli çalışacak işçinin; yapacakları iş sözleşmesinde, ileride işverenin önereceği kısmi çalışma koşullarını işçinin kabul edeceği ve bu yüzden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedemeyeceği şeklindeki sözleşme kayıtlarını, kararlaştırıp kararlaştıramayacakları hususu hukuki bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır<sup>284</sup>. Kanımızca bu türde iş sözleşmesine konulan kayıtlar geçersiz olacaktır. Zira tam süreli iş sözleşmesi yapılırken sözleşmeye bu yönde kayıt konulması iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağı gibi, henüz doğmamış bir haktan da feragat edilmesi mümkün olmayacaktır. Nitekim işçinin iş sözleşmesi henüz kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmediğinden böyle bir hak doğmamış olacaktır ki işçinin bundan feragat etmesi mümkün değildir. Ayrıca, işçinin iradesini sınırlayan, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine koyulan bu ve buna benzer kayıtlar geçersiz olacaktır<sup>285</sup>.

Sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi halinde işçi ve işveren arasında akdedilen ilk sözleşme ortadan kalkmayacak, sözleşme, doğan hak ve alacaklarla birlikte diğer sözleşmeye dönüşecektir<sup>286</sup>.

## **B. Tam Gün Statüsüne Geçiş**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışırken tam gün statüsüne geçilmesi, genellikle işçi bakımından istenen bir durumdur. Zira tam gün çalışma, işçinin ücretini arttıracak, meslekte yükselme şansını güçlendirecek ve işçiyi işyerinde nispeten daha güvenli bir konuma taşıyacaktır<sup>287</sup>. Nitekim tam gün çalışmanın işçi açısından taşıyacağı önemi göz önünde bulunduran Kanun koyucu “*işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreli veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında*

---

<sup>283</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.57.

<sup>284</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.57.

<sup>285</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.57.

<sup>286</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.57.

<sup>287</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.60.

*duyurulur*” demek suretiyle kısmi çalışmadan tam gün çalışmaya geçme isteğini kendisine bildiren işçisini, işyerindeki doldurulması gereken (tam zamanlı) işler konusunda işverenin duyuru asma yoluyla haberdar etmesini öngörmüştür. Bu nedenle, kısmi statüden tam güne geçme önerisini, uygulamada işçinin genellikle onaylayacağı söylenebilir<sup>288</sup>.

Bazı durumlarda işçi, istisnaen de olsa, kendi kişisel konumu nedeniyle kısmi süreli olarak çalışmada yarar görmeyebilir. Nitekim sağlığı, yaşı veya ailevi durumu sebebiyle kısmi süreli çalışmayı tercih eden veya söz konusu etkenler nedeniyle tam gün çalışması mümkün olmayan bir işçi, kısmi süreli çalışmakta iken tam süreli çalışma statüsüne geçmek istemeyebilir<sup>289</sup>. Bu nedenle tıpkı kısmi süreli statüye geçişte olduğu gibi tam gün çalışmaya geçişte de iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe neden olacağı için, işveren İşK. m.22 uyarınca yapacağı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle işçinin rızasını almak zorundadır<sup>290</sup>. İşçiye işveren tarafından usulüne uygun olarak bildirim yapılmamışsa ya da değişiklik önerisi, 6 işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmemişse, işverence yapılan sözleşmenin niteliği ve içeriği ile ilgili değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. Ancak bu durum işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı da vermemektedir<sup>291</sup>. Bu durumda sözleşmeyi işveren feshedecek ve işçi feshin haksız ve geçersiz olduğunu ileri sürerek dava açacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, tam süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülebilmesine ilişkin olarak yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar, kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesine dönüştürülebilmesi için de geçerlidir.

---

<sup>288</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.60.

<sup>289</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.60.

<sup>290</sup> MERİÇ, s.1563.

<sup>291</sup> MERİÇ, s.1564.

## II. KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÜCRET VE DİĞER HAKLAR

### 1. Temel Ücret

Kısmi süreli iş sözleşmesinde taraflar ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler<sup>292</sup>. Ancak bu serbestlik, mutlak surette bir serbestlik olmayıp kısmi süreli çalışana ödenecek ücret, İş Hukuku Mevzuatının belirlemiş olduğu sınırların altında kararlaştırılmayacaktır<sup>293</sup>. Bu husus 4857 sayılı İşK 13/II-c'de "*Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.*" şeklinde düzenlenmiştir. Tam süreli çalışan işçinin alacağı aylık ücretin asgari miktarı, asgari ücrettir. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçiye de ödenecek olan ücretin asgari miktarı, çalıştığı süre için orantılı olarak hesaplanacak asgari ücretin altında olamayacaktır<sup>294</sup>. Yargıtay'ın buna ilişkin çeşitli kararları bulunmaktadır<sup>295</sup>. Nitekim tam gün çalışan işçi ile günde bir veya haftada birkaç gün çalışan işçinin asgari ücreti aynı olmamalıdır<sup>296</sup>. Günde birkaç saat çalışan işçiye, işverenin ödemesi gereken günlük asgari ücret, normal günlük çalışma karşılığı olarak tespit edilen asgari ücretin saat başına düşen miktarının çalışılan saatle çarpımı kadar olacaktır<sup>297</sup>.

<sup>292</sup> ÖZKARA, s.55.

<sup>293</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.63.; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.44.

<sup>294</sup> MERİÇ, s. 1568.

<sup>295</sup> "Dava kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarına ilişkindir. Mahkemece istekler kısmen hüküm altına alınmış karar davalı vekilince temyiz edilmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda kısmi süreli (part- time) çalışmanın tanımı yapılmamış ve kuralları düzenlenmemiştir. Öğretide ve uygulamada kısmi çalışma normal iş süresinden daha kısa süreli bir iş ilişkisi olarak vasıflandırılmıştır. Düzenli fakat atipik bir çalışmadır. Süreli istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli iş akitlerine uygulanacak kurallar tam süreli akitlere göre bazı yönlerden farklıdır. Kısmi süreli sözleşmelerde ücretin şekli ve miktarı serbestçe kararlaştırılabilir. Her ne kadar bu tür sözleşmelerde iş mevzuat hükümleri aynen uygulanır ise de ücrete ilişkin hükümlerde çalışmanın niteliği dikkate alındığında ayrı uygulamaya gidilebilir. Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen en az ücrettir. Kısmi süreli çalışmada işçi tam süreli çalışmadığı için, ona en az ücret olan asgari ücret ödenmez. Ancak, işçiye işyerinde çalıştığı süre için ödenecek ücret aynı süre için orantılı olarak hesaplanacak asgari ücretin altında olamaz. Taraflar arasında part- time hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Anılan sözleşmedeki ücrete ilişkin hüküm ve çalışma süresi dikkate alınarak yukarıda sözü edilen ilkeler doğrultusunda bir hesaplama gidilerek istekler konusunda bir karar verilmesi gerekirken asgari ücret üzerinden yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir". Y. 9.HD.,10.2.2004 T., E. 2003/12697, K. 2004/1877 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>296</sup> YORULMAZ, s. 83.

<sup>297</sup> TUNCA, A., Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, C. 9, S.2, Mart 1995, s.20.

Asgari Ücret, Asgari Ücret Yönetmeliği'nin Tanımlar maddesi başlığını taşıyan 4. maddesinin (d) bendinde “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden karşılamaya yetecek ücrettir” şeklinde tanımlanmıştır. Yine aynı yönetmeliğin Ücretin Belirlenmesi başlığını taşıyan 6. maddesine göre “ Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır”. Kısmi süreli çalışan işçiye belirli bir süre için ödenecek ücret, aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altında olamayacaktır<sup>298</sup>. “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi bu nedendir ki İşK. m.39’da düzenlenen yasal asgari ücretin tam olarak ödenmesi talebinde bulunamaz”<sup>299</sup>. “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin alacağı asgari ücret, işçinin çalıştığı zaman dikkate alınarak ay üzerinden hesap edilir. İşçi, yarım gün ya da saat üzerinden çalışmışsa, bu takdirde tam süreli asgari ücretle çalışan işçinin bir günlük çalışmasının karşılığı olan asgari ücret miktarı, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalıştığı saate bölünür, elde edilen miktar 30 ile çarpılarak işçinin asgari ücret alacağı tespit edilmiş olur”<sup>300</sup>. İşçi haftanın belirli günleri tam süreli olarak çalışıyorsa, bu durumda asgari ücret, ay içinde tam süreli çalıştığı günlerin günlük asgari ücrete çarpımı ile bulunur<sup>301</sup>. Diğer yandan, haftanın üç tam günü asgari ücretle bir işyerinde çalışan işçinin aylık ücret tutarı, günlük asgari ücretin sadece ay içinde çalışılan günlerle çarpımı suretiyle hesap edilecektir<sup>302</sup>.

---

Yargıtay aynı görüşe katılır şekilde, günlük çalışmasının tamamını aynı işyerine hasretmeyen ve özel çalışmalarından sağladığı maddi olanaklar sayesinde yaptığı işe göre bir bedel alan işçinin asgari ücret isteyemeyeceğine karar vermiştir. Y 9HD. 05.05.1975 T., 1975/7229 E., 1975/29109 K.

<sup>298</sup> KOCABIYIK, s. 129.

<sup>299</sup> MERİÇ, s.1568.

<sup>300</sup> MERİÇ, s.1568.

<sup>301</sup> MERİÇ, s.1568.; CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, s .212.

<sup>302</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 44.

Konu ile ilgili olarak Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu kararların bir kısmı, 4857 sayılı İşK.'nin yürürlüğe girmesinden önceki döneme aittir. Zira kısmi iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücretinin hesaplanması konusunda uygulamada çıkan sorunlar Yargıtay'ı bu konuda çözüm üretmeye zorlamıştır<sup>303</sup>. 4857 Sayılı İşK.'da kısmi süreli iş sözleşmesinde ücretin hesaplanmasına ilişkin açık bir düzenleme olmadığından Yüksek Mahkemenin ücretin hesaplanması ile ilgili olarak vermiş olduğu kararlar ücretin hesaplanmasına ilişkin sorunların çözümünde önemli bir kaynak olmaktadır. Nitekim Yargıtay, farklı işverenlerin yanında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin asgari ücretinin çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanacağı ve günlük asgari ücretin 7,5 saat olması nedeniyle kısmi süreli çalışmanın karşılığının da bu süre göz önüne alınarak hesaplanması gerektiğine karar vermiştir<sup>304</sup>.

## 2. Ücret Ekleri ve Diğer Haklar

Ücret, iş sözleşmesi bakımından hem kurucu bir unsur hem de işverenin asli borcudur<sup>305</sup>. Ücret İşK. m. 32/f.1'de "*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*" olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamında sıkça kullanılan "çıplak ücret", "temel ücret", "kök ücret", "giydirilmemiş ücret" gibi tabirlerle kastedilen İş Kanununda tanımı yapılmış ücrettir<sup>306</sup>.

Ücret eklerinin, genel anlamda ücretle, yani işin karşılığı olan asıl ücretle oluşturduğu bütüne "geniş anlamda ücret" (giydirilmiş ücret) denilmektedir<sup>307</sup>. Ücret ekleri olarak nitelenen ödemeler, kanunen ayırık hallerde ücret kavramına dahil edildiklerinden "geniş anlamda ücret" de bu hallerde söz konusu olur.

<sup>303</sup> "... taraflar arasındaki kısmi süreli iş sözleşmesi geçerli olduğundan yasal asgari ücretin altında ücret ödenmesi dahi olanaklıdır." demek suretiyle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin ücret alacağına asgari ücretin altında belirlenebileceğini ortaya koymuştur. Y. 9.HD., 17.10.2006 T., 2006/23885 E., 2006/27513 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>304</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu Sorulu-Cevaplı ve Uygulamalı, Legal Yayıncılık, Mayıs 2006, s. 137.:Y. 9. HD. 03.07.1996 T., 1996/9759 E., 1996/15333 K.

<sup>305</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 461.

<sup>306</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 462.

<sup>307</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 462.

Kanunda açıkça belirtilmiş olmadıkça, işçilik haklarının hesabında kural olarak asıl ücret esas alınacaktır. Buna karşılık İşK.'nın, asıl ücrete göre ödeme yapılacağını öngördüğü hallerde (hafta tatili, genel tatil, yıllık izin ücretleri) sözleşmeyle ücret eklerinin tümünün veya bir kısmının hesaba katılacağı kararlaştırılabilir.

İş Kanunu hükümleri dikkate alındığında, ücret eki olarak kabul edilecek ödemelerin iki unsuru içermesi zorunludur; kanundan veya sözleşmeden doğmak ve para veya para ile ölçülmesi mümkün olmak. Ancak yargı kararlarında bu iki unsura ilave bir unsur olarak “devamlı nitelikte olmak” eklenmektedir<sup>308</sup>. Uygulamada, ücret ekleri olarak nitelenebilecek ödemeler değişik terimler altında pek çok tür oluşturmaktadır. Ancak ikramiye, prim, kardan alınan pay, komisyon gibi ücret eklerine uygulamada daha sık rastlanmaktadır<sup>309</sup>.

#### **A. İkramiye ve Diğer Sosyal Haklar**

Kanun koyucu genel olarak, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılmasını esas alırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla kısmi süreli çalışanları aynı kefeye koymamıştır<sup>310</sup>. Ayrımı haklı kılan nedenlerin varlığı halinde, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkacaktır. Nitekim kısmi süreli çalışan işçi, bölünebilen haklardan kendi çalışma zamanı ile orantılı olarak yararlanacaktır<sup>311</sup>. İşK. m. 13/II gereğince de, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerini, tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ile orantılı olarak alacaktır<sup>312</sup>. Bu noktada önemli olan bölünebilir menfaatlerden ne anlaşılması gerektiğidir.

<sup>308</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 464.: YİBK, 14.08.1957 T.,1956/13 E., 1957/10 K.

<sup>309</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 465.

<sup>310</sup> İNCİROĞLU, s. 137.

<sup>311</sup> SÜZEK, s. 244.

<sup>312</sup> Kısmi süreli çalışan işçiler, sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler, greve katılabilirler. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu Kanunun 18 ve 29. maddesinde yazılı olan işçi sayısına dahildirler ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler. Somut olayda, davacının, davalıya ait işyerinde çalıştığı kabul edilen süreler içerisinde kalan tarihler arasında farklı üç işyerinde sigorta giriş ve prim bildirelileri verildiği anlaşılmaktadır. Yapılan işin niteliği itibarıyla davacının tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmadığı açıktır. Davacının ücreti ve diğer parasal hakları tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenmeli dava

Madde gerekçesinde belirtildiği gibi, tam süreli çalışan işçi, yılda 60 milyon lira yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçi, 20 milyon lira yakacak yardımı alacaktır<sup>313</sup>. Yine madde gerekçesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesine göre haftanın iki iş günü çalışan işçi, hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi öğleden sonraları gelen işçilere tahsis edilen servis aracından da yararlanamayacaktır<sup>314</sup>. Buna karşılık, işveren işyerine gelen işçilere yol parası ödemesi yapıyorsa her gün gelen kısmi süreli çalışan işçiye tam; ancak haftanın belirli günlerinde gelen kısmi süreli çalışan işçiye, çalıştığı günlerle orantılı olarak yol parası ödemesi yapmalıdır. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışan işçi prim, ikramiye, bayram harçlığı, yakacak ve gıda yardımı gibi menfaatlerden çalıştığı süreyle orantılı olacak şekilde yararlanacaktır<sup>315</sup>. Bu durum işverenin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir<sup>316</sup>. Bölünemeyen bir haktan yararlanma şartları bulunduğu anda, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır<sup>317</sup>. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmelerinde “bildirim süresi” tam süreli iş sözleşmesinden farklı olamaz, gerek yasal bildirim süreleri gerekse sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir. Diğer bir deyişle, iş ilişkisinin devamı süresine bağlı olan, kıdem tazminatına veya yıllık ücretli izne hak kazanmada ya da bildirim sürelerinin hesabında tam süreli çalışanlarla kısmi süreli çalışanlar arasında bir farklılık olmayacaktır<sup>318</sup>.

## **B. Hafta Tatil, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti**

4857 Sayılı İşK.’nın hafta tatilini düzenleyen 46. maddesi gereğince “*Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan*

---

konusu istekler tespit edilerek bu ücrete göre hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Y. 9. HD., 8.12.2009 T., E. 2009/44744, K. 2009/33940 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>313</sup> ÇELİK, s. 98.

<sup>314</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 64.; İNCİROĞLU, s. 137-138.

<sup>315</sup> KOCABIYIK, s. 128. ; ÇELİK, s. 98.

<sup>316</sup> ÖZKARA, s.59. ; İNCİROĞLU, s. 137-138;

<sup>317</sup> İNCİROĞLU, s. 138.

<sup>318</sup> İNCİROĞLU, s. 138.

*hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir”.*

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, Kanunda yer alan bu emredici hüküm karşısında, kısmi süreli iş sözleşmesinde hafta tatilini uygulamak zor görünmektedir<sup>319</sup>. Doktrinde yer alan bir kısım görüşe göre, İşK. madde 46’daki düzenlemeye göre, kısmi süreli çalışan işçi, hafta tatili ücretinden İşK. m. 63’e göre kısmi süreli iş sözleşmesinde belirlenen iş günlerinde çalışması halinde yararlanabilmelidir<sup>320</sup>. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İş Kanunu’nun 13. maddesinin hükümet gerekçesinde<sup>321</sup> *“kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki günü iş görmeyi üstlendiğinde, bu çalışma düzeni itibari ile hafta tatil ücretine hak kazanamayacağı”* belirtilerek her kısmi süreli çalışanın hafta tatil ücreti alamayacağı ve bunun da tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında bir ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği hususu vurgulanmıştır.

Her ne kadar madde gerekçesinde kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatil ücretine hak kazanamayacağı belirtilmişse de Kanımızca, İşK.’da belirtilen hafta tatil ücretinden çalışma süresine bakılmaksızın kısmi süreli çalışan işçiler de yararlanabilmelidir<sup>322</sup>. “Gerekçeye bakıldığı vakit, haftanın 6 günü ikişer saat çalışan kısmi süreli işçi haftalık tatil ücretini hak edecekken, haftanın 2 günü 6’şar saatten çalışan işçi haftalık tatil ücretini hak etmeyecektir. Bu konuda açık bir düzenleme yapılması gerekmektedir”<sup>323</sup>. Öğretide isabetli olarak savunulan ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre, burada kısmi süreli çalışma tanımına alt sınır getirilerek, (örneğin haftada 15 saat gibi) bu sınırın üstünde kalanların haftalık tatil ücretinden yararlanacağı kabul edilmelidir<sup>324</sup>.

<sup>319</sup> TUNCAY, Hizmet Akdinin Türleri, s. 25.

<sup>320</sup> EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN, s.69; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.64-65; SÜZEK, s. 246.

<sup>321</sup> Gerekçe madde 14.: (<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>)

<sup>322</sup> SÜMER, s. 42 ; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.64-65; SÜZEK, s. 220.; Krş. TUNCAY, Yeni İş Yasası Sempozyumu, s. 136.

<sup>323</sup> MERİÇ, s. 1570.

<sup>324</sup> MERİÇ, s. 1570.



Nitekim önemli olan bir diğer nokta da, hafta tatili hakkının ve buna bağlı olarak da verilecek hafta tatil ücretine kısmi süreli çalışan işçinin gereksiniminin olup olmadığı hususudur<sup>325</sup>. Zira bir işçi, birden fazla işverenin yanında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışabilir ve bu nedenle toplam çalışma süresi 45 saati bulabilir<sup>326</sup>. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre ise, haftanın her günü yarım gün çalışan işçi hafta tatil ücretine hak kazanacak iken, haftanın iki günü çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağı yönündedir<sup>327</sup>. İşçinin bir haftadan daha az çalışma süresinin olması halinde örneğin, on beş günde bir gün gibi, hafta tatiline ve hafta tatil ücretine hak kazanamayacağı; ancak işçinin fiilen çalıştığı haftada emsal işçiye göre hafta tatiline ve ücretine hak kazanacağı belirtilmektedir<sup>328</sup>.

Kanaatimizce, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, iş sözleşmesinde yer alan hükümler uyarınca belirlenen çalışma saatlerine riayet ederek çalışmış ve yükümlülüklerini yerine getirmiş ise, hafta tatil ücretine hak kazanmalıdır. Zira aksi bir düşünce, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayrımcılığa yol açacaktır. Bu noktada dikkat edilecek husus, işçinin hafta tatiline gereksinim duyup duymadığıdır<sup>329</sup>. Kısmi süreli çalışan işçinin yalnızca tek bir işverene bağlı olarak çalıştığını düşünmek işçinin haklarının belirlenmesi açısından yanıltıcı olabilir<sup>330</sup>. Zira işçi, birden fazla işyerinde kısmi süreli olarak çalışıyor olabilir ve bu durumda mutlaka hafta tatiline ihtiyaç duyacaktır. Nitekim, her işyerini çalışma süresi ile sınırlı olarak düşündüğümüzde çalışmakta olduğu işyerlerinin tamamında hafta tatiline gereksinimi olmadığı gerekçesiyle işçiyi bu haktan mahrum bırakmış oluruz ki, bu durum da işçinin korunması ilkesi ile eşit işlem borcuna aykırılık teşkil edecektir.

---

<sup>325</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.65.; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 45.; ARGUN, s.21.

Çalıştığı günlerin karşılığı olan kazancının, ancak o günlere ait olan masraflarını karşılayacak derecede az olması itibarı ile tatil gününü yokluk içinde geçirmeye mecbur kalan ve bu itibarla tatil gününde bir iş bulup çalışma yolunu arayan işçinin hafta tatilini iç rahatlığı ile geçirerek herkes gibi dinlenmesini sağlamak üzere iş günlerindeki kazancının tatil günleri için de işçiye ödenmesi gereklidir. YİBK, 25.05.1958 T., 1958/415 E., 1958/5 K., RG. 26.09.1958 T., EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.45.

<sup>326</sup> YORULMAZ, s. 87.

<sup>327</sup> UZUN, s. 49.

<sup>328</sup> EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 46.

<sup>329</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.65.

<sup>330</sup> YORULMAZ, s.88.

Hafta tatil ücretinin hesabında, bir hafta içinde çalışılan günlerde elde edilen ücretin altıya bölünmesi suretiyle elde edilen ücretin altıya bölünmesi suretiyle elde edilen miktar esas alınacak ve işçi, saatlik ücret ile çalışıyorsa bir saatlik ücreti asgari ücretin bir saatlik miktarından az olamayacaktır<sup>331</sup>.

İşK. m. 47 uyarınca “*Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir*”. İşK. m. 44’e göre ise, “*Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir*”.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşme uyarınca kararlaştırılan çalışma zamanı ulusal bayram veya genel tatil günlerinden birine rastlarsa ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerini çalışmadan geçirirse bu durumda herhangi bir iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanacaktır<sup>332</sup>. Sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerini çalışarak geçireceği hususunda bir hüküm varsa ya da işçi bu duruma rıza göstermişse çalışılan her gün için bir günlük ücrete hak kazanacaktır<sup>333</sup>.

### **C. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti**

4857 Sayılı İş Kanunu m. 41/I’de düzenlenen fazla çalışma, “*Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışma*”dır.

<sup>331</sup> **TEMİR, Arif**, Tam Zamanlı ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili, Genel Tatil ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma,

[http://www.alomaliye.com/arif\\_temir\\_tam\\_esnek\\_cal.htm](http://www.alomaliye.com/arif_temir_tam_esnek_cal.htm).(22.5.2011)

<sup>332</sup> **EYRENCİ**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 47.; **MERİÇ**, s.1568.

<sup>333</sup> **ARGUN**, s. 21.

İş Kanunu m.41/III'de ise fazla sürelerle çalışma, “*Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma*” olarak tanımlanmıştır.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımını yapan Kanun koyucu her ikisine farklı hukuki sonuçlar bağlamıştır. Fazla çalışan işçi fazla çalışma karşılığında normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle elde edilen ücreti alacaktır. (İşK. m.41/II-FÇY m. 4/I) İşçinin talebi halinde ise, bu zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika serbest zaman verilecektir. (İşK. m. 41/IV-FÇY m. 6/I)

Fazla sürelerle çalışan işçi ise, fazla sürelerle çalışma karşılığında normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle elde edilen ücreti alacak (İşK. m. 41/III-FÇY-m. 4/II) ya da talep etmesi halinde yükseltilecek bu ücret yerine fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığını bir saat onbeş dakikalık serbest zaman olarak da kullanabilecektir.

Zorunlu ve olağanüstü durumlarda yapılanlar (İşK. m. 43) hariç olmak üzere işçinin yazılı onayının gerekli olduğu fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için yasak bir çalışmadır. Söz konusu düzenleme ile kısmi süreli çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. ( FÇY m. 8/I-d) Doktrinde bir kısım görüşe göre, söz konusu yönetmelik hükmü Anayasanın çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48. maddesine ve İş Kanunu'nun fazla çalışma ile ilgili 41. maddesine aykırılık teşkil etmektedir<sup>334</sup>.

Bir görüşe göre, fazla sürelerle çalışma, tam süreli iş sözleşmeleri için getirilen bir düzenlemedir ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye uygulanmamalıdır. Zira

---

<sup>334</sup> SÜZEK, s. 246; GÜNAY, s.77.; MERİÇ, s. 1570.

kısmi iş sözleşmesi ile çalışan işçi, çalıştığı süreye orantılı olarak ücret alacak ve hakları da ona göre ödenecektir<sup>335</sup>

Fazla sürelerle çalışma, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresinin üzerinde ama Kanunda belirtilen 45 saatin altında yapılan çalışmalardır<sup>336</sup>. Her ne kadar FÇY. m. 8-d'de kısmi süreli çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı hususu düzenlenmiş olsa da söz konusu yönetmelik hükmü, yukarıda da açıklamış olduğumuz gibi, Anayasaya ve İşK. m. 41'e aykırıdır. Bu nedenle söz konusu düzenlemeye itibar edilmeyip işçinin onayı ile fazla sürelerle çalışmaya olanak tanınmalıdır<sup>337</sup>. FÇY'de yer kısmi süreli çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağına ilişkin hüküm Kanunuca öngörülme-yen bir yasağı içermekte olduğundan kabul edilemezdir<sup>338</sup>.

Yönetmelikte yer alan düzenlemenin gerekçesi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanları fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmaya özendirmemek, kısmi süreli çalışan işçinin birden fazla işveren yanında çalışmasını sağlamak ve eğer işçi, fazla çalışmaya gereksinim duymaktaysa, işvereni işçiyi kısmi süreli iş sözleşmesi yerine tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırmaya teşvik etmektir<sup>339</sup>. Kanımızca FÇY. m. 8'de yer alan düzenlemenin gerekçesine katılmak mümkün değildir<sup>340</sup>. Fazla sürelerle çalışma ancak işçinin onayı ile yapılabilecek bir çalışmadır. Nitekim işçi için kısmi süreli çalışmasına neden olan somut nedenler, yani bir öğrencinin belli bir saatte okula gitmesi veya bir kadının çocuğunu kreşten almak zorunda olması gibi nedenler varsa işçi işverenin fazla sürelerle çalışma talebini kabul etmeyebilecektir<sup>341</sup>. Ayrıca

---

<sup>335</sup> **CENDEL**, Konferans Notları, s.59; Fazla sürelerle çalışma tam süreli çalışmakla birlikte 45 saatin altında çalışması kararlaştırılan işçiler için getirilen bir düzenlemedir. 45 saatin altında bir sürenin kararlaştırılması kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürmeyecektir. İşçi haftalık 42 saat çalışması gerekirken 45 saat çalışmışsa 3 saati fazla çalışma olacaktır.

<sup>336</sup> **AKYİĞİT, Ercan**, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS, C.19, S.4, Mayıs 2005, s.9.

<sup>337</sup> **SÜZEK**, s. 246; **GÜNAY, Cevdet İlhan**, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, s. 77.

<sup>338</sup> **CANİKLİOĞLU, Nurşen**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, s.179.

<sup>339</sup> **UZUN**, s.140.

<sup>340</sup> **KOCABIYIK**, s.129; **TAŞKENT**, s.270.

<sup>341</sup> **CANİKLİOĞLU**, Seminer Notları, s.179; **EYRENCİ**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.55.

kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin, birden çok işverenle iş sözleşmesi yapma ihtimali dikkate alınarak, diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmesi için fazla sürelerle çalışma talebini kabul etmeme imkânının da sağlanması gereklidir<sup>342</sup>. İşçinin birden fazla işyerinde çalışması halinde fazla çalışma yapmaya zaman ayırıp ayırmamak kendi takdirinde olması gerekirken yönetmelikle sınırlayıcı ve serbest irade hakkını elinden alacak şekilde düzenleme yapılması İşK.'nın işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmamaktadır. Aksi halde Kanunca düzenlenmiş olan bir haktan yararlanılamaması söz konusu olacağı gibi bu durum aynı zamanda eşit davranma ilkesine de aykırılık teşkil edecektir<sup>343</sup>. Sonuç olarak, her ne kadar kısmi süreli çalışan işçinin FÇY'de yer alan hüküm gereği fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapması mümkün değilse de, açıklamış olduğumuz nedenlerden dolayı işçinin fazla çalışmaya veya fazla sürelerle çalışma yapması durumunda bu çalışması karşılığında işverenden hak talep edebilecektir<sup>344</sup>.

İşK. m.63 gereğince, işçinin aynı anda birden fazla kısmi çalışma ilişkisi içine girmesi halinde değişik işyerlerindeki toplam çalışma süresi yasal azami çalışma süresi olan 45 saati aşamayacaktır<sup>345</sup>. Birden fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve bu çalışması esnasında fazla sürelerle çalışma yapan işçinin buna ilişkin ücretini hangi işverenden talep edeceği hususu tartışmalı olup, doktrinde fikir birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, işçinin her iki işverenin yanında iş sözleşmesine dayanarak yaptığı çalışmaların toplamı 45 saati aşıyorsa bu durumda zaman bakımından en son yapılan fazla çalışmanın 45 saati aşan kısmı fazla çalışma kabule edilmeli ve bu çalışmanın yapıldığı işyerinde işveren, işçinin hak ettiği fazla çalışma ücretini ödemelidir<sup>346</sup>. Yani bu durumda işçi fazla çalışma ücretine hak kazanabilmek için ilk işyerinde çalıştığı süreye eklenecek olan ikinci işyerindeki çalışmasının fazla çalışmaya neden olacağı hususu, işverenin bilgisi dahilinde

---

<sup>342</sup> GÜNEY, Çalışma, s.77.

<sup>343</sup> UZUN, s. 140.; KOCABIYIK, s. 129.

<sup>344</sup> CANIKLIOĞLU, Seminer Notları, s. 180.; AKYIĞIT, İş Kanunu Şerhi, s. 533.; GÜNAY, Çalışma, s.77.

<sup>345</sup> SÜZEK, s.245.; ARGUN, s.19.

<sup>346</sup> SERT, Nihal, Türk İş Hukuku Mevzuatında Fazla Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Ankara 1999, s.33; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s.55.

olmalıdır<sup>347</sup>. Kanımızca bu görüş isabetli değildir ve karışıklığa sebep olacak niteliktedir. Zira işçinin haftalık çalışma süresini aşmış olduğu iddiası işveren tarafından dinlenmeyecektir<sup>348</sup>. Aksi takdirde, işçinin 45 saati aşan çalışmasının olduğundan haberi olmayan veya haberi olsa dahi işyerindeki çalışmasının çalışma süresini aşmaması durumunda işvereni fazla çalışma ücreti ya da serbest zamanı kullandırma ile yükümlü tutmak hayatın olağan akışına aykırı olacaktır<sup>349</sup>. Bu durum, Yasaya uygun olmayacağı gibi hakkaniyete de aykırılık teşkil etmektedir<sup>350</sup>.

Kanımızca, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin her bir işvereni ile yapmış olduğu iş sözleşmelerinin birbirinden bağımsız olmaları nedeniyle her bir kısmi süreli çalışma ayrı ayrı değerlendirilmeli ve 45 saat olan kısmi fazla sürelerle çalışma, bunun üzerinde kalan kısmı ise fazla çalışma olarak kabul edilmelidir<sup>351</sup>.

Fazla sürelerle çalışma ücreti, çıplak ücret üzerinden hesaplanmalıdır. Yargıtay da, hesap yapılırken her türlü kesintinin yapıldığı net ücretin belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>352</sup>.

#### **D. Yıllık Ücretli İzin ve Ücreti**

“Yıllık ücretli izin, işçilerin ücretli olarak yılda bir defa dinlenmek için geçici bir süre iş görmekten kurtulmalarıdır”<sup>353</sup>. İşK. m. 53’e göre, “*işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir*”.

Bu düzenlemeden yola çıkılarak, yıllık iznin kullanılması için Kanunun tam gün çalışmayı aradığı sonucuna varılamayacaktır. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesi

<sup>347</sup> MERİÇ, s. 1572.; ÖZKARA, s.68.

<sup>348</sup> ARICI, s.81.

<sup>349</sup> YORULMAZ, s.94.

<sup>350</sup> GÜNAY, Çalışma, s.77.

<sup>351</sup> GÜNAY, Çalışma, s.77.

<sup>352</sup> AKYİĞİT, Normali Aşan Çalışmalar, s.12.; “...davacının fazla çalışmadan doğan alacağı net aylığı üzerinden tespit edilerek tespit edilecek miktarın hüküm altına alınması zorunludur...” Y.9. HD., 27.02.1968 T., 1968/1233 E., 1968/2281 K.

<sup>353</sup> MERİÇ, s. 1572.

ile çalışan işçi, Kanunun aradığı şartların gerçekleşmesi halinde yıllık ücretli izine hak kazanacaktır<sup>354</sup>. Bunun için, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, işyerine girdiği tarihten itibaren sözleşme hükümlerine göre çalışması gereken zamanda çalışarak bir yıllık süreyi geçirmiş olması yeterlidir<sup>355</sup>. Yani, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, salt kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı için tam süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izine hak kazanması için gerekli olan çalışma süresinden daha fazla çalışma koşuluna bağlanamaz<sup>356</sup>. YÜİY<sup>357</sup> m. 13/I'de “kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda yıllık ücretli izin” başlığı altında düzenleme yapılmıştır. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında “Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz” denilmektedir.

Yargıtay bir kararında, oldukça fazla aralıklarla çalışan bir işçinin yıllık ücretli izine ihtiyaç duymayacağından bahisle yıllık ücretli izin hakkının olmadığına hükmetmiştir<sup>358</sup>. Yargıtay'ın söz konusu olaya ilişkin vermiş olduğu karar kanımızca isabetli değildir. Zira işçi kısmi süreli olarak birden fazla işyerinde çalışabilir. Bir işyerinde ayda iki işgünü çalışırken diğer işyerinde ayda on işgünü çalışıyor ve yıllık ücretli izine ihtiyaç duyuyor olabilir. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışan işçi, her işveren yanında ayrı iş sözleşmesi kuracağı için çalıştığı iş gününe bakılmaksızın yıllık izin ücretine hak kazanmalıdır.

<sup>354</sup> YORULMAZ, s.95.; MERİÇ, s.1572.

<sup>355</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.66; EYRENCİ, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 57; MERİÇ, s.1572; YORULMAZ, s.95

<sup>356</sup> Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uyarınca kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçinin 14 gün izin hakkı vardır. Kısmi süreli çalışan işçiler, sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler, greve katılabilirler. Somut olayda davacının davalı apartmanda çalıştığı süre içerisinde başka işyerlerinde de çalışmasının olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı işçinin gün içerisindeki çalışma süresinin tamamını davalı apartmana hasretmediği, yaptığı işin mahiyeti dikkate alındığında haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olduğu, çalışmanın kısmi süreli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Mahkemece davacının çalışma süresinin kısmi süreli olduğu dikkate alınmadan tam süreli olduğunun kabulü bozmayı gerektirir. Y. 9. HD., 20.11.2008 T., E.2007/31344, K. 2008/31565.([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>357</sup> 03.03.2004 Tarihli, 25391 Sayılı RG.'de yayınlanmıştır.

<sup>358</sup> CENTEL, Y. 9. HD.05.05.1975 T., 1975/7229 E., 1975/29109 K., s.66.

Kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresi aynı yaş ve çalışma süresine sahip tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye verilen yıllık ücretli izin uzunluğunda olmalıdır<sup>359</sup>. Ayrıca yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçi kısmi süreli iş günlerinde çalışmamalıdır<sup>360</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde “*yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri*” başlığı altında “*İşçilere 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.*” denilmek suretiyle izin süreleri düzenlenmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye de çalışma süresi ile orantılı olacak şekilde yıllık ücretli izin verilecektir<sup>361</sup>. Yargıtay, çağrı üzerine çalışan işçinin yılın tamamında çalışmadığı dikkate alınıp her yıl çalışılan süre tespit edilerek yıllık ücretli izin alacağına doğup doğmadığına karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>362</sup>. İşK. m.53/son gereğince, “...onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacaktır”. İş Kanununda düzenlenen yıllık ücretli izin süreleri nispi emredici nitelikte ve asgari süreler olup, bu süreler sözleşme veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin lehine olacak şekilde arttırılabilir.

Yıllık ücretli izin, işçinin her çalışma yılına karşılık olmak üzere İşK. m. 54/IV ve YÜİY m. 13/II gereğince bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışılmayarak kullanılacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçinin birden fazla iş sözleşmesi ile çalışıyor olması halinde her bir işverenle ayrı iş sözleşmesi yapılacak ve yapılan her iş sözleşmesi için ayrı yıllık ücretli izin hakkı doğacaktır<sup>363</sup>.

---

<sup>359</sup> AKYİĞİT, Yıllık İzin , s. 269.

<sup>360</sup> MERİÇ, s.1572.

<sup>361</sup> YORULMAZ, s. 97.

<sup>362</sup> Y. 9. HD. 27.09.1999 T., 1999/11675 E., 1999/14527 K., EKONOMİ, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, s.79.

<sup>363</sup> CENTEL, s. 66; AKYİĞİT, Ercan, Yıllık Ücretli İzin, Ankara, 2000, s.147.



Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin her işvereninden aynı anda yıllık izin alması ve izin sürelerinin aynı olması halinde bir problem bulunmamaktadır<sup>364</sup>. Fakat, bütün izinler, farklı zamanlarda kullanılırsa bu durumda, kısmi süreli çalışan işçi, bir işvereninden yıllık izin alırken diğer işverenin yanında çalışmasına devam edecektir<sup>365</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 58. maddesinde yer alan ve izinde çalışma yasağı başlığı altında düzenlenen madde gereğince, *“Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir”*. Söz konusu madde de belirtilen yasak kanımızca tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için uygulanabilecek bir düzenlemedir<sup>366</sup>. Zira bu hükmü kısmi süreli çalışan işçiye uyguladığımızda kısmi süreli iş sözleşmesinden beklenen menfaat gerçekleşmeyecektir<sup>367</sup>. Örneğin, haftada bir gün çalışan işçinin diğer günler başka işyerinde çalışmaması, beklenen menfaatin gerçekleşmemesine ve işçinin çalışma hayatının buna bağlı olarak da ekonomik hayatının kötüleşmesine neden olacaktır<sup>368</sup>.

İşK. m. 57/I'e göre *“İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır”*. Kısmi süreli çalışan işçiye ödenecek olan yıllık izin ücreti, yıllık izin süresince çalışmakla yükümlü olup da izinli olduğu için çalışamayacağı günlerin karşılığı olarak verilir<sup>369</sup>. Kısmi süreli çalışan işçi yıllık izin ücretine ilişkin olarak tam süreli çalışan emsal işçi ile aynı ücreti alacaktır.

Kısmi süreli çalışan işçi, sabit bir ücretle çalışabileceği gibi akort (parça başı), komisyon, kara katılma veya yüzde usulü ücret gibi ücretin değişkenlik gösterdiği durumlarda da çalışabilir.

---

<sup>364</sup> YORULMAZ, s. 96

<sup>365</sup> ÖZKARA, s.76.

<sup>366</sup> ANDAÇ, s.111

<sup>367</sup> ARGUN, s. 22.

<sup>368</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 67.

<sup>369</sup> CENTEL, s. 67.

Kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin alacağı hesaplanırken öncelikle işçinin günlük çıplak ücret miktarının tespit edilmesi gerekmektedir. Bulunacak olan ücret, işçiye verilmesi gerekli yıllık ücretli izin süresiyle çarpılarak yıllık ücreti izin ücreti olarak tespit edilip işçiye ödenecektir<sup>370</sup>. Yargıtay bir kararında işçinin yıllık izin ücretinin çıplak ücret üzerinden hesap edilmesi gerekirken giydirilmiş ücret üzerinden hesap edilmesini bozma nedeni olarak kabul etmiştir<sup>371</sup>.

Sabit ücretle (saat başı ücret, günlük ücret, aylık ücret) çalışan kısmi süreli işçinin yıllık izin ücretinin hesabı daha kolay olacaktır. Saat başı ücret alan kısmi süreli çalışan işçi, günde üç saat çalışıyorsa bir saat için aldığı ücreti üç ile çarparak günlük ücreti bulunacaktır<sup>372</sup>. Ücretin günlük olarak ödendiği durumlarda aldığı günlük ücret yıllık izin ücretinin hesabında baz alınacaktır<sup>373</sup>. Aylık sabit ücret alınması halinde ise aylık aldığı ücret çalıştığı gün sayısına bölünecek ve günlük ücreti hesap edilecektir. Örneğin, iki yıl işverenin yanında çalışması olan ve haftada bir saat çalışan işçiye işveren, yıllık izin ücretini on dört günlük süre içinde çalışmış olsaydı ne kadar çalışması olacaksa o kadar ücret ödeyecektir<sup>374</sup>. İşçi, on dört günlük süre içinde iki saat çalışacağından iki saatlik ücreti ödenecektir<sup>375</sup>.

4847 sayılı İş Kanunu m. 57/III gereğince “Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır”. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışan işçinin yıllık izin ücreti, bir yıl içinde ücretine zam yapılmamışsa bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiilen çalıştığı günlere bölünmesi ile

<sup>370</sup> ÖZKARA, s.74.; AKYİĞİT, Yıllık İzin, s.377.; Yargıtay, yıllık ücretli izin alacağının hesabının işçinin aldığı çıplak ücret üzerinden hesaplanmasına karar vermiştir. Y. 9. HD. 13.01.1998 T., 1991/11802 E., 1992/162 K. (www.kazanci.com)

<sup>371</sup>Y. 9. HD. 30.11.1998 T., 1998/15053 E., 1998/16593 K., AKI, Erol, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s.37.

<sup>372</sup> YORULMAZ, s.99.

<sup>373</sup> AKYİĞİT, Yıllık İzin, s.379.

<sup>374</sup> YORULMAZ, s.99.

<sup>375</sup> MERİÇ, s.1572.

bulunur<sup>376</sup>. Maddenin devam eden fıkrasında “*Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.*” denilmektedir. Yani işçinin ücretine eklenen artış dikkate alınmak suretiyle günlük ücret belirlenecektir. İşK. m. 57/V uyarınca “*Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.*” denilmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık ücretli izin hakkı ve bu hakkın kazanılmasında esas olacak sürelerin hesabında bir yıldan artan süreler dikkate alınmayacaktır<sup>377</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu m. 56/V gereğince, “*Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz*”. Bu durumda işçiye hak ettiği hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenecektir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 59 maddesinin 1. fıkrası gereğince, “*İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar*”. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerinde hak etmiş oldukları ancak kullanmadıkları yıllık izin ücretlerinin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücretleri üzerinden ödenmelidir<sup>378</sup>.

İşK. m. 32/son gereğince, “*Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır*”. Ancak söz konusu 5 yıllık zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. Yargıtay bir kararında yıllık izin ücretinin BK. m. 126/III’e göre beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu benimsemekte, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmayan önceki yıllara ait yıllık izin ücretlerinin dava tarihinden geriye doğru beş yılda zamanaşımına uğrayacağını kabul ederek iş

<sup>376</sup> AKYİĞİT, Yıllık İzin, s.381.

<sup>377</sup> ULUCAN, Devrim, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, MESS, İstanbul 1998, s.30.

<sup>378</sup> DEREÇİ, s. 72.

sözleşmesinin devamı sırasında bile zamanaşımına uğrayabileceğini örtülü şekilde dile getirmiştir<sup>379</sup>. Ancak bu değerlendirmede işçinin sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçi ücretli izin talebi, iş sözleşmesinden doğan ücret ve ücrete ilişkin diğer talepler gibi, bu hakkın muaccel olduğu tarihten itibaren 5 yılın sonunda zamanaşımına uğrar<sup>380</sup>. Son yıllarda Yargıtay'ın yıllık izin ücreti için iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren ileriye dönük olarak beş yıl içinde açacağı dava ile geçmişe yönelik bütün ücretli izin alacaklarının talep edilebileceğine ilişkin kararlar verdiği görülmektedir<sup>381</sup>.

### III. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

#### 1. Fesih Dışı Sona Erme Sebepleri

##### A. Tarafların Anlaşması

İş sözleşmesi hangi türde yapılmış olursa olsun herhangi bir sözleşme gibi tarafların anlaşması ile (ikale) her zaman sona erdirilebilir. İş sözleşmesini sona erdiren anlaşma açık olabileceği gibi örtülü de olabilir. Tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bir fesih sayılmaz. Çünkü fesih, tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bir bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>382</sup>. İkaleda ise karşılıklı ve birbirine uygun iki irade bulunmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinin feshine bağlanan hukuki sonuçlar sözleşmenin anlaşmayla sona erdirilmesinde söz konusu olmaz<sup>383</sup>.

<sup>379</sup> Y. 9. HD.25.12.1996 T., 1996/16099 E., 1996/2412 K.: **AKYİĞİT, Ercan**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, TÜHİS, C:15, S:3-4, Şubat-Mayıs 1999.

<sup>380</sup> **REİSOĞLU, Seza**, Akdin Feshinde Yıllık İzin Ücretinin İşçinin Son Ücreti Üzerinden Ödenmesi, TÜHİS, C:14, S:4-5, Kasım 1997-Şubat 1998, s.7.

<sup>381</sup> "...5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre davalının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı olan alacağın hüküm altına alınması gerekir."Y. 9. HD. 20.11.1997 T., 1997/15366 E., 1997/19470 K., **AKYİĞİT**, Zamanaşımı, s.27.

<sup>382</sup> **SÜZEK**, s. 448.

<sup>383</sup> **SÜZEK**, s. 448.

## B. Belirli Sürenin Sona Ermesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmeleri ancak, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde kurulabilir.

Bu koşulların varlığı nedeniyle belirli süreli olarak yapılabilen belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin geçmesiyle *kendiliğinden* sona erer. Ayrıca taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur (BK. 338). Bu durumda sözleşme feshedilmeyip kendiliğinden sona erdiğinden (infisah ettiğinden) iş sözleşmesinin feshine bağlanan hukuki sonuçlar doğmayacaktır.

Süresi sona eren belirli süreli iş sözleşmesi İşK. m. 11/I gereğince belirli süreli sözleşme yapılmasını haklı kılan *objektif (esaslı) bir neden* bulunması halinde *tarafların anlaşması* ile belirli süreli olarak yenilenebilir. Bu takdirde ortaya çıkan zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korurlar (İşK. m.11/III). İş sözleşmesini belirli süreli olarak yenilemeyi haklı kılan esaslı bir neden yoksa ve buna rağmen sözleşme yenilenirse, iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilecektir (İşK. m. 11/II).

## C. Ölüm

Borçlar Kanunu m. 347/I gereğince, iş sözleşmesi işçinin ölümü ile de sona erer. Zira iş sözleşmesi genellikle işçinin kişiliği ve özellikleri göz önünde bulundurulmak suretiyle kurulmaktadır. İşçinin ölümü halinde, iş görme borcu mirasçılara geçmeyeceği gibi işverenin de söz konusu edimi yerine getirmelerini mirasçılardan talep hakkı bulunmamaktadır.

İş sözleşmesi işverenin ölümü nedeniyle kural olarak sona ermez. Zira iş sözleşmesi genellikle işverenin kişiliği dikkate alınmaksızın yapılmakta ve ayrıca işverenin borçları mirasçılar tarafından yerine getirilebilmektedir. Bu nedenle işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kural olarak sona ermeyecek işçi ile mirasçılar arasında devam edecektir. Buna karşılık iş sözleşmesi nadiren de olsa işverenin kişiliği göz önünde

bulundurulmak suretiyle yapılmış olabilir. Örneğin, yaşlı bir hastaya bakmak için bir hemşireyle sözleşme yapılması bu niteliktedir<sup>384</sup>. Yine Borçlar Kanunu m. 347 gereğince “*İş sahibi öldüğü takdirde, akit, başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur.*” denildiği için böyle bir ihtimalin varlığı halinde işverenin ölümü ile iş sözleşmesi sona erecektir. İş sözleşmesinin işverenin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde iş bu sebeple bir zarara uğrarsa bu durumda işverenin mirasçılarında hakkaniyete uygun olacak tazminat talebinde bulunabilir (BK. 347/II).

## 2. Fesih

İş sözleşmesinin belirli hallerde bir fesih hakkına dayanılarak işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi mümkündür. Burada sözleşmenin tam veya kısmi süreli oluşu bir farklılık arz etmemektedir. Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabilecek yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>385</sup>.

İş sözleşmesinin feshi, süreli fesih (olağan), haklı nedenle derhal fesih (olağanüstü) fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır. Ayrıca işçinin geçerli nedenler bulunmaması halinde işveren tarafından keyfi olarak işten çıkarılmasının engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkilerinde süreklilik sağlanması geçersiz fesih halinde işçinin işe iadesini ya da mahkeme veya özel hakem tarafından uygun görülecek bir tazminatın ödenmesini kapsayan güvenceler 4857 sayılı İş Kanununun 18-21. maddelerinde düzenlenmiştir.

Süreli fesihle haklı nedenle fesih bir bozucu yenilik doğuran hak olarak ortak özellikler taşımaktadır<sup>386</sup>. Her şeyden önce fesih, tek taraflı bir irade beyanı ile karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın iş sözleşmesini derhal veya bildirim süresi sonunda

---

<sup>384</sup> SÜZEK, s. 454.

<sup>385</sup> OĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955.

<sup>386</sup> SÜZEK, s. 454.

geleceğe yönelik olarak sona erdirir. Fesih beyanı karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Karşı tarafın hukuki alanını etkileyen ve yenilik doğurucu özelliğe sahip iradenin açık ve belirgin bir biçimde ortaya çıkmış olması gerekmektedir<sup>387</sup>.

Bunun yanı sıra belirli süreli olsun ya da olmasın İşK.m. 24’de belirtilen nedenlere dayanarak işçi, İşK. m. 25’de belirtilen nedenlere dayanarak işveren iş sözleşmesini feshedebilir.

### **A. Haklı Nedenle Fesih**

Haklı nedenle fesih, süresi belirli veya belirsiz tüm iş sözleşmelerinde uygulanabilen ve sözleşmeye derhal son veren bir fesih türüdür.<sup>388</sup>

Hukukumuzda “olağanüstü fesih”, “bildirimsiz fesih”, “süresiz fesih”, “önelsiz fesih”, “derhal fesih”, “muhik sebeple fesih” gibi terimlerle de ifade edilen haklı nedenle fesih kavramı BK. m. 344 ile İş K. m. 24 ve 25, Deniz İş K. m.14 ve 16, Basın İş K. m. 11’de düzenlenmiş bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemelerden de anlaşılacağı gibi, haklı nedenle fesih Kanunla tanınmış bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanı ile iş sözleşmesine, geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır<sup>389</sup>. Bu nedenle İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını, “*Haklı nedenle derhal fesih hakkı*” başlığı altında düzenlemektedir.

Sözleşmeye derhal son verebilme gibi olağanüstü bir imkanın taraflara hak olarak tanınması, iş sözleşmesinin karşılıklı güvene dayanan, kişisel ve sürekli bir ilişki kurması itibarıyla, diğer tarafın davranışı yüzünden güveni ciddi şekilde sarsılan

---

<sup>387</sup> OĞUZMAN, s. 41.

<sup>388</sup> TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 200.

<sup>389</sup> OĞUZMAN M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve “İş” Mevzuatına Göre İş Aktinin Feshi, İstanbul 1955, s. 39.

tarafın, iyiniyet kurallarına göre, artık bu sözleşmeyle bağlı kalmaya zorlanamayacağı gerçeğinden kaynaklanmaktadır. İş ilişkisinin taraflarca çekilemeyecek hale gelmesinin tespitinde; işin çeşidi, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karşı tarafın tutumu gibi değişik kıstaslar göz önünde tutulmalıdır.<sup>390</sup>

Haklı nedenle fesih, objektif iyiniyet kuralı gereğince, kendisinden sözleşme ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek olan tarafı bu bağdan kurtarmaya yönelik bir fesih türüdür. Buna göre Kanunda haklı haklı neden olarak nitelenen bir takım haller ortaya çıktığında, fesih hakkına sahip olan taraftan, sözleşmeye bağlılığı (ahde vefa-pacta sund servanda) beklenemez; haklı nedenle fesih hakkı, haklı tarafa vermiş olduğu sözünden cayma imkanı vermektedir.<sup>391</sup>

Haklı nedenle fesih, tüm iş sözleşmelerine uygulanma kabiliyetine sahiptir. Zira, haklı nedenle fesih, fesih hakkı bulunan tarafa, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolmasını beklemeksizin, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise bildirim süresi söz konusu olmaksızın sözleşmeyi derhal sona erdirme imkanı vermektedir.

İş Kanunu, haklı nedenleri, nitelikleri bakımından, kural olarak üç grupta toplamakta; işçi ve işveren yönünden iki ayrı maddede sıralamaktadır. Buna göre haklı nedenler, her iki taraf için de, sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiş olup her iki maddede de genellikle birbirini ile paralel bir içerikle sayılmış bulunmaktadır<sup>392</sup>.

Haklı fesih nedenlerinden birinin doğumu iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmemektedir. Lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmuş olan taraf bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir.<sup>393</sup> İş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek isteyen

---

<sup>390</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN,, s. 200.

<sup>391</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, s. 466.

<sup>392</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, s. 480.

<sup>393</sup> SÜZEK, s. 500.



taraf, fesih iradesini karşı tarafa beyan etmek, yöneltmek zorundadır; aksi halde haklı nedenle fesih işlemi olmayacaktır.<sup>394</sup>

Haklı nedenle fesih hakkı bozucu yenilik doğuran bir hak olup, bu hakların tüm özelliklerini taşımaktadır. Haklı nedenle fesih karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini derhal sona erdirir. Bu irade beyanı karşı tarafa ulaştığı, onun hukuki alanına girdiği andan itibaren hukuki sonuçlarını doğurmaktadır.<sup>395</sup> İş Kanunu'nun 24. ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

## **B. Geçerli Nedenle Fesih**

4857 sayılı İş Kanununda, geçerli nedenler ayrıntılı ve somut olaylara yönelik olarak yapılmamış, sadece geçerli nedenlerin hangi durumlardan kaynaklanabileceği belirtilmiştir. İşK. m. 18/f.1'e göre “...belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”.

Öğretide “Geçerli neden”; İş Kanunu m. 25'te belirtilen ve işverene sözleşmeyi derhal fesih yetkisi veren önem ve ağırlıkta olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal işleyişini olumsuz yönde etkileyen ve işverenden önemli ve makul ölçüler içinde sözleşmeye devamın beklenemeyeceği nedenler olarak tanımlanmıştır<sup>396</sup>.

---

<sup>394</sup> OĞUZMAN, İş Akdinin Feshi, s. 121

<sup>395</sup> SÜZEK Sarper, s. 500.

<sup>396</sup> TUNCAY, Aziz Can, Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı, 14 Haziran 2007, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, İş Kanunu Toplantı Dizisi IV, İstanbul, Aralık 2007, s. 20; GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, s. 587.

Buna göre geçerli nedenlerin önceden dökümünü yapmak mümkün olmadığı gibi isabetli de olmayacağından her uyuşmazlıkta yargıç tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>397</sup>. Fesih olayının özelliği ve tüm şartlar göz önüne alındığında feshin işveren tarafından başvurulması beklenebilir ölçülülükte olması gerekir<sup>398</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden kavramını getirirken, 25. maddede belirtilen haklı nedenle fesih nedenleri konusunda bir değişiklik öngörmemiştir. İş Kanunu m. 25’de düzenlenen haklı fesih nedenlerinin çoğu işçinin davranışına ilişkindir. Geçerli nedenle fesih sebeplerinden bir kısmı da, işçinin davranışlarıyla ilgili olup, Kanun’un bu iki maddesi arasında uyumlu bir düzenleme yoktur. Bu nedenle, İş Kanunu m. 25’deki haklı nedenle fesih kavramı ile geçerli nedenle fesih kavramı arasında bir ayrıma gitmek gerekir. Geçerli nedenler, İş Kanunu m. 25’te belirtilen haklı nedenler kadar ağır olmasa da, işin ve işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen, iş sözleşmesinin devamını olanaksız kılan nedenlerdir.<sup>399</sup> Kanunun gerekçesi dikkate alındığında geçerli fesih nedenleri işçiden ve işyerinden kaynaklanan nedenler olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır.

İşçiden kaynaklanan geçerli nedenler, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler ve işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler başlıkları altında toplanabilir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek olarak işçinin aynı ve benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması verilebilir. İşçinin verimsizliğinde kusur aranmaz<sup>400</sup>.

---

<sup>397</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 723.

<sup>398</sup> TUNCAY, s. 20.

<sup>399</sup> KANDEMİR, Murat, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, S.6, Eylül 2005, s. 321.; Yargıtay 9.HD., 30.10.2006 T., 19203E., 28481K., sayılı kararında; “İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerlidir sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.” denilmiştir,( [www.kazancı.com](http://www.kazancı.com))

<sup>400</sup> ÇANKAYA, Osman Güven/GÜNAY, Cevdet İlhan/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, s. 73; TUNCAY, Geçerli Nedenle Fesih, s. 21.

İşçinin kişisel beceri ve özelliklerinin somut iş için uygun olmamasını ifade eder. Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yeterliliğinin azlığı gibi haller geçerli neden olabilecek hallerdir.<sup>401</sup>

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ise, İş.K m. 25/II kapsamındaki kadar ağır olmasa da işin ve işyerinin akışını olumsuz yönde etkileyen nedenlerdir. Burada kusur aranır. Bu nedenle önceden bir veya birkaç ihtar vermek yasanın amacına uygun düşecektir. İspat kolaylığı açısından ihtarın yazılı yapılmasında fayda vardır.<sup>402</sup> Davranıştan kaynaklanan sebepleri sınırlamak mümkün değildir. Bunlar uygulamada yargı kararları ile ortaya çıkacaktır. Birkaç örnek verecek olursak; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri ve iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmalara girmek, işyerine ait araç ve gereçleri özel amaçlarla kullanmak gibi haller verilebilir.<sup>403</sup>

Davranışlardan kaynaklanan nedenler ile İş Kanunu madde 25/II' de yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri çoğu kez benzerlik gösterirler.

---

<sup>401</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s. 832.: Yargıtay 9. HD., 08.04.2008 T., 07/2789 E., 08/7831 K. sayılı kararında;İşçinin iş sürecinde gözlenen performansı ile işin sonucuna bağlı ölçülen verimliliğine dayalı olarak yetersiz kaldığının belirlenmesi halinde işçinin yetersizliğinden doğan geçerli nedenlerden söz edilebilir denilerek Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı etkileyen hastalık uyum yetersizliği, örnek olarak verilmiştir.,([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>402</sup> **TUNCAY**, Geçerli Nedenle Fesih, s. 21.: **Yargıtay 9. HD.**, 16.10.2006 T., 2006/19157 E., 2006/27128 K.,([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>403</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s. 832.

Aynı tür davranış ağırlığına göre; geçerli fesih nedeni veya haklı fesih nedeni oluşturabilir. Bu durumda, dayanılan nedenin haklı veya geçerli neden olup olmadığı hâkim tarafından takdir edilecektir. Örneğin; sık sık işe geç kalma kural olarak bir geçerli fesih nedeni iken, işçinin uyarılara ve herhangi bir mazereti bulunmamasına karşın bu tutumunu sürdürmesi haklı fesih nedeni oluşturabilecektir.<sup>404</sup> Geçerli nedenin işçinin davranışı veya verimiyle alakalı olduğu hallerde fesihten önce işçinin bu konudaki savunması alınmak zorundadır (İş Kanunu m. 19/2).

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler, işçinin işini doğrudan ya da dolaylı şekilde etkileyerek çalıştırılmaya devam ettirilmesi ihtiyacını ortadan kaldıracak nitelikte oldukları takdirde geçerli neden oluşturabilirler.<sup>405</sup> Bu durumda da işçinin kusuru söz konusu olmayacaktır<sup>406</sup>.

Kanun'un gerekçesinde geçerli fesih sebepleri iki alt başlık halinde ortaya konmuştur. Buna göre, İşyeri dışından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri; işverenin bir etki ve isteği olmaksızın ortaya çıkan ve işyerine eki eden sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı ve ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gibi nedenler olabilir.<sup>407</sup>

İşyeri içinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri; işletmeyi ilgilendiren bir karar sonucunda ortaya çıkar. Bu kararlar geleceğe yönelik işletme politikasını, planlamasını ve işverenin ekonomik takdir ve tercihlerini yansıtan kararlardır. Örneğin; Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenler olabilir. Ancak İşletmesel kararın rizikosunu hakim değil, müteşebbis taşıdığı için karar yargı denetimi dışındadır. Keza bu kararlar işverenin özel girişim özgürlüğünü ilgilendirir. Bu kararlar ancak hakkın kötüye

---

<sup>404</sup> **ALPAGUT, Gülsevil**, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008, s. 94-95. ([www.tbb.org.tr](http://www.tbb.org.tr)) (02.08.2011)

<sup>405</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.722.

<sup>406</sup> **TUNCAY**, Geçerli Nedenle Fesih, s. 22.

<sup>407</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s. 841; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ**, s. 83.

kullanılması ya da sözleşmeye ve yasaya açıkça aykırılık teşkil eden kararlar fesih nedeni yapılmışsa yargı denetimine tabi olacaktır.<sup>408</sup> Nitekim Yargıtay'ında uygulamada bu yönde kararları mevcuttur<sup>409</sup>.

İşletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle yapılacak fesihlerde, feshi önleyebilecek bazı yöntemlere başvurulması ve bu yöntemlerin yetersizliği halinde feshin son çare (ultima ratio) olarak uygulanması gerekmektedir. Dayanağını, herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüst davranmak zorundadır, şeklinde ifade edilen dürüstlük kuralından alan (MK. m. 2) son çare ilkesi gereği, işveren, iş sözleşmesinin devamlılığını ve özellikle işçinin iş görme edimini yerine getirmesini sağlamak için her türlü çabayı göstermelidir.<sup>410</sup>

Geçerli bir fesih nedeninin doğması durumunda işverenin hangi süre içinde sözleşmeyi feshedebileceği konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Süreli fesihlerde, fesih bildirimının geçerli fesih nedeninin ortaya çıkmasından itibaren iyiniyet kurallarına göre makul bir süre içinde yapılması isabetli olacaktır.<sup>411</sup>

İşK. m. 19/1' e göre; işveren fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. Görülen lüzum üzerine, kusurlu davranışlarımız nedeniyle gibi soyut ifadeler yeterli değildir. Keza işveren işçiye bildirdiği fesih nedeni ile bağlıdır. Bunu sonradan değiştiremez<sup>412</sup>.

İş hukuku mevzuatımızda belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedilmesi, doğrudan feshin geçersizliği ile sonuçlanmamaktadır.

---

<sup>408</sup> TUNCAY, Geçerli Nedenle Fesih, s. 23-24.

<sup>409</sup> Yargıtay 9.HD. , 26.05.2008 T., 2008/15486 E., 2008/12521 K. sayılı kararında; “İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz; kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalmamakla alınmış olmalarına bağlıdır.” hükmüne varılmıştır, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>410</sup> AKTAY /ARICI /KAPLAN, s. 187;

<sup>411</sup> TUNCAY, Geçerli Nedenle Fesih, s. 25.

<sup>412</sup> ALPAGUT, s.102.

Bunun için işçinin kanunda belirtilen süre içerisinde görevli mahkemede dava açarak feshin geçersizliği yönünde karar alması ve kararın tebliğinden sonra yine kanunda belirtilen süre içerisinde işe iade edilmesi için işverene müracaat etmesi gerekmektedir.

İşçinin fesih bildirimının kendisine tebliği tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde iş mahkemesine dava açması gerekmektedir. Bu süre hak düşürücü süre olup hâkim tarafından re'sen nazara alınacaktır<sup>413</sup>. Feshi ihbar için süre verilmiş ise süre öneline sona erdiği tarihten değil, fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği tarihten başlayacaktır<sup>414</sup>.

### C. Olağan Fesih

4857 sayılı İşK. m. 17 gereğince tek taraflı irade beyanı ile bildirim sürelerinin hitamı ile iş sözleşmesi sona erdirilebilecektir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir<sup>415</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin madde gerekçesinde *“belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi tam süreliден farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.”* denilmektedir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, bildirim sürelerine uyularak yeni iş arama izninin kısmi süreli çalışan işçiye verileceği ancak bu sürenin çalışma biçimi el veriyorsa yine günde iki saat olması eğer iki saatten az çalışıyorsa o günkü süreyi iş arama iznine özgülemek gerekecektir<sup>416</sup>. Nitekim kısmi süreli çalışan işçilerin bildirim sürelerinin uzunluğu, işçilerin işe başladıkları günden fesih anına kadar geçecek süre göz önünde bulundurularak hesaplanmalı, kısmi süreli çalışan işçinin çalıştığı günlerin yanı sıra çalışmadan geçirdiği günler de dikkate

<sup>413</sup> GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, s. 645; Yargıtay 9. HD., 03.10.2005 T., 2005729661 E., 2005/32158 K. sayılı kararında; “4857 sayılı Kanunu'nun 20. maddesinde öngörülen bir aylık dava açma süresi hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerektiği. Bu nedenle, dava açma süresinin fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihten itibaren başlatılması gerektiği” hükmüne varılmıştır., ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com))

<sup>414</sup> TUNCAY, Geçerli Nedenle Fesih, s.27, ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s. 234.

<sup>415</sup> ÖZKARA, s.77.

<sup>416</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s. 535.

alınmalıdır<sup>417</sup>. Zira bu süreler işçinin yeni bir iş işverenin ise yeni bir işçi bulması açısından gereklidir. İşK. m. 17/II'de yer alan süreler, işçinin kıdemi göz önünde bulundurulmak suretiyle tespit edilmiştir. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için dikkate alınacak bildirim süreleri işçinin filen çalıştığı günlere göre değil; işçinin işe başladığı günden fesih anına kadar geçecek süre göz önünde bulundurulmak suretiyle hesaplanmalıdır<sup>418</sup>.

4857 sayılı İşK. m. 17 uyarınca, “*Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır*”. Söz konusu hüküm gereğince, bildirimli olarak iş sözleşmesini feshedecek taraf, bildirim sürelerine tam olarak uymalıdır<sup>419</sup>. Nitekim Yargıtay’ın bildirim sürelerinin bölünmezliği ve sürelere uyma zorunluluğu ile ilgili vermiş olduğu pek çok karar bulunmaktadır<sup>420</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde ve İşK.’nin aradığı şartların gerçekleşmesi durumunda talep edebileceği hak ve menfaatleri son aldığı ücretin, günlük ücret karşılığı bulunarak belirlenmelidir<sup>421</sup>. Bildirim sürelerine uyulmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde veya sözleşmenin feshedilebilmesi için gerekli olan ücret, İşK. m. 17 uyarınca peşin olarak ödenmeden iş sözleşmesi feshedilmişse usulsüz fesih söz konusu olacak ve sözleşmeyi usulsüz olarak sona erdiren taraf diğer tarafa ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır<sup>422</sup>.

---

<sup>417</sup> ARGUN, s.22.

<sup>418</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 69.

<sup>419</sup> Yargıtay, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedene dayanmadan feshedilmesi nedeniyle işçiye ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Y. 9. HD. 22.06.1998T., 1998/8803 E., 1998/10577 K.: GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara 2005, s.382.

<sup>420</sup> İşçi, işverene bir hafta önceden ayrılacağı hakkında bildirimde bulunmuş, ancak işveren bildirim süresinin dört hafta olduğundan bahisle dört haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı talep etmiştir. Yerel mahkeme, bir haftanın mahsubu ile geri kalan üç haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatına hükmetmiştir. Söz konusu karar Yüksek Mahkeme tarafından ihbar tazminatının bölünemeyeceği gerekçesiyle bozulmuştur. Yerel mahkemenin ihbar tazminatını bölmek suretiyle vermiş olduğu karar usul ve yasaya aykırıdır, Y. 9. HD. 15.10.1997 T., 1997/13629 E., 1997/17701 K.: SÜMER, Haluk Hadi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.102.

<sup>421</sup> Davalıya ait işyerinde başlangıçta aylık maktu ücretle devamlı çalışan davacının, son yıl haftanın belirli günlerinde çalıştığı, ücretin buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, davacının hizmet akdinin feshindeki çalışma şekline göre ödenen son aya ait ücret toplamı otuza bölünerek davacının günlük ücreti belirlenmeli, buna göre davacının ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti saptanmalı ve son ücrete göre karar verilmelidir. Mahkemece ayın her günü çalışılmış gibi son aylık ücretin tespit edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır., :YORULMAZ, s. 105.

<sup>422</sup> SÜZEK, s. 455.

Bununla birlikte işveren fesih hakkını kötüye kullanırsa İşK. m. 17 gereğince kötüniyet tazminatı ve işçinin sendikal özgürlüğünü kısıtlayan bir nedenle sözleşmeyi feshetmesi durumunda ise, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi gereğince sendikal tazminat ödemek durumunda kalacaktır<sup>423</sup>

Yargıtay bir kararında, *işçi ile günde bir buçuk saatten haftada yedi buçuk saat çalışması için bir yıllığına iş sözleşmesi yapılmış ve bir yılın sonunda sözleşme tarafların rızası ile müteaddit defalar uzatılmış olup bu yenileme ile oluşan zincirleme iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü için son iş sözleşmesinin bir yıllık olduğundan söz edilerek ihbar tazminatına hükmedilmemesinin* usul ve yasaya aykırı olduğuna ilişkin karar vermiştir<sup>424</sup>.

Birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmelerinin birbirinden bağımsız olmaları nedeniyle İşK. gereğince ödenmesi gereken işçilik hakları da (ihbar-kıdem tazminatı, ücret, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti vs..) her bir iş sözleşmesi için ayrı hesaplanacaktır<sup>425</sup>.

### **3. Sona Ermenin Hukuki Sonuçları**

#### **A. Çalışma Belgesi Verilmesi**

İşveren işten ayrılan tam süreli ya da kısmi süreli çalışan işçisine çalışma belgesi vermekle yükümlüdür. 4857 sayılı İşK. m. 28'de Çalışma belgesi başlığı altında *“İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.”* düzenlemesi yer almaktadır.

<sup>423</sup> ÖZKARA, s. 77.

<sup>424</sup> Y. 9. HD. 21.09.1999 T., 1999/9537 E., 1999/14061 K., EKONOMİ, s. 76.

<sup>425</sup> ŞAFAK, [www.kristalis.org.tr](http://www.kristalis.org.tr)



## B. İhbar Tazminatı

4857 sayılı İşK. m. 17/f. 4'e göre, "*Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır*". Deniz İşK. m. 16/d'de de benzer mahiyette bir hüküm yer almaktadır.

Usulsüz fesih halinde, fesihte bulunan işçi veya işverenin, feshe maruz kalan diğer tarafa, bu Kanun hükmüne göre ödemekle yükümlü olduğu tazminata uygulamada ve öğretide "ihbar tazminatı" adı verilmektedir<sup>426</sup>. Bir başka tanıma göre de, ihbar tazminatı, süresi belli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin bildirim şartına uyulmadan feshi hallerinde, şarta uymamış tarafın, diğer tarafa ödemek zorunda olduğu, bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarındaki bir paradır<sup>427</sup>.

İhbar tazminatını, usulsüz feshi yapan taraf ödemekle yükümlüdür<sup>428</sup>. Bu, işveren olabileceği gibi işçi de olabilir. Örneğin, fesih beyanı olarak nitelenmesine imkan veren koşullarda işyerini terk eden veya bildirim süresinin dolmasını beklemeden işyerinden ayrılan işçi, usulsüz fesihte bulunmuş olur ve bu nedenle de işverene ihbar tazminatı ödemekle yükümlü hale gelir<sup>429</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin madde gerekçesinde "*belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi tam süreliден farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.*" denilmektedir. Buna göre belirsiz süreli kısmi süreli iş sözleşmelerindeki fesih bildirim süreleri tam süreli iş sözleşmeleri için öngörülen İşK. m. 17'de yer alan sürelerden farklı olamaz. İşK. m. 17/II'de yer alan süreler, işçinin kıdemi göz önünde bulundurulmak suretiyle tespit edilmiştir.

<sup>426</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 677.

<sup>427</sup> USTA, Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998, s.787.

<sup>428</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 677.

<sup>429</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 677.

Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için dikkate alınacak bildirim süreleri işçinin fiilen çalıştığı günlere göre değil; işçinin işe başladığı günden fesih anına kadar geçecek süre göz önünde bulundurulmak suretiyle hesaplanmalıdır<sup>430</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde ve İşK.'nın aradığı şartların gerçekleşmesi durumunda talep edebileceği hak ve menfaatleri son aldığı ücretin, günlük ücret karşılığı bulunarak belirlenmelidir<sup>431</sup>

### C. Kıdem Tazminatı

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdemi hesaplanırken işçinin iş sözleşmesinin başladığı tarihten fesih anına kadar çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın arada geçen tüm süre dikkate alınmalıdır<sup>432</sup>. Yargıtay bir kararında, *haftada iki gün kısmi süreli iş sözleşmesi ile 11.02.1992-31.12.1998 tarihleri arasında çalışan işçinin çalışma gün sayıları toplanarak davacının çalışma süresinin 718 gün olduğu sonucuna varan ve buna göre kıdem tazminatını hesaplayan yerel mahkeme kararını, kısmi süreli çalışan işçinin kıdemine esas çalışması 6 yıl 10 ay 20 gün olup son ücreti göz önüne alınarak hüküm kurulması yönünden bozmuştur*<sup>433</sup>. Yargıtay, doktrinde haklı olarak eleştirilen bu karardan<sup>434</sup> dönmüştür.

Doktrinde yer alan hakim görüş ve Yargıtay'ın son zamanlarda vermiş olduğu kararlar göz önünde bulundurulduğunda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem tazminatına esas olacak kıdem süresinin hesabında iş sözleşmesinin başlangıç

<sup>430</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 69.

<sup>431</sup> Davalıya ait işyerinde başlangıçta aylık maktu ücretle devamlı çalışan davacının, son yıl haftanın belirli günlerinde çalıştığı, ücretin buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, davacının hizmet akdinin feshindeki çalışma şekline göre ödenen son aya ait ücret toplamı otuza bölünerek davacının günlük ücreti belirlenmeli, buna göre davacının ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti saptanmalı ve son ücrete göre karar verilmelidir. Mahkemece ayın her günü çalışılmış gibi son aylık ücretin tespit edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır., :YORULMAZ, s. 105.

<sup>432</sup> SÜZEK, s.246, CENTEL, s. 69.

<sup>433</sup> Y. 9. HD. 21.05.2001 T., 2001/6063 E., 2001/8620 K.: AKYİĞİT, Ercan, Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Tazminatı, TÜHİS, C.17, S.3, Ankara Şubat 2002, s.56.

<sup>434</sup> Y. 9. HD. 21.05.2001 T., 2001/6063 E., 2001/8620 K.: AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s.56.

ve bitiş sürelerini dikkate almak gerekecektir<sup>435</sup>. Ayrıca kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminat tavanının belirlenmesinde çalışma süresi bakımından herhangi bir oranlama yapılmaksızın İş Kanunu uyarınca düzenlenen tavan miktarı geçerli olacaktır<sup>436</sup>. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesine göre bir yıl içinde haftada iki ya da üç gün çalışmış olması kıdem süresinin hesabında önemli olmayacaktır<sup>437</sup>.

Kıdem tazminatında uygulanan tavan tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için nasılsa “eşit davranma borcu” nun bir gereği olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için de aynı olacak şekilde uygulanır. Tavandan anlaşılması gereken, bir yıllık çalışma için ödenecek azami kıdem tazminatı tutarıdır. İşçinin çalışma süresi ve iş ilişkisinin tipik veya atipik olması tavanın belirlenmesinde bir farklılık yaratmayacaktır<sup>438</sup>. Zira kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak olan tavan, bağımsız nitelikte olup bütün sözleşmelerde aynı sınırlı geçerlidir<sup>439</sup>. Bununla birlikte, birden fazla işverenin yanında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, eğer şartları oluşmuşsa her bir işverenden kıdem tazminatını ayrı ayrı talep edebilecek<sup>440</sup> ve kıdem tazminatının tavanı da çalıştığı her işyeri için ayrı ayrı hesap edilecektir<sup>441</sup>.

Yargıtay bir kararında, holding bünyesindeki altı şirkette toplam iki yıl çalıştıktan sonra iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin, altı şirket hakkında ayrı ayrı kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle açtığı davada işçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında kıdem tazminatı borçlusu yönünden holdinge bağlı şirketler ayrı

---

<sup>435</sup> Davacı işyeri hekimi olup, hizmet sözleşmesine göre işçinin haftada beş gün birer saatten ayda toplam 20 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu şekilde çalışma kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem süresinin tespitinde hizmet sözleşmesinin başladığı ve sona erdiği tarihler arasındaki zaman nazara alınmalıdır. Başka bir deyişle, davacının çalıştığı saatlerin toplanarak gün-ay ve yıla çevrilmesi doğru değildir. Y. 9. HD. 23.11.2000 T., 2000/12897 E., 2000/17227 K.: **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, 547.; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.71; Y.9. HD. 21.05.1991 T., 1991/753 E., 1991/8770 K. (www.kazanci.com)

<sup>436</sup> **SÜZEK, Sarper**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s.145.

<sup>437</sup> **YORULMAZ**, s. 108.

<sup>438</sup> **YORULMAZ**, s. 108.

<sup>439</sup> **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s. 295.

<sup>440</sup> Yargıtay bir kararında, “bir işyerinde kısmi süreli çalışan işçinin başka işverenlerin işyerlerinde de kısmi süreli çalışmasının kıdem tazminatını engellemeyeceğine” ilişkin hüküm kurmuştur. Y.9. HD. 07.02.2001 T., 2001/18500 E., 2001/1929 K.: **İNCİROĞLU**, s.172; **EYRENCİ**, Kısmi Süreli Çalışma, s. 67; **SÜMER**, s. 116.

<sup>441</sup> **EYRENCİ, Öner**, Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı, İş Hukuku Dergisi, C.I, S.3, Temmuz-Eylül 1991, s.441.

ayrı işveren kabul edilirken; kıdem tazminatını çalışma süresine göre ve altı şirketten aldığı ücretlerinin toplamı ve tavan sınır göz önüne alınarak tek bir kıdem tazminatı olarak verilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>442</sup>. Dikkat edilirse bu kararda şirketlerin, aynı gruba bağlı olsalar da ayrı birer hükmi şahsiyet ve ayrı birer işveren olduğu göz ardı edilmiştir. Öte yandan birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışan işçinin iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde, ancak farklı zamanlarda sona ererse bu durumda kıdem tazminatının hangi üst sınır üzerinden hesap edileceği de belli değildir<sup>443</sup>. Yargıtay, daha sonraki kararlarında kısmi çalışma süresinin günlük tam süreye göre orantı yapıp bu orantının tavan miktarında uygulanmasının doğru olmadığını belirtmiştir<sup>444</sup>.

Yargıtay yeni tarihli bir başka kararında ise, işçinin davalıya ait işyerlerinde ayrı iş sözleşmeleri ile kısmi süreli olarak çalıştığını ve her bir sözleşmenin birbirinden bağımsız olduğunu belirterek kıdem tazminatlarının tamamına göre hesaplanmasının isabetli olmadığını, iki tazminatın ayrı tavan esas alınarak hüküm altına alınması gerektiğini belirtmiştir<sup>445</sup>. Dolayısıyla, aynı anda farklı işverenlere bağlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin her bir işverenle arasında ayrı bir iş sözleşmesi olduğundan, her iş ilişkisi için kıdem tazminatı tavanının ayrıca göz önünde bulundurulması gerekecektir<sup>446</sup>.

Kıdem tazminatı hesap edilirken esas alınacak ücret, kısmi süreli çalışma karşılığında alınacak ücrettir. *Yargıtay bir kararında, işyeri hekimi olarak haftada 5 gün yaklaşık 2 saatten ayda 41 saat kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı hesabında, davacı işçiye kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücretin dikkate alınması gerektiğine karar vermiş ve yerel mahkeme kararını, işçinin aylık ücretinin kısmi süreli çalışma esasına göre azaltılarak kıdem tazminatının hesaplanmasını hatalı*

---

<sup>442</sup> Y. 9. HD., 05.05.1987 T, E. 1987/4243, K. 1987/4582,: **BÜYÜKYAKA, Cüneyt/MAÇ, Mehmet**, Kıdem Tazminatının Hangi Hallerde ve Ne Miktarda Verilebileceği, Yasaya Aykırı Olarak Ödenen Kıdem Tazminatının Durumu, (<http://archive.ismmmo.org.tr>)

<sup>443</sup> **EYRENCİ**, Kıdem Tazminatı, s.442.

<sup>444</sup> Y. 9. HD. 04.04.2001 T., 2001/2036 E., 2001/5526 K.: **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.295.

<sup>445</sup> Y. 9. HD., 233.03.2005 T., 2004/19515 E., 2005/9536 K.: **YORULMAZ**, s. 109.

<sup>446</sup> **EYRENCİ**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 68.

*bulmuştur*<sup>447</sup>. Kısmi süreli çalışan işçinin, son brüt ücreti dikkate alınmak suretiyle her tam yıl için kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>448</sup>. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücret ise giydirilmiş ücrettir<sup>449</sup>. YİBK giydirilmiş ücretten ne anlaşılması gerektiğini “İşçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kıfayette olmak üzere iş karşılığında para ve ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyetteki ikramiyelerin de” kıdem tazminatının hesabında giydirilmiş ücret içinde yer alması gerektiğini belirtmiştir<sup>450</sup>. Bu karara göre, işçiye ödenen ücret eklerinin de bir güne isabet eden kısmı bulunmalı sonra her iki değer toplanarak kıdem tazminatına esas ücret tespit edilmelidir<sup>451</sup>.

Ücret eklerinin kıdem tazminatına nasıl yansıtacağı ile ilgili olarak Yargıtay, iş sözleşmesinin son bulunduğu tarihten başlayarak geriye doğru 1 yıl içinde işçiye sağlanan menfaatlerin 365’e bölünmesi suretiyle bir günlüğün bulunmasına karar vermiştir<sup>452</sup>. Yargıtay bir başka kararında da<sup>453</sup>, “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabında, çalışılan gün sayısının 365’e bölünmesi gerekirken 360’a bölünmesinin isabetsiz olduğuna karar vermiştir”.

Doktrin ve Yargıtay tarafından benimsenen diğer bir görüşe göre ise, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki bir yıl içinde ödenen menfaatlerin bir yıl içinde çalışılan gün olan 365’e bölünmesinin adil olmadığı zira bu durumun ücret eklerini azaltacak bir durum yaratacağını ve bu nedenle, ücret eklerine ilişkin ödemelerin kapsadığı dönemdeki gün sayısına bölünerek günlük ücretin bulunması gerekmektedir<sup>454</sup>. Çünkü kıdem tazminatına yansıtılacak menfaat ve sosyal yardımlar

<sup>447</sup> Y. 9. HD., 13.12.2004 T., 2004/9961 E., 2004/27728 K., **AKYİĞİT**, İş Kanunu Şerhi, s.538.

<sup>448</sup> **NARMANLIOĞLU, Ünal**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s. 74.

<sup>449</sup> **SÜMER**, s. 117.

<sup>450</sup> YİBK. 15.05.1957 T., 1956/13 E., 1957/10 K., **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s. 649.

<sup>451</sup> **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s. 644.

<sup>452</sup> Y. 9. HD., 18.12.1984 T., 1984/11463 E., 1984/11261 K., **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s. 644.

<sup>453</sup> Y. 9. HD., 10.09.1997 T., 1997/11185 E., 1997/14995 K., **GÜNAY**, İş Kanunu Şerhi, s.383.

<sup>454</sup> Y. 9. HD., 24.03.1992 T., 1992/15218 E., 1992/3371 K.: **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s. 64.; Yargıtay, Yıl içinde yapılan zamlara göre, işçinin işten ayrıldığı tarih ve zammın yapıldığı tarih arasında alınan sosyal hakların aynı süre içerisinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bir güne

için davacının işten ayrıldığı tarihten geriye doğru 1 yıl içinde ödenen rakamın 365'e bölünmesi suretiyle günlük ücretin bulunması, işçinin aleyhine bir hesaplama olup ek ödemelerin hesabında kolaylık ve istikrar sağlamak için ücret eklerine ilişkin ödemelerin kapsadığı dönemdeki gün sayısına bölünerek günlük ücretin bulunması daha isabetli olacaktır<sup>455</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatı hesaplanırken öncelikle günlük ücreti tespit edilecek ve bu ücret, kıdemi oluşturan yıl ve kıdem tazminatına esas olan 30 gün ile çarpılarak kıdem tazminatı belirlenecektir<sup>456</sup>. Bir örnekle açıklamak gerekirse, 5 yıldır kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ayda 30 saat çalıştığını düşünürsek ve işçi saat başına 10,00 TL alıyorsa, ayda toplam 300,00 TL alıyor anlamına gelecektir. Bu durumda, aylık aldığı ücret olan 300,00 TL'nin 30'a bölünmesi ile günlük ücreti 10,00 TL olarak bulunacak ve bu miktar işçinin çalıştığı 5 yıl ile çarpıldığında elde edilen miktarın 30 ile çarpılması sonucu elde edilen toplam 1.800,00 TL işçinin alması gereken kıdem tazminatı miktarı olacaktır<sup>457</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem tazminatı tüm süre üzerinden hesaplanmalıdır<sup>458</sup>. Aynı zamanda işçinin çalışmasının karşılığı olarak aldığı ücretin de hesaba katılması gerekmektedir.

Parça başı, yüzde usulü gibi çalışma şekillerinde yani ücretin sabit olmadığı hallerde, son bir yıl içinde ödenen ücretin, o süre içerisinde çalışılan günlere bölünmesi

---

isabet eden ikramiye ve yakacak miktarı bulunmalıdır. Buna göre, diğer ücret ekleri de dikkate alınmak suretiyle giydirilmiş günlük ücret belirlenerek kıdem tazminatı hesabı yapılmalıdır. Y. 9. HD., 24.06.1996 T., 1996/2525 E., 1996/14233 K.: **ULUCAN, Devrim**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul 1998., s. 119.

<sup>455</sup> **YORULMAZ**, s. 111.

<sup>456</sup> **MERİÇ**, s. 1574.

<sup>457</sup> **AKYİĞİT**, Kıdem Tazminatı, s. 645.

<sup>458</sup> İşçi işyerinde 01.07.1982- 30.04.1996 döneminde günde iki saatten haftada beş gün çalışmıştır. Yargıtay, günlük kısmi çalışmalarda kıdem tazminatı hesap edilirken iki saat çalışma karşılığı ücretinin, günlük normal yedi buçuk saatlik ücretten düşük olacağı açık olduğundan, çalışılan tüm süre gün, ay ve yıl olarak öncelikle belirlenip kısmi süreli çalışması karşılığı ücreti dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanması gerekeceğine karar vermiştir. **ÇİL, Şahin**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C:I, Ankara 2004, s.158.

suretiyle bulunacak olan ortalama ücret, işçinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır<sup>459</sup>.

“Bir yıldan artan sürelerin hesabında, yıllık kıdem tazminatı tutarı 365’e bölünerek elde edilen tutar, artan çalışma süresi ile çarpılacaktır”<sup>460</sup>. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışan işçinin alacağı kıdem tazminatı, işçiye çalıştığı süreye ilişkin ödenmesi gereken kıdem tazminatı ile artık süreye ilişkin hesap edilen kıdem tazminatı tutarlarından oluşan tek bir kıdem tazminatı olacaktır<sup>461</sup>. Parça başı ücretle çalışan bir işçinin aldığı ücrette bir artış olmuşsa, kıdem tazminatı hesaplanırken son bir yıl içinde işçi ücretinde meydana gelen artışa bağlı olarak tazminata esas alınacak ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacaktır<sup>462</sup>.

Kıdem tazminatı alacağı BK. m. 125 gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. İşçinin kıdemini aynı işverene ait olan işyerinde aralıklı çalışmalarının birleştirilmesiyle hesaplanması halinde önceki dönem çalışması için zamanaşımı süresinin işlememesi gerekmektedir.<sup>463</sup>

---

<sup>459</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 651.

<sup>460</sup> MERİÇ, s. 1575.

<sup>461</sup> AKYİĞİT, TÜHİS, s. 57.

<sup>462</sup> UŞAN, Ücret, s. 122.

<sup>463</sup> Davacı işçi işyerinde 1972 yılından 1981 yılına kadar çalışmış, belli bir süre sonra tekrar aynı işyerinde işe girmiş ve 1989 yılında emekli olmuştur. Yerel mahkeme, kıdem hesabında 1981 yılından önceki dönemi hesaba almamış ve karar Yargıtay tarafından bozulmuştur. Şöyle ki, Yargıtay uygulanacak on yıllık zamanaşımı süresinin emeklilik nedeniyle sona erdiği 1989 yılından itibaren işlemeye başladığını, önceki dönemde göz önüne alınarak kıdem tazminatının hesaplanması gerektiğini belirtmiştir, SÜZEK, Sarper, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 130.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

#### I. KİŞİLER AÇISINDAN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak düzenleneceği belirtilmiştir. Ayrıca İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde de “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmıştır. Söz konusu hükümlerden de anlaşılacağı üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi bir takım unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurlar; kısmi süreli iş sözleşmesinin süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması, düzenli ve sürekli olması ve serbest irade ile kurulmasıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulama şekli olan “çağrı üzerine çalışma” işçi ile işveren arasında kurulan yazılı iş sözleşme gereğince işverenin işyeri ihtiyacına göre işçiyi işe çağırmasına dayalı bir kısmi süreli çalışma şeklidir<sup>464</sup>. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi niteliği itibariyle kısmi süreli iş sözleşmesidir<sup>465</sup>. Ülkemizde giderek artan şekilde uygulanmaya başlayan çağrı üzerine çalışma Türk Hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>466</sup>. Buna göre, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesi” olarak tanımlanmıştır.

<sup>464</sup> MERİÇ, s.1559.; SÜZEK, s.224.; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 232.

<sup>465</sup> SÜMER, s.42.

<sup>466</sup> DEREÇİ, Bayram, s.49.; KARA, s. 61.



Sigorta hak ve yükümlülükleri 5510 sayılı Kanun'un 4-1/a bendi (SSK) kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başladığı için kısmi süreli çalışanların da sigortalılıkları işe başladıkları an sigortalılıkları başlamaktadır. Bu konuda tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlarla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım gözetilmemiştir. Bu kişiler bir ayırım yapılmaksızın Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Ancak daha önceden sigortalı olma imkanları bulunmayan ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sigortalı olma imkanları, ilk kez 5510 sayılı Kanun'un 6111 sayılı Kanunla değişik Ek 6. maddesi ile getirilmiştir. Sanatçılardan bir veya birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sigortalı olma imkanları ise 506 sayılı Kanun'un ek 10. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca yapılan değişiklik sonucu 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden prime esas kazançları prime esas kazanç sınırından fazla olmayan öğrencilerden bakmakla yükümlü durumunda olmayanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. 6111 sayılı Kanun'un 51. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen ek 6. madde ile 4. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştırıldıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler sigortalı sayıldıklarından ek 6. madde kapsamında sigortalılıkları başlatılanlar genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır<sup>467</sup>.

Daha önceden sigortalı olamayan bu kişilerin de sosyal sigortalar kapsamına alınmaları, genel sağlık sigortası kapsamına dahil edilmeleri sosyal sigorta haklarını kullanabilecek olmaları açısından oldukça önemlidir.

---

<sup>467</sup> 20.05.2011 Tarihli, 2011/39 Sayılı Genelge, Genel Sağlık Sigortası Hükümlerine İlişkin Getirilen Değişiklikler, m. 2.9, (www.sgk.gov.tr)

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6111 sayılı Kanunla değişik Ek 6. maddesi, bir ilk olarak, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerlerinde çalışanlar ile sanatçılardan bir veya birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmakta olanların, primlerinin kendileri tarafından ödenmesi suretiyle sigortalı olma imkanlarını getirmiştir<sup>468</sup>. Ek 6. madde kapsamında sigortalılıkları başlatılanlar aynı zamanda genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır<sup>469</sup>.

Söz konusu hüküm gereğince, “ *Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır*”.

Gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar Kanununun 4. maddesinin 1. Fıkrasının (b) bendinin (2) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı sayıldıklarından taksi, dolmuş ve minibüslerde şoförlük mesleğini geçim kaynağı olarak seçmiş olduğunu ve sürekli olarak icra ettiğini beyan edip ilgili meslek odasına, kooperatiflere, meslek odasının bulunmadığı yerlerde ise şoförler odasına üye olanlar, bu hüküm nedeniyle esnaf ve sanatkâr sicil müdürlüğüne kayıt yaptırmak mecburiyetinde olduklarından, 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır<sup>470</sup>.

---

<sup>468</sup> ZARARSIZ, Emin, Değişiklikler Sosyal Güvenlik Sistemine Olumlu Katkı Sağlayacak, İşveren Ocak-Şubat 2011, s. 43.

<sup>469</sup> 20.05.2011 Tarihli, 2011/39 Sayılı Genelge, m. 2.8, (www.sgk.gov.tr)

<sup>470</sup> KARAKAŞ, İsa, Kısmi Süreli Çalışan Taksici-Dolmuşçu Nasıl Sigortalı Olacak?, (www.isakarakas.com.tr), (09.08.2011)

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu gereğince hazırlanan Karayolları Trafik Yönetmeliğinde araç sahibi dışında başka bir kişinin aracı kendi hesabına ve tehlikesi kendisine ait olmak üzere işlettiği ve araç üzerinde fiili tasarrufu bulunduğu ispat edilenler, bu işlerden dolayı vergi mükellefiyetlerinin tesis edilmesi nedeniyle Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar<sup>471</sup>.

Söz konusu hükümler gereğince, şehir içinde ticari taksi, dolmuş ve diğer toplu taşıma araçlarının sahibi olanlar ile bu araçları sahibinden kiralamak suretiyle kendi adlarına işletenler 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi; ticari taksi, dolmuş ve diğer toplu taşıma araçları sahiplerinin yanında ücret karşılığında tam süreli çalışanlar ise 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Hizmet akdine tabi çalıştıkları taksi, dolmuş ve diğer toplu taşıma araçlarında ay içinde 10 günden az çalışmaları bulunanlar ise 5510 Sayılı Kanuna eklenen ek 6. madde ile 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklar, bu durumdaki sigortalılar 30 gün süre ile primlerini kendileri ödeyeceklerdir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6111 sayılı Kanunla değişik 5. maddesinin (b) bendi gereğince, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden prime esas kazançları prime esas kazanç sınırından fazla olmayan öğrencilerden bakmakla yükümlü durumunda olmayanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

Üniversitelere personel alımında ciddi güçlükler olduğu<sup>472</sup> göz önünde tutularak 1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "Cari Hizmet Maliyeti" başlıklı 46. maddesinin son fıkrasında üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılmasına ilişkin esaslara yer verilmiştir. 2547 sayılı Kanuna 17.09.2004 tarih ve 5234 sayılı Kanunla eklenen bu fıkra en son 25.06.2009 tarihli ve 5917 sayılı Kanunla tekrar değiştirilmiştir.

---

<sup>471</sup> KARAKAŞ, ([www.isakarakas.com.tr](http://www.isakarakas.com.tr)), (09.08.2011)

<sup>472</sup> GEREK, Hasan, Nüvit, Üniversitelerde Kısmi Süreli Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil, S.14, Haziran 2009, s. 234.; TUNCAY, A., Can/EKMEKÇİ, Ömer, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul 2009, s. 228.

2547 sayılı Kanununun 5917 sayılı Kanunla değişik 46. maddesinin son fıkrasına göre, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilmekte olan veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılabilirler. Bu şekilde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmezler<sup>473</sup>. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılan bu öğrencilere bir saatlik çalışma karşılığı ödenecek ücret 4857 sayılı İş kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, üniversite birini geçmemek üzere, üniversite yönetim kurulu tarafından belirlenir. Ayrıca bu ücret Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından verilmekte olan burs veya öğrenim kredisini kesmez veya aynı Kuruma ait yurtlardan yararlanma hakkını ortadan kaldırmaz<sup>474</sup>. Kısmi zamanlı olarak öğrenci çalıştırılmasına ilişkin haftalık çalışma süreleri ile diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir.

Bu hükümlerle bağlantılı olarak 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değişik 5.maddesinin (b) bendine 18.02.2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanunla bir ibare eklenmiştir. Buna göre, bu öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82.maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacak ve bu öğrenciler de bentte yer alan diğer kısmi sigortalılar gibi m.4/I, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Görüldüğü gibi, madde hükmünde üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler kısmi tam sigortalılık bakımından ücret düzeylerine göre ayırımı tutulmuşlar ve kazançları günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrenciler kısmi sigortalı kabul edilirken fazla olan öğrenciler tüm sigorta kolları ile ilişkilendirilmişlerdir.

---

<sup>473</sup> TUNCAY, A., Can/EKMEKÇİ, Ömer, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları, 2. Bası, İstanbul 2009, s. 230.

<sup>474</sup> GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 13. Bası, İstanbul 2010, s. 133.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6111 sayılı Kanunla değişik 5. maddesinin (b) bendi gereğince, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden prime esas kazançları prime esas kazanç sınırından fazla olmayan öğrencilerden bakmakla yükümlü durumunda olmayanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

## II. SİGORTA BİLDİRİMLERİ VE PRİMLER

5510 sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi (SSK) kapsamında sigortalı sayılanlar için sigorta hak ve yükümlülükleri çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar. İşverenler, 4-1/a (SSK) kapsamında sigortalı sayılan kişileri (istisnalar haricinde) sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Kısmi çalışanlara ait aylık prim ve hizmet belgesi her ay verilirken bunlara ek olarak kısmi çalışmayı gösteren belgelerin (iş sözleşmesi) de Kuruma verileceği 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 4. fıkrasında bir gereklilik olarak *"Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi şarttır."* denilmek suretiyle düzenlenmiştir. Bu şartı yerine getirmemenin yaptırımını, kalan günlerin primlerinin tahakkuk ettirilmesi ve yapılan çalışmanın tam süreli çalışma olarak kabul edilmesidir.

Sigorta hak ve yükümlülükleri 4-1/a bendi (SSK) kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başladığı için kısmi süreli çalışanların da işe başladıkları an sigortalılıkları başlar<sup>475</sup>. İstisnai durumlar haricinde, kısmi süreli çalışanların sigorta bildirimleri tam süreli çalışan bir işçinin 7,5 saat olan günlük çalışma süresine göre hesap edilerek yapılır<sup>476</sup>. Ancak burada sigortalı adına

<sup>475</sup> YILDIZ, Ramazan, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilere Torba Kanun'da Getirilen İmkanlar, Yaklaşım, S.221, Mayıs 2011. ([www.bursasgk.gov.tr](http://www.bursasgk.gov.tr)) (10.08.2011)

<sup>476</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde, iş süresi haftada en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir. 46. maddede ise; 63. Maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmiş olduğundan haftalık tam süreli çalışan bir işçinin günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu konuyla ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında

yapılacak sigortalı prime esas kazanç bildirimiminin 5510 sayılı Kanunca tespit edilen prime esas kazançların alt ve üst sınırları göz önünde bulundurularak prime tabi tutulması gerekmektedir.

Buna göre, saat ücretli kısmi süreli çalışan personelin aylık sigortalılık süresi; (aylık çalışma gün sayısı = ay içinde çalışma saati/ 7,5) şeklinde hesaplanacaktır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki hesaplamalar 1 güne tamamlanacaktır. Örneğin, ayda 60 saat çalışan ve buna göre ücret alan bir sigortalının .....(7,5) saatlik çalışma süresinin bir gün kabul edilerek ayda  $60/7,5=8$  gün sigortalı olması gerekir. Burada işverenin, kısmi süreli çalışanın ay içinde 30 günden az bildirimini ile ilgili müdürlüğe vermesi gereken Ek-10 belgesini ve eki belgeleri (sözleşme örneği) unutmaması gerekir<sup>477</sup>.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar kısmi zamanlı çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalı işe giriş bildirgesi dışında herhangi bir bildirim gereksizdir genel sağlık sigortalısı sayılacaktır. Bu kişilerin işe girişlerinde “18- YÖK kısmi istihdam” sigortalılık kodu ile tescilleri yapılacaktır. Ancak, bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanların iş kazası, meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası primleri öğrenim gördükleri okulları tarafından 43 numaralı belge türü ile bildirim yapılacağından, genel sağlık sigortası aktivasyon işlemlerinde bu belge türünden prim gönderilip gönderilmediği dikkate alınacaktır<sup>478</sup>.

---

“günlük asgari ücretin 7,5 saatlik çalışmanın karşılığı olduğuna dikkat çekilerek, öncelikle bir saate düşen bölümü bulunmalı, sonradan 4 saat karşılığı olan miktar belirlendikten sonra davacıya ödenen meblağla karşılaştırılarak aleyhte bir fark bulunduğu takdirde bu fark baz alınarak eksik ödenen dönem için hesaplama yapılmalıdır.” denilerek saatlik asgari ücretin ne şekilde hesaplanacağı açıklanmıştır. Y. 9. HD., 03.07.1996 T., 1996/9759 E., 1996/15333 K.: **YILDIZ**, Torba Kanun’da Getirilen İmkanlar, ([www.bursasgk.gov.tr](http://www.bursasgk.gov.tr)) (10.08.2011)

<sup>477</sup> **YILDIZ, Ramazan**, 5510 Sayılı Kanun’a Göre Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yaklaşım, Eylül 2009, S. 201. ([www.huseyinust.com](http://www.huseyinust.com)) (15.08.2011)

<sup>478</sup> 20.05.2011 T., 2011/39 Sayılı Genelge, m. 3.3. ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr))

5510 sayılı Kanuna eklenen ek 6 ncı madde ile ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlardan çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler sigortalı sayıldıklarından, ek 6. madde kapsamında sigortalılıkları başlatılanların ayrıca bir bildirim gerekliliğinin kalmaksızın genel sağlık sigortalılıkları başlatılmış sayılacaktır<sup>479</sup>.

5510 sayılı Kanuna eklenen ek 6 ncı madde ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler sigortalı sayıldıklarından, ek 6. madde kapsamında sigortalılıkları başlatılanların ayrıca bir bildirim gerekliliğinin kalmaksızın genel sağlık sigortalılıkları başlatılmış sayılacaktır<sup>480</sup>.

Kanun, primlerin hesabına esas alınacak kazanç bir üst bir de alt sınır koymuş ve bunu yaparken günlük kazancı temel almıştır. Sigortalının kazancı alt sınırın altında ve üst sınırın üzerinde olsa dahi, sigorta primleri alt ve üst sınır esas alınarak hesaplanır. 1.7.2004 tarihinden itibaren prime esas kazancın alt sınırı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre 16 yaşından büyükler için belirlenen asgari ücret, üst sınırı ise asgari ücretin 6,5 katı olmuştur. 5510 sayılı Kanunda da aynı esas benimsenmiştir. (md. 81/1).

Günlük kazançları açıklanan yöntemle saptanan alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır.

---

<sup>479</sup> 20.05.2011 T., 2011/39 Sayılı Genelge, m. 3.8. (www.sgk.gov.tr)

<sup>480</sup> 20.05.2011 T., 2011/39 Sayılı Genelge, m. 3.8. (www.sgk.gov.tr)

5510 sayılı Kanun'un sigortalı prim ödeme gün sayısının hesaplanması konusunda getirdiği en önemli yenilik, kısmi süreli çalışanlarla çağrı üzerine çalışanların durumu ile ilgili düzenlemedir. Çünkü bu konuda 506 sayılı Kanunda bir düzenleme bulunmadığı için 506 sayılı Kanun döneminde sigortalı günde iki saat çalışsa dahi bir günlük prim ödenip ödenmeyeceği konusunda çeşitli ihtilaflar yaşanmaktaydı.

5510 sayılı Kanun ile bu eksiklik giderilmiştir. (md. 80). Buna göre, işveren ile sigortalı arasında kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması koşuluyla, 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 Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesintileri bir gün kabul edilir. Böylece kısmi zamanlı çalışmanın primi aylık bazda çalıştığı saatlerin toplamının tekabül ettiği gün sayısına göre ödenecektir.

Öte yandan kısmi süreli iş sözleşmesi çağrı esasına göre yapılmış ise, taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak prim ödeme gün sayısı yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanır. Ancak ay içinde 30 günden az çalışılan işlerde (kısmi süreli, kısa, çağrı üzerine çalışma) çalışan sigortalıların genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için eksik günlere ait genel sağlık sigortası primlerinin kendileri tarafından ödenmesi gerekmektedir<sup>481</sup>.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6111 sayılı Kanunla değişik Ek madde 6, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerlerinde çalışanlar ile sanatçılardan bir veya birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmakta olanların, sigorta hak ve yükümlülükleri; kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca

---

<sup>481</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 149.



bildirim Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlar, birinci fıkrada belirtilen şekildeki çalışma durumlarının son bulmasından itibaren sona erer.

Bu sigortalılar, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının yüzde 32,5'i oranında prim öderler. Bu prim oranının yüzde 20'si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, yüzde 12,5'i genel sağlık sigortası primidir. İşsizlik sigortasına tabi olmayı isteyenlerin, sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödememeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primini ödeme hakları düşer.

Bu madde kapsamında ödenen primler, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilir. Ancak, ticari taksi ile dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarını işleten kişilerin Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendine tabi olmalarını gerektirecek nitelikte vergi mükellefi olmaları halinde, bu kişiler Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olurlar.

Bu madde kapsamındaki sigortalılar ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, genel sağlık sigortası hükümlerinden yararlanabilmesi için 67 nci maddede sayılan diğer şartların yanı sıra sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren tekil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şarttır.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler için prim oranı, prime esas kazançlarının yüzde 6'sıdır. Bu prim oranının yüzde 1'i kısa vadeli sigorta kolları, yüzde 5'i genel sağlık sigortası primidir.

4857 sayılı Kanun'un 13. maddesi gereği işvereniyle kısmi süreli iş sözleşmesi imzalayarak çalışmaya başlayan işçi kendisi adına çalıştığı kadar bildirilecek sigorta bildirimini isterse 6111 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereği isteğe bağlı sigorta ile

veya 6111 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesine eklenen (i) bendi gereği eksik günleri hizmet borçlanması yaparak tamamlatabilecektir.

İsteğe bağlı sigortalılık sosyal sigortanın zorunlu olmasının bir istisnası olarak, belli süre sigortalılığı bulunanlara veya belli statüde olanlara, primlerini kendileri ödemek kaydıyla sigortalılıklarını sürdürme ve bu sayede emekli olmaları için gereken prim gün şartındaki istenen süreyi doldurma imkanı sağlamaktadır<sup>482</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 51. maddesine 5754 sayılı Kanun'un 31. maddesi ile eklenen fıkra gereği 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışan ve ayda 30 günden az olarak SGK'ya bildirilen işçiler, 30 günden az olan çalışma günlerinin emeklilik primlerini ise isterlerse isteğe bağlı olarak ödeyebileceklerdir. Bu durumdaki kişilerin isteğe bağlı sigortalılığa başvurmaları halinde isteğe bağlı sigortalılıkları, sigortalı çalışmalarının son gününü izleyen günden başlayacaktır.

İsteğe bağlı sigorta primi, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı (brüt asgari ücretin 6,5 katı) arasında, sigortalı tarafından beyan edilecek prime esas aylık kazancın yüzde 32'si olduğu için, örneğin alt sigortalı prime esas kazançtan beyanda bulunulursa ayda  $796,50 \times \%32 = 254,88$  TL ödenmesi gerekecektir. Buna göre; kişi kısmi çalışan bir sigortalı olduğunu beyan ederek ayda 10 gün çalıştığını ve kendisi için işverenince 10 gün prim ödeneceğini bildirerek kalan 20 gün için isteğe bağlı prim ödeyebilecektir. Bu sigortalı örneğin tabandan ödemek isterse  $254,88 \text{ TL}/30 \times 20 = 169,92$  TL ödeyerek ayda 30 gün prim süresini tamamlayabilecek ve böylece Genel Sağlık Sigortasından da yararlanma hakkına sahip olacaktır.

İşte bu gibi durumlarda kısmi süreli çalışanlardan sigortalılıklarını isteğe bağlı sigorta ile 30 güne tamamlamak isteyen sigortalılar 6111 sayılı Kanun'daki değişiklik öncesi isteğe bağlı sigorta olarak ödedikleri süre kendileri için 4/b'li olarak değerlendirilirken değişiklik sonrası bu süre de 4/a'lı olarak kısmi süreli çalışan işçinin süresine ek olarak 4/a'lı olarak değerlendirilecektir.

<sup>482</sup> UŞAN, M., Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Bası, Ekim 2009, s. 182.

Bu oldukça önemli bir değişikliktir zira bu değişiklikle kısmi süreli çalışan işçiler isteğe bağlı sigorta ödemeleri halinde yarı işçi yarı işveren yani yarı 4/a'lı yarı 4/b'li olmaktan kurtulmuşlardır.

5510 sayılı Kanun'un 41. Maddesi 5510 sayılı Kanun kapsamında yapılabilecek hizmet borçlanmalarını hüküm altına almıştır. Bu şekilde hizmet borçlanması; sosyal sigortalara tabi olmayan bazı hizmet sürelerinin veya çalışma yapılmadan geçen sürelerin sonradan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin ödenmesi suretiyle sigortalılık süresine/prim ödeme gün sayısına eklenmesine imkan veren bir sosyal sigorta işlemidir<sup>483</sup>.

6111 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesine eklenen (i) bendi gereği eksik günler hizmet borçlanması yapılarak tamamlanabilecektir. Buna göre; kısmi süreli çalışanlar söz konusu Kanun'un yürürlük tarihi olan 01.03.2011 tarihinden sonraki sürelerine ilişkin olmak üzere kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri diledikleri takdirde borçlanabilecekler ve bu borçlanma süreleri 4/a sigortalılığı kapsamında sayılacaktır. Bu kapsamda borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarının yüzde 20 oranı üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Zira genel sağlık sigortasından yararlanabilmek amacıyla önce bu 30 günden eksik sürelerle ilişkin yalnızca genel sağlık sigortası primi ödedikten sonra borçlanma yapmaları durumunda evvelce ödemiş oldukları genel sağlık sigortası primleri de değerlendirilmiş olunacaktır. Buna göre, 25.02.2011 tarihinden itibaren kamu ve özel sektörde kısmi süreli çalışanlar ile ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanlardan aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen eksik gün nedeni 06 (kısmi istihdam), 07 (puantaj kayıtları) ve 17 (ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma) olanlar ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ücret karşılığı çalışan usta öğreticilik yapan sigortalılar da ay içinde zorunlu sigortalılık dışındaki sürelerini yukarıdaki esaslara göre borçlanabileceklerdir.

---

<sup>483</sup> TUNCAY A., Can/ EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Bastı, İstanbul 2005, s. 456.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara 611 sayılı Kanunla getirilen her iki düzenleme ile sigortalılar hem 4/a'lı hem 4/b'li olma ikileminden kurtuldukları gibi, söz konusu düzenlemeler emekliliklerinde büyük rol oynayacaktır.

### III. SOSYAL SİGORTA HAKLARI

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden sosyal sigorta hakları açısından bir farkı bulunmamaktadır. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de şartları gerçekleştiği takdirde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik ve genel sağlık sigortalarından yararlanmaktadırlar.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden de tıpkı tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerde olduğu gibi sigorta kollarından yararlanabilmeleri için prim alınmaktadır. Prim oranları açısından tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan açısından herhangi bir farklılık gözetilmemiştir. Buna göre, kısa vadeli sigorta kolları açısından prim oranı iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre yüzde 1 ile yüzde 6,5 oranları arasında Kurumca belirlenir ve primin tamamı işveren tarafından ödenir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, sigortalının prime esas kazancının yüzde 20'sidir. Bunun yüzde 9'u sigortalı, yüzde 11'i işveren payıdır. . Ancak, fiili hizmet süresi zammına tabi işlerde çalışan sigortalılar bakımından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri daha farklı belirlenmiştir<sup>484</sup>.

---

<sup>484</sup> Ayrıca bu konuda da m. 4/I, (a) ve (c) bendine tabi sigortalılar arasında ayırım da yapılmıştır. Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında çalışıp da fiili hizmet süresi zamanına tabi olan sigortalılar için uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, % 20 oranına; 40. maddeye göre 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan, 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan, 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan eklenmesi suretiyle hesaplanır (m.81/I,b, 1). Fiili hizmet süresi zammına tabi olup da m. 4/I, (c) bendi kapsamında çalışanlar için ödenmesi gereken malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı ise, % 20 oranına; 40. maddeye göre 60 fiili gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan, 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 5 puan, 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 10 puan eklenerek belirlenir. (m.81/I, b, 1). Görüldüğü gibi, bu kapsamda sigortalı olanlar % 20 oranına ilaveten ödenmesi gereken prim oranı çok daha yüksek belirlenmiştir. Bu şekilde bulunan oran ile % 20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir (m.81/I, b,II). Dolayısıyla, bu kapsamdaki işlerde m.4/I, (a) bendine tabi sigortalıları çalıştıran işverenler, işveren prim payı olarak en az % 12, en fazla da % 14 oranında; m.4/1, (c) bendinde tabi sigortalıları çalıştıran işverenler ise en az % 14,33, en fazla % 21 oranında prim ödeyeceklerdir. Belirtelim ki, bu oranlar, özel sektör işverenlerinin yararlanabilecekleri % 5

Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prime esas kazancın yüzde 12,5’u olup, bu primin yüzde 5’i sigortalı, yüzde 7,5’u ise işveren tarafından ödenmektedir. Buna karşılık, yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın yüzde 12’sidir.

5510 sayılı Kanuna 6111 sayılı Kanun’un ek 6. maddesi ile yapılan değişiklik neticesinde artık, ticari taksı, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerlerinde çalışanlar ile sanatçılardan bir veya birden fazla kişi yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle ay içerisinde 10 günden az süreyle çalışmakta olan sigortalılar hakkında; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Ayrıca 6111 sayılı Kanun’un 51. maddesi ile 5510 sayılı Kanun’a eklenen ek 6. madde ile 4. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığında belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştırıldıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler sigortalı sayıldıklarından ek 6. madde kapsamında sigortalılıkları başlatılanlar genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır.

5510 sayılı Kanun’un 6111 sayılı Kanunla değişik 5. maddesinin (b) bendi gereği, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır.

İşsizlik Sigortası Kanununda Torba Yasa ile yapılan değişiklikle, kısmi süreli çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına alınmış olup, kısmi süreli çalışanlardan ay içindeki eksik günleri için isteğe bağlı sigortalı olanlar, işsizlik sigortasına tabi olabileceklerdir.

---

oranındaki Hazine katkı payı dikkate alınmaksızın ifade edilmektedir:  
**GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s.229-230.

İşsizlik sigortasından yararlanmak isteyen kısmi süreli çalışanlar yüzde 1 sigortalı ve yüzde 2 işveren payı olmak üzere toplam yüzde 3 oranında işsizlik sigortası primi ödeyerek bu haktan yararlanabileceklerdir.

5510 sayılı Kanunu'nun 88. maddesinin 4. fıkrasına göre; "4857 sayılı Kanun'un 13 ve 14. maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile bu Kanun'a göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir. Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının 30 günlük tutarı üzerinden ilgili kamu idaresince ödenir."

Öte yandan, 80. maddenin (i) bendi de; "88. maddenin dördüncü fıkrasına göre ay içerisinde 30 günden az prim ödeme gün sayılarına ait eksik günlerin genel sağlık sigortası primleri, eksik çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle hesaplanır." hükmünü havidir.

Bu durumda; söz konusu hükümler gereği; örneğin ayda 30 günden az çalışması olan işçiler için işverenler, işyerinde çalıştıkları kadar gün için ücret ödeyecekler ve bu çalışma süresine göre hem genel sağlık sigortası hem de diğer primleri ödeyeceklerdir. Bununla beraber sigortalı genel sağlık sigortasından yararlanmak için kalan süreyi aile içindeki kişi başına düşen gelir durumuna göre, 30 güne kendisi tamamlayacaktır. Bir örnekle açıklamak gerekirse<sup>485</sup>, 16 gün sigorta bildirim yapılan işçiye söz konusu çalışması karşılığında 400 TL brüt ücret veriliyorsa, işveren 400 TL'nin yüzde 12,5'i kadar genel sağlık sigortası primi ödeyecek, kalan 14 günlük genel sağlık sigortası primini ise sigortalı kendisi gidip Sosyal Güvenlik Kurumu'na

<sup>485</sup> YILDIZ, Ramazan, Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Usulü, Yaklaşım, Ağustos 2010, S.212. ([www.bursasgk.gov.tr](http://www.bursasgk.gov.tr)) (15.08.2011)

ödeyecektir. Bu 14 günlük boş geçen sürenin genel sağlık sigortası primi ailesindeki kişi başına düşen gelir tutarına göre hesaplanacaktır.<sup>486</sup>

---

<sup>486</sup> Aile içi kişi başına düşen aylık gelir tutarı; asgari ücretin üçte birinden asgari ücrete kadar ise asgari ücretin üçte biri, asgari ücretten asgari ücretin iki katına kadar ise asgari ücret, asgari ücretin iki katından fazla ise, asgari ücretin iki katı üzerinden, yüzde 12 oranıyla prim alınacaktır. Yani, kişi başına düşen gelir, 253.5 ile 760.5 TL arasında ise aylık 30.42 TL ( $760.5 / 3 \times 0,12$ ), 760.5 ile 1.521 TL arasında ise aylık 91.26 TL ( $760.5 \times 0,12$ ), 1.521 TL'den fazla ise aylık 182.52 TL'dir. ( $760.5 \times 2 \times 0,12$ ), Genel Sağlık Sigortası primi ödenecektir. Tabi ki 14 günlük süre için ödeme yapacaktır. Bu durumda; boş geçen bu 14 günlük sürenin GSS primini öderken de ailesindeki kişi başına düşen gelir tutarına göre en az (söz konusu primler 30'a bölünüp 14 ile çarpılması durumunda) 14,20 TL, 42,59 TL veya 85,18 TL ödeyecektir: **YILDIZ**, Genel Sağlık Sigortası, ([www.bursasgk.gov.tr](http://www.bursasgk.gov.tr)) (15.08.2011)

## SONUÇ

Standart dışı- atipik sözleşme türlerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi ülkemizde ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu tarafından tanımlanarak genel olarak düzenlenmiş ayrıca Kanunda bazı kısmi çalışma türlerine ilişkin özel kurallara yer verilmek suretiyle yasal zemine oturtulmuştur. Bu Kanundan önce iş hukuku mevzuatımızda, normal çalışma rejimi bakımından iş süreleri düzenlenmiş, kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>487</sup>. Buna karşılık öğretici, iş sözleşmesinin BK. m. 313'deki tanımında belirtilen zaman unsurunu esas almak suretiyle, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre için iş görmeyi yüklediğini ve bu durumun zamanının tümünü işverene tahsis etmek zorunda olduğu anlamı taşımadığını ifade etmek suretiyle kısmi çalışmaya kanuni dayanak göstermiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlenmiş olduğu 4867 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. Kanununun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine<sup>488</sup> göre ise (m. 6) , “*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma*” kısmi süreli çalışma olarak tanımlanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili getirilen düzenlemeler AB'nin 1997 tarihli yönergesi ile yürürlüğe giren aynı tarihli Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasındaki tanıma ve ILO'nun 1994 tarih ve 175 sayılı Sözleşmesinde yer alan tanım ve esaslara uygundur. Ancak Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 175 Sayılı Part- Time Çalışmalara İlişkin Sözleşmesi henüz T.C. tarafından onaylanmış değildir.

<sup>487</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 267.

<sup>488</sup> RG., 6 Nisan 2004, No:25425



Esnek çalışma şekillerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte yasal zemine kavuşturulması, özellikle kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında ayrımcılık yapılmaması, ücret, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı gibi konularda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin haklarının korunması iş kanunumuzdaki yapısal değişiklikler ve uygulama açısından önem taşımaktadır. Ancak ilk kez 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmelerine uygulanacak olan hükümler, Kanunda tam olarak düzenlenmemiştir. Kanunda düzenlenmeyen bir kısım önemli konular Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu durum beraberinde pek çok sorunu gündeme getirmektedir. Şöyle ki,

Çalışması süresi ile orantılı şekilde ücret alan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin fazla çalışma ücretine ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Söz konusu eksiklik yönetmelikle giderilmeye çalışılmış ve fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından getirilen kavramlar olduğundan bahisle fazla çalışma ücretinin kısmi süreli çalışanlar açısından uygulanmasının mümkün olmadığı şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeyi mümkün kılan fikre katılmak imkansızdır zira fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma işçinin rızası dahilinde yapılabilen bir çalışma şeklidir. İşçinin birden fazla işyerinde çalışıyorsa, işverenin fazla çalışma talebini kabul etmeyecek eğer fazla çalışmaya ihtiyaç duyuyorsa o takdirde kabul edecektir. Ancak yönetmeliğin bu takdir hakkını işçiye tanımaksızın adeta işçinin yerine geçerek karar veriyor olması hukuka aykırı olup tarafımızca eleştirilmektedir. Kanunla getirilmeyen bir kısıtlama yönetmelik hükmü ile getirilmiştir. Benzer bir düzenleme kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili açısından da söz konusudur. Kısmi süreli olarak haftada iki saat çalışan işçi hafta tatiline hak kazanamayacaktır. Kanımızca bu hükümde eleştirilmeye müsaittir nitekim bir işçi kısmi süreli olarak birden fazla işyerinde çalışıyor olabilir. Ayrıca işçinin bu çalışmaları toplamı tam süreli bir işçinin çalışma süresine eşit de olabilir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, işçinin hafta tatiline ihtiyaç duyup duymadığı olmalıdır.

Kısmi süreli çalışanların ulusal bayram ve genel tatil ücretleri konusundaki sorun ise daha basit nitelikte olup, işçinin çalışma zamanının bu günlere denk gelmesi halinde bu haklardan yararlanabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Kısmi süreli çalışan işçilerin yıllık izin ücretleri çıplak ücret üzerinden hesaplanacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, işverenin belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerine uyması gerekmektedir. Bildirim süreleri tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulandığı gibidir ve bildirim süresine uymayan işverenin ihbar tazminatı ödemesi gerekmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesinin feshinin diğer bir sonucu da kıdem tazminatıdır. Kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatına esas olacak kıdem hesabında, iş sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki süre dikkate alınmalıdır. Yargıtay yeni tarihli kararlarında bu konuya dikkat çekmekte, işçiyi korumak amacıyla sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihlerini dikkate almaktadır. Kısmi süreli çalışan işçiye kıdem tazminatı tavan konusu ile ilgili olarak tam süreli çalışanlardan farklı işlem yapılmayacaktır. Ayrıca birden fazla işverenin yanında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçinin kıdem tazminatı hesabında esas alınacak kıdem süresi ile tavanı da, ayrı iş sözleşmeleri olmaları nedeniyle, ayrı belirlenecek ve kıdem tazminatı ayrı hesaplanacaktır.

Sigorta hak ve yükümlülükleri 4-1/a bendi (SSK) kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başladığı için kısmi süreli çalışanların da işe başladıkları an sigortalılıkları başlamaktadır. Bu konuda tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlarla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım gözetilmemiştir. Bu kişiler bir ayırım yapılmaksızın Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden sosyal sigorta hakları açısından bir farkı bulunmamaktadır. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de şartları gerçekleştiği takdirde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik ve genel sağlık sigortalarından yararlanmaktadırlar. Ancak daha önceden sigortalı olma imkanları bulunmayan ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerlerinde çalışanlar ile sanatçılardan bir veya birden fazla kişi yanında kısmi süreli

iş sözleşmesiyle çalışanların sigortalı olma imkanları, ilk kez 5510 sayılı Kanun'un 6111 sayılı Kanunla değişik Ek 6. maddesi ile getirilmiştir. Ayrıca 6111 sayılı Kanun'un 51. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen ek 6. madde ile 4. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığında belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştırdıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler sigortalı sayıldıklarından ek 6. madde kapsamında sigortalılıkları başlatılanlar genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır.

6111 sayılı Kanun'un 24. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 5. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yapılan değişiklik ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden prime esas kazançları prime esas kazanç sınırından fazla olmayan öğrencilerden bakmakla yükümlü durumunda olmayanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

Daha önceden sigortalı olamayan bu kişilerin de sosyal sigortalar kapsamına alınması, sosyal sigorta haklarını kullanabilecek olmaları açısından oldukça önemlidir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi imzalayarak çalışmaya başlayan işçiler kendileri adına çalıştıkları kadar bildirilecek sigorta bildirimini isterse 6111 sayılı Kanun'un 32. maddesi ile değiştirilen 5510 sayılı Kanun'un 51. maddesi gereği isteğe bağlı sigorta ile veya 6111 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesine eklenen (i) bendi gereği eksik günleri hizmet borçlanması yaparak tamamlayabileceklerdir.

Mevzuatımızda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi ile düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenleme çok önemli bir gelişmedir. Ancak söz konusu sözleşmenin tek bir maddede ve ayrıntılarına değinilmeksizin düzenlenmiş oluşu ve ayrıca Kanunda düzenlenmeyen pek çok konunun Yönetmelik ile düzenlenmesi uygulama açısından pek çok sıkıntı ve tartışmayı da beraberinde getirmektedir.

Kanımızca söz konusu düzenlemeye ilişkin uygulamada sıklıkla karşılaşılan ancak Kanunda yer almayan, yargı kararları ile çözüme kavuşturulmaya çalışılan konularla ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılması yerinde olacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların sosyal güvenlik hakları 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler ve eklemeler sonucu iyileştirilmiştir. Bu kapsamda daha önceden sigortalı olma imkanı olmayan kısmi süreli çalışanlara da sigortalı olma imkanı getirilmiştir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara 6111 sayılı Kanunla getirilen isteğe bağlı sigortalılık ve hizmet borçlanması düzenlemeleri de oldukça önemlidir ve sigortalıların özellikle emekliliklerinde büyük rol oynayacaktır. Zira sigortalı önceki uygulamadaki hem 4/a'lı hem de 4/b'li olma ikileminden kurtulmuş olmaktadır.

## KAYNAKÇA

AKI, Erol, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000.

AKI, Erol, İş Hukuku, İzmir 1998.

AKI, Erol, Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş, C.5, S.3, Ankara 2000.

ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku, Ankara 2003.

AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN E. Tuncay, Senyen, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009.

AKTEKİN, Şeyda, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin SIMAP Kararı'nın Çalışma Süresi Yönergesine Etkileri Bakımından İncelenmesi, SİCİL, y.1, S.1, İstanbul 2006.

AKTEKİN, Şeyda, Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü, Mercek Dergisi, C:2, S:3, 2003.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 7. Baskı, 2008.

AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, C.1, Ankara 2006.

AKYİĞİT, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Öz İplik- İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1995.

AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma, TÜHİS, C.19, 1-2, Ağustos- Kasım 2004.

AKYİĞİT, Ercan, Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Tazminatı, TÜHİS, C.17, S.3, Ankara Şubat 2002.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.

AKYİĞİT, Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS, C.19, S.4, Mayıs 2005.

AKYİĞİT, Ercan, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, TÜHİS, C:15, S:3-4, Şubat-Mayıs 1999.

ARAZ, Murat, 6111 Sayılı Kanunla Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Konusunda Meydana Gelen Değişiklikler, <http://www.bilgidenetim.com>.

ARGUN, Fazilet, Nurel, Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar, Çimento İşveren, C.8, S. 3, Mayıs 1994.

ARICI, Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992.

AYKAÇ, Mustafa, Kısmi Süreli Çalışmanın Ekonomik ve Sosyal Boyutları, Sosyal Siyaset Aylık Bilim Dergisi, S.4., C.1, 2005.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005.

CENTEL, Tankut, Bireysel İş Hukuku, I, 2. Bası, İstanbul 1994.

CENTEL, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986.

CENTEL, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992.

ÇAKIR, Özlem, Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.3, S.1, 2001.

ÇANKAYA, Osman Güven/GÜNAY, Cevdet İlhan/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006.

ÇELİK, Nuri, Kısmi Süreli Çalışmada Kıdemin Hesabı, Kamu-İş, C.6, S.4, Ankara 2002.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul 2010.

DERECİ, Bayram, Akıl Defteri, İstanbul 2003.

DOĞAN, Cahit, İş Hukuku, Niğde 2000.

ENGİN, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş, C.5, S. 3, Ankara 2000.

EYRENCİ, Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, İHSGHD, Ocak-Mart 2004.

EYRENCİ, Öner, Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz-Eylül 1991.

EYRENCİ, Öner, Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, C.1, Ankara 1991.

EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2003.

GEREK, Hasan, Nüvit, Üniversitelerde Kısmi Süreli Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil, S.14, Haziran 2009.

GÜNAY, Cevdet İLHAN, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara 2003.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara 2005.

GÜNAY, Cevdet İlhan, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007.

GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 13. Bası, İstanbul 2010.

İŞIKLI, Alpaslan, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2005.

İNCİROĞLU, Lütfi, Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu, Sorulu-Cevaplı ve Uygulamalı, Legal Yayıncılık, Mayıs 2006.

İNCİROĞLU, Lütfi, Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3. Bası, İstanbul 2005.

KANDEMİR, Murat, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, S.6, Eylül 2005.

KAPLAN, Emine Tuncay, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999.

KARA, Hacı, Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücreti, LEGAL İSGHD, S.17, 2008.

KARAKAŞ, İsa, Kısmi Süreli Çalışan Taksici-Dolmuşçu Nasıl Sigortalı Olacak?, [www.isakarakas.com.tr](http://www.isakarakas.com.tr).



KARAKAŞ, İsa/ HASANOĞLU, Murteza, İşçi Hakları Rehberi, İlke Emek Yayınları, Ankara 2005.

KAYA, Semiha, Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma, Ankara 1998.

KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, 15.05.2008 Tarih ve 5763 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler ve Yeni İçtihatlarla, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, C. I, İstanbul 2008.

KOCABIYIK, Selçuk, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, İstanbul Temmuz 2005.

KUTAL Metin, İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek, S.6, y:2, İstanbul Nisan 1997.

MERİÇ, Nedim, Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İSGHD, C.2, S.8, İstanbul Ekim 2005.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara 2008.

NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, C. I, İzmir 1998.

OĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955.

OKUR, Ali, Rıza, Uluslar arası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo- Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991.

ÖZCAN, Mustafa, Alternatif Çalışma Yöntemlerinin Türk İş Hukukuna Uygulanması Sonucu Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Yolları, Ankara 1997.

ÖZKARA, Ahmet, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma, Ankara 1993.

REİSOĞLU, Seza, Akdin Feshinde Yıllık İzin Ücretinin İşçinin Son Ücreti Üzerinden Ödenmesi, TÜHİS, C:14, S:4-5, Kasım 1997-Şubat 1998.

SAN, Nur, Part-Time Çalışma Kavramı, İçeriği ve Uygulanabilirliği: Sakarya’da Bir Araştırması Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2006.

SERT, Nihal, Türk İş Hukuku Mevzuatında Fazla Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Ankara 1999.

SÖZER, Ali, Nazım, Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Sosyal Sigorta Hakları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Bülteni, S.4, İstanbul 2000.

SÜMER, Haluk Hadi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.

SÜMER, Haluk, Hadi, İş Hukuku, 11. Bası, Konya 2005.

SÜZEK, Sarper, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararların Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), 6. Bası, İstanbul 2010.

ŞAFAK, Can, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma,  
www.kristalis.org.tr.

ŞEN, Sabahattin, Esnek Üretim- Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerinde Etkileri,  
Ankara 2004.

TEMİR, Arif, Tam Zamanlı ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili, Genel  
Tatil ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma,  
<http://www.alomaliye.com>

TEMİR, Arif, Denkleştirme Esasına Göre Çalışma Uygulaması, Yaklaşım Dergisi,  
Sayı:4, Haziran 2005.

TUNCAY A. Can, Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar,  
TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001.

TUNCAY, A., Can, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul  
Barosu, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003.

TUNCAY, A., Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, C. 9, S.2, Mart 1995.

TUNCAY, Aziz Can, Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları  
Toplantısı, 14 Haziran 2007, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, İş Kanunu  
Toplantı Dizisi IV, İstanbul, Aralık 2007.

TUNCAY, A., Can/EKMEKÇİ, Ömer, Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik  
Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul 2009.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.

UÇUM, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.

ULUCAN, Devrim, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek, Temmuz 2003.

ULUCAN, Devrim, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, MESS, İstanbul 1998.

UŞAN, M., Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Bası, Ekim 2009.

UZUN, Bekir, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2004.

YALÇINKAYA, Nilüfer, Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi 2006.

YILDIZ, Ramazan, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilere Torba Kanun'da Getirilen İmkanlar, Yaklaşım, S.221, Mayıs 2011.

YILDIZ, Ramazan, 5510 Sayılı Kanun'a Göre Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yaklaşım, Eylül 2009, S. 201, www.huseyinust.com

YORULMAZ, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara 2008.

ZARARSIZ, Emin, Değişiklikler Sosyal Güvenlik Sistemine Olumlu Katkı Sağlayacak, İşveren Ocak-Şubat 2011.

ZEYTİNOĞLU, Işık Urla, Kısmi Çalışma (Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir, Kamu-İş, C.4, S.1, Ankara Ocak 1991.