



KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

İş Kanunu(4857 iş kanunu) “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir” şeklinde bir düzenleme öngörmüş ancak açık bir tanımlama getirmemiştir.

Uygulama yönetmeliğinde(İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, 2004) ise “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” kısmi süreli çalışmadır şeklinde tanımlanmıştır.

Sözleşmenin kısmi süreli olup olmadığının tespitinde en önemli ölçüt işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli emsal işçiye göre 2/3’ü veya daha azı olup olmadığıdır.Emsal işçi,işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir.

İşçinin çalışacağı günlerin ve o günlerdeki çalışma sürelerinin bilinmesi için kısmi süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekir.

Yazılı olarak düzenlenecek kısmi süreli iş sözleşmesinde kanaatimce aşağıdaki bilgelerin bulunması gerekir:

- a. İşyerinin unvanı.
- b. İşverenin adı.
- c. İşyerinin adresi.
- d. İşçinin adı ve ikamet adresi.
- e. İşin niteliği ve yapılacağı yer veya yerler.

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

- f. Sözleşme süresi ve ücreti.
g. Haftalık çalışma süresi.
h. Çalışılacak günler ve çalışan gün içinde çalışma saatleri.
i. Özel hükümler.

Kıdem Tazminatı:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120 ve geçici 6.maddesi gereği "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır" hükmünü içeren yasal düzenlemede bir değişiklik olmamıştır.

Yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi; Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin koşullarını düzenlemiştir.

Yürürlükte olan yasa hükmüne göre;
Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

- a. İşveren tarafından bu Kanunun 17.maddesinin II numaralı bendinde (4857 sayılı İş Kanunu 25/II. maddesi) gösterilen sebepler dışında,
b. İşçi tarafından bu Kanunun 16.maddesi (4857 sayılı İş Kanunu 24. maddesi) uyarınca,
c. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

d. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; (İşçinin faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz).

e. (4447 Sayılı Kanun'un 45.maddesi ile ilave edilen bent. Yürürlük: 08.09.1999) 506 sayılı Kanunun 60.maddesinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81.maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi,

f. Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi,

g. İşçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde,

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeni-

den akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçiye Ödenecek Kıdem Tazminatı:

Yargıtay;

1. Ayda 15 gün çalışan işçiye her ay tam çalışmış gibi kıdem tazminat hesabı yapılması hatalıdır(Yargıtay 9.HD-E:1991/10981-K:1991/16220-T:17.12.1991).

2. Davacı işçi işyerinde haftada beş gün ve günde 2 saat üzerinden 01.07.1982-30.04.1996 döneminde çalışmıştır.Günlük kısmi çalışmada kıdem tazminatının hesap şekli uyumsuzluk konusudur.Davacının iki saat çalışma karşılığı ücretinin günlük normal yedi buçuk saatlik çalışma karşılığı ücretten düşük olacağı tabidir.Bu itibarla çalışılan tüm süre yıl,ay,gün olarak öncelikle belirlenip kısmi süre karşılığı ücret dikkate alınmak sureti ile kıdem tazminatının hesaplanması yöntemi 1475 sayılı İş Kanunu'nun,14.maddesinde öngörülen bu yurucu kurallara aykırılık oluşturmaz...(Yargıtay 9.HD-E:1997/16566-K:1997/20066-T:02.12.1997)”

3. Part-time çalışan bir işçinin ihbar ve kıdem tazminatları hesabına esas hizmet süresinin ve ücretinin belirlenmesinde mahkemece hataya düşülmüştür.Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre bu tür çalışmalarda hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre olarak nazara alınmalı ve alınan son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunmalı ve bu ücret esas alınarak tüm süreye göre ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanmalıdır...(Yargıtay 9.HD-E:1997/16566-K:1997/20066-T:02.12.1997)”.

4. Davacı işçinin davalıya ait işyerinde günde 1,5 saat çalıştığı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk yoktur. Uyumsuzluk bu kısmi süreli çalışma için kıdem tazminatının hesaplanma şekli ile ilgilidir. Yargıtay'ın uygulamasına göre kısmi çalışma halinde normal günlük 7,5 saat çalışma durumuna göre kural olarak daha düşük yevmiye ile çalışma söz konusu olur. Bu yevmiye üzerine önce 1 yıllık sonrada 5 yıllık ve ayrıca yıldan eksik çalışma süreleri için kıdem tazminatı hesaplanır. Yıllık kıdem tazminat tutarı tavan sınırın altında ise o miktar üzerinden tüm süre için hesaplama yapılmalıdır. Böyle bir durumda kısmi çalışma süresinin günlük tam süreye göre orantı yapılarak bu orantının tavan miktarına da uygulanması doğru değildir. (Yargıtay 9.HD-E:2001/2036-K:2001/5526-T:04.04.2001)”.

5. Davalı, davalı işveren yanında işyeri hekimi olarak 11.02.1992 - 31.12.1998 tarihleri arasında haftada iki gün part-time bir çalışma usulü ile çalışmıştır. Buna göre davacının ücreti tespit edilmiştir. Ne var ki mahkemece hükme varılırken çalışma gün sayıları toplanarak davacının hizmet süresi 718 gün bulunmuş ve buna göre kıdem tazminatına karar verilmiştir. Oysa Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre davacının hizmeti 6 yıl 10 ay 20 gün sürmüş olup son ücreti göz önünde tutularak sonuca varılmaktadır. Kararın bu nedenle bozulması gerekmektedir (Yargıtay 9.HD-E:2001/6063-K:2001/8620-T:21.05.2001)”.
Kararlarından da anlaşılacağı kısmî süreli olarak çalışan bir işçinin, kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasında çalışılan veya çalışılmayan günler ayrımı yapmaksızın tüm sürenin göz önüne alınması gerektiği görüşündedir.

Örneğin;

a. Son aylık brüt maaşı 2.000.-YTL olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle haftada 45 saat 5 yıl çalışmış olan işçi A...’nın, iş sözleşmesi tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiştir. İşçi A...’nın hak kazanacağı kıdem tazminatı tutarı $2.000 \times 5 = 10.000.-$ YTL olacaktır.

b. Son aylık brüt maaşı 2.000.-YTL

olan işçi B...’de aynı işi yapmaktadır ancak kısmî süreli iş sözleşmesi ile 5 yıl ,günde 3 saat,hafta da 15 saat çalışmıştır. İşçi B...’nin de hak kazanacağı kıdem tazminatı tutarı $2.000 \times 5 = 10.000.-$ YTL olacaktır.

Fiili çalışma sürelerine bakıldığında işçi A...’nın, işçi B...’den üç kat daha fazla çalıştığı ve bu yüzden B...’nin kıdem tazminatı hakkının A...’ya göre üçte bir nispetinde olması gerektiği ortaya çıkacaktır.

Yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14.maddesine göre “...işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir...”Yasal düzenlemeden de görüleceği üzere kıdem süresinin hesabında sadece haftanın çalışılan günlerinin göz önünde tutulmasını öngören veya tam gün yada tam hafta çalışılıp çalışılmamaya göre bir ayırım yoktur.

Yasal düzenleme ve Yargıtay kararları dikkate alındığında kıdem tazminatı hesabında işçinin çalıştığı saat ve günler toplanarak kıdemi hesaplanamaz. Diğer bir ifadeyle tüm süre gün,ay ve yıl olarak bir bütün olarak belirlenecektir.

Sonuç:

4857 sayılı İş Kanunuyla birlikte esnek çalışma kavramına daha fazla yer

verilmiş ve buna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Esnek çalışma modellerinden birisi olan kısmi süreli çalışmaya ilişkin uygulamaya yönelik hükümler çok açık olmadığından, yargı kararları uygulamaya netlik kazandırmaktadır.

İş Kanununun 13. maddesinde belirtilen "...kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenir..." hükmünün kıdem tazminat konusunda da uygulanmasının yerinde olacağı kanaatindeyim.

KAYNAKÇA

İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği Madde: 6 (06.04.2004). Ankara: Resmi Gazete (25425)

T.C. Yasalar. **4857 sayılı İş Kanunu: Madde:13.** Ankara : Resmi Gazete

Yargıtay 9.HD-E:1991/10981-K:1991/16220-T:17.12.1991

Yargıtay 9.HD-E:1997/16566-K:1997/20066-T:02.12.1997

Yargıtay 9.HD-E:2000/8184-K:2000/ 12733-T:27.09.2000

Yargıtay 9.HD-E:2001/2036-K:2001/ 5526 - T:04.04.2001

Yargıtay 9.HD-E:2001/6063-K:2001/ 8620-T:21.05.2001

