



## PART-TİME (KİSMİ SÜRELİ) ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAKLARI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR (\*)

### 1 - GİRİŞ

İş Kanuna göre taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

### 2- PART-TİME (KİSMİ SÜRELİ) İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölü-

nebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Çalışılan haftalık süre dışında kısmi süreli iş sözleşmesi ile tam süreli iş sözleşmesi arasında fark yoktur.

Çalışan, Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinin öngördüğü çerçeve içinde ve zaman ile bağımlılık unsurlarını gerçekleştirecek biçimde çalışmaktaysa aradaki çalışma ilişkisi hizmet akdi; iş gücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak işini görüyorsa ve sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse çalışma ilişkisi istisna akdidir. İşyerine günde iki kez giden, işverenin talimatlarına göre hareket eden çalışanın çalışma ilişkisi part-time biçiminde iş sözleşmesidir<sup>1</sup>.

### 3- PART-TİME (KİSMİ SÜRELİ) ÇALIŞMA

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

\*İş Müfettişi

<sup>1</sup> Yargıtay 9.HD-E:1997/06660-K:1997/06343-T:13.10.1997

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

Esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ile bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı hizmet sözleşmeleri ile çalışması mümkündür<sup>2</sup>.

İş sözleşmesine göre haftada beş gün birer saatten ayda toplam 20 saat çalışma, part-time (kısmi süreli) çalışmadır. Kısmi süreli çalışma hallerinde kıdem süresinin tespitinde iş sözleşmesinin başladığı ve sona erdiği tarihler arasındaki zaman dikkate alınır. Çalışma saatlerinin toplanarak gün-ay ve yıla çevrilmesi doğru değildir<sup>3</sup>.

#### 4- PART - TİME (KİSMİ SÜRELİ) İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Part-time (kısmi süreli) çalışma; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma olduğundan işyerindeki normal haftalık çalışma süresinin 2/3'ü olarak belirlemiştir. Buna göre, normal haftalık çalışma süresi eğer 45 saat ise, haftada en

fazla 30 saate kadar yapılan çalışmalarını kapsayan iş sözleşmeleri kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanacaktır.

İşyerindeki normal çalışma süresinin 2/3 oranından söz edildiğinden, bir işyerinde kısmi süreli çalışmanın var olup olmadığını anlayabilmek için, o işyerinde uygulanan haftalık normal çalışma süresi kıstas olarak alınacaktır. Haftalık normal çalışma süresi İş Kanununa göre 45 saattir. Ancak örneğin; (A) İşyeri haftalık normal çalışma süresini 42 saat belirleyebilir. Bu durumda o işyerinde kısmi süreli çalışma süresi 42 saatin 2/3 oranı olarak 28 saat olarak belirlenecektir.

#### 5- PART - TİME (KİSMİ SÜRELİ) İŞ SÖZLEŞMESİ BİÇİMLERİ

Kısmi süreli iş sözleşmeleri aşağıdaki belirtildiği şekilde düzenlenebilir

- Belirli süreli kısmi iş sözleşmesi
- Belirsiz süreli kısmi iş sözleşmesi
- Sürekli kısmi iş sözleşmesi
- Süreksiz kısmi iş sözleşmesi
- Deneme süreli kısmi iş sözleşmesi

#### 6- PART - TİME (KİSMİ SÜRELİ) İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAKLARI

##### 6.1- Eşit Davranma

Kısmi süreli çalıştırılan işçi ile tam süreli çalıştırılan emsal işçi arasında, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt sözleşme türünün kısmi süreli olması nedeniyle farklı bir işlem uygulanamaz. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi yoksa o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınacaktır.

<sup>2</sup> Yargıtay 9.HD-E:2005/11792-K:2005/14128-T:21.04.2005

<sup>3</sup> Yargıtay 9.HD-E:2000/12897-K:2000/17227-T:23.11.2000

**6.2- Ücret Eşitliliği**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir. Kısmi süreli çalışan işçilere ödenecek ücret yasal asgari ücretin altında olamaz. Aylık asgari ücretin 30 güne bölünmesiyle günlük asgari ücret, günlük asgari ücretin 7,5 saat olan normal günlük çalışma süresine bölünmesiyle de saatlik asgari ücret hesaplanır.

Part time (kısmi süreli) iş sözleşmelerinde işçinin alacağı ücretin şekli ve miktarı taraflarca serbestçe kararlaştırılabilir. Asgari ücret işçilere normal çalışma süresi karşılığı ödenmesi gereken en az ücrettir. İşverenden kısmi süreli çalışan işçiye asgari ücretin tamamının ödenmesi istenemez ise de işçiye belirli bir süre için ödenecek ücret aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına da düşemez<sup>4</sup>.

**6.3- Hafta Tatili ve Ücreti**

İş Kanununa göre, çalışma süresi haftalık olarak belirlenmiştir. Günlük çalışma süreleri esnek çalışmanın benimsenmesine göre farklı olarak saptanabilir.

Süreye bağlı hakların belirlenmesinde haftalık çalışma süresi öne çıkmıştır. İşçinin haftalık çalışma süresi esas alındığından, günlük çalışma sürelerine bakılmaz, haftalık çalışma süresini yerine getirip getirmediği önem kazanır.

İşçi, 45 saatlik haftalık çalışma süresini, 5 günde ve/veya 6 günde tamamlamışsa, bunun karşılığında hafta tatilini hak etmiş olacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de, haftalık çalışma süresini tamamlamışsa, hafta tatili ve ücretine hak kazanacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye verilecek ücret, haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresine olan oranı karşılığında olacaktır. Örneğin, kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi eğer 15 saat ise, bu süre haftalık normal çalışma süresinin 1/3'ü oranında olduğundan ve 7.5 saatin 1/3'ü 2,5 saat olduğundan, haftada 30 saat üzerinden çalışan kısmi süreli işçiye ödenecek hafta tatili ücreti 2,5 saatlik ücreti tutarında olacaktır.

Kısmi süreli işçilerin hafta tatili hakları, tam süreli işçilerde olduğu gibi 24 saat kesintisiz olacak ancak, hafta tatili ücretleri, haftalık çalışma sürelerinin, normal haftalık çalışma süresine olan oranı üzerinden ödenecektir.

**6.4- Genel Tatil ve Ücreti**

Ulusal bayram veya genel tatil günlerinde işçi eğer çalışmazsa, o günün ücreti bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenecektir. Tatil yapılmayarak işçiler çalışırlarsa, ayrıca her çalışılan gün için bir günlük ücret ödenecektir.

Kısmi süreli çalışan işçi de, tam süreli işçi de olduğu gibi genel tatil veya ulusal bayram gününe rastlayan günde çalışması varsa ve o gün çalışmıyorsa, bir iş karşılığı olmaksızın genel tatil ücretine hak kazanacaktır. Eğer kısmi süreli çalışan işçinin çalışma günleri haftanın belirli günleri için kararlaştırılmış ve çalışma günleri ulusal bayram veya genel tatil gününe rastlamıyorsa, bu durumda genel tatil ücreti ödenmeyecektir.

Kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi örneğin 24 saat ve haftanın altı iş günü ise, ulusal bayram veya genel tatil günü çalışmadığında, genel tatil ücretini 4 saat üzerinden alacaktır. Çalışmış ise, 6 saat üzerinden ayrıca ücret ödenecektir.

<sup>4</sup>Yargıtay Hukuk Genel Kurulu-E:2003/21-143-K:2003/0159-T:12.03.2003

**6.5- Yıllık İzin ve Ücreti**

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılabilmesi için tam süreli çalışan işçiler için geçerli koşullar kısmi süreli çalışan işçiler açısından da geçerlidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışanların işyerine girdikleri tarihten itibaren bir yılı doldurmaları halinde yıllık ücretli izine hak kazanırlar.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Örneğin; Bir işyerinde haftada 2 gün 3 saatten toplam 6 saat çalışan bir işçiye 14 günlük yıllık ücretli izin karşılığında 12 saatlik ücret ödenecektir. İşçi eğer işyerinde çalışmış olsa idi 14 gün içinde 12 saat çalışmış ve ücretini almış olacak idi. Burada işçinin bir hak kaybı yoktur.

Part-time (kısmi süreli) çalışmalarda yıllık ücretli izin uygulamasında bir yıllık kıdem süresinin hesabında işçinin hizmet sözleşmesine göre çalışması gereken günlerde hizmetini sürdürmesi yeterlidir<sup>5</sup>.

**6.6- Kıdem Tazminatı**

Part-time (kısmi süreli) iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara kıdem tazminatları ödenecektir. Ödeme tam yıl kıdemi olanlara ( toplam kıdem tazmina-

tı=kıdemi oluşturan yıl x günlük ücret x 30) formülü ile, bir yıldan artan süreler içinde (bir yıl içinde ödenecek kıdem tazminatı / 365 x artan süre) formülü ile hesaplanacaktır.

Part-time çalışan bir işçinin ihbar ve kıdem hesabına esas hizmet süresinin ve ücretinin belirlenmesinde; hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre olarak dikkate alınır. Alınan son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunur. Bu ücret esas alınarak tüm süreye göre ihbar-kıdem tazminatı hesaplanır<sup>6</sup>.

Çalışılan tüm süre yıl, ay, gün olarak öncelikle belirlenip kısmi süre karşılığı ücret dikkate alınmak suretiyle kıdem tazminatı hesaplanması yöntemi kıdem tazminatı için öngörülen kurallara aykırılık oluşturmaz. Tersine o kurallar gereği hesaplama yapılmış olur. Bu yöntem basit ve pratik olduğu için daha kolay anlaşılır. Günlük çalışılan 2 saatlik süreler toplanmak suretiyle çalışılan süre tespit edilerek düşük günlük ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanması işçinin aleyhine olur. Böyle bir yöntem uygulandığı takdirde öncelikle iki saatlik çalışma karşılığı ücretin değil, yedibuçuk saatlik ücretin göz önünde tutulması, hafta tatili ve diğer resmi tatil günlerinin eklenmesi gerekir<sup>7</sup>.

Kıdem tazminatı hesabında kısmi çalışmaların toplam gün sayısı 360'a değil, 365 güne bölünmesi gerekir<sup>8</sup>.

Part-time çalışmada fesih tarihindeki son ücret esas alınarak ihbar-kıdem tazminatı hesaplanır<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu-E:2003/21-143-K:2003/0159-T:12.03.2003

<sup>6</sup> Yargıtay 9.HD-E:2000/08184-K:2000/12733-T:27.09.2000

<sup>7</sup> Yargıtay 9.HD-E:1997/16566-K:1997/20066-T:02.12.1997

<sup>8</sup> Yargıtay 9.HD-E:1997/11185-K:1997/14995-T:10.09.1997

<sup>9</sup> Yargıtay 9.HD-E:1994/07505-K:1994/07380-T:16.05.1994

Part-time çalışmada ayda 15 gün çalışan işçiye her ay tam çalışmış gibi kıdem tazminatı hesabı yapılamaz<sup>10</sup>.

Part-time (kısmi süreli) hizmet sözleşmelerinde bir işçinin kıdeminin hesabında işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak sürenin değil, sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki sürenin göz önünde bulundurulması gerekir. İşbar tazminatına esas alınacak sürede de aynı ilkeler geçerlidir<sup>11</sup>.

### **6.7- Sigorta Gün Sayısı**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanuna göre;

Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.

Yasal düzenleme doğrultusunda part time (kısmi süreli) çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin (saat) 7,5'a bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olacağı hesaplanır. 7,5 saatin altındaki çalışmalarda 1 güne tamamlanır. Yani kısmi süreli çalışan personelin aylık sigortalılık süresi aylık çalışma gün sayısı = ay içinde çalışma saati / 7,5 formüle ile bulunur.

Örneğin; Ay içinde toplam 60 saat çalışan bir sigortalının SSK'na bildirilecek gün sayısı formüle edersek:  $60 : 7,5 = 8$  gün olarak hesaplanır

Part-time (kısmi süreli) çalışan işçinin aynı süre içinde başka işyerlerinde çalışmasına yasal bir engel yoktur. Diğer bir ifadeyle işçi birden çok işverene ait işyerlerinde aynı süre içinde sigortalı olarak çalışabilir<sup>12</sup>.

### **6.8- Cezai Yaptırım**

Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63. maddesine muhalefetten aynı Kanununun 104. maddesi gereği 2009 yılında 1.012 TL idari para cezası uygulanacaktır.

### **7- SONUÇ**

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

İşyerinde normal haftalık çalışma süresi eğer 45 saat ise, haftada en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmaları kapsayan iş sözleşmeleri kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanır.

Part-time (kısmî süreli) iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça,

<sup>10</sup> Yargıtay 9.HD-E:1991/10981-K:1991/16220-T:17.12.1991

<sup>11</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu-E:2003/21-143-K:2003/0159-T:12.03.2003

<sup>12</sup> Yargıtay 9.HD-E:2001/18500-K:2001/11929-T:07.02.2001

iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Part-time (kısmî süreli) çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.