

4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ÜCRET

Arş. Gör. Ömer UĞUR¹

Öz

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, iş hukukundaki esnekleşme hareketlerinin önemli neticelerinden biridir. Haftalık çalışma süresinin tam zamanlı çalışan emsal işçinin çalışma süresine göre önemli ölçüde daha az belirlendiği bu sözleşme türünde kısmi süreli çalışan işçi tarafların arasındaki anlaşmaya göre haftanın belirli günlerinde çalışabileceği gibi haftanın tüm iş günlerinde daha kısa çalışma saatleriyle de iş görme edimini yerine getirebilir. Klasik anlamdaki kısmi süreli çalışmanın yanında kısmi süreli iş sözleşmesinin çağrı üzerine çalışma, kayan iş süreleri, iş paylaşımı gibi özel görünüşleri de bulunmaktadır.

Genel kuralların çoğunlukla tam süreli klasik iş ilişkisine göre düzenlendiği iş hukukunda kısmi süreli çalışan işçilerin ücret, ikramiye, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin ücretinin nasıl tespit edileceği önemli bir konudur. Sayılan ücretler bakımından her konuda açık kanun hükümleri yer almamakta, konu yargı kararları ile çözüme kavuşturulmaktadır. Elbette öğretilerde yer alan çeşitli görüşler de konunun gelişmesine ve çeşitli sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmada konu klasik anlamdaki kısmi süreli iş sözleşmeleriyle sınırlandırılmış olup kısmi süreli çalışan işçilerin temel ücreti, ikramiye ve diğer sosyal hakları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin ücreti hakkındaki öğreti görüşleri ve yargı kararları değerlendirilmiş, sorunlu konularda çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ücret, Hafta Tatili, Yıllık Ücretli İzin, Fazla Çalışma.*

¹ İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Doktora Programı Öğrencisi / İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D. Araştırma Görevlisi, Orcid: 0000-0001-7481-112X, omerugur.imu@gmail.com

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 11.08.2021

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 02.09.2021

Bu makaleye atıf için; UĞUR Ömer, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret”, **İMİHD**, C. VI, S. 11, 2021, s. 97-123.

WAGE IN PART-TIME EMPLOYMENT CONTRACTS ACCORDING TO THE LABOUR CODE NUMBERED 4857

Abstract

Part-time employment contracts are one of the important results of the idea of flexibility in the labour law. In this type of contract, where the weekly working hours is determined significantly less than the working hours of the full-time equivalent employee, the part-time employee may work on certain days of the week, as well as performing the duty to work with shorter working hours on all working days of the week, depending on the agreement between the parties. In addition to part-time work in the classical type, part-time employment contracts also have special types such as on-call work, shifting working hours, and job sharing.

In the labour law, where the general rules are regulated according to the full-time classical employment relationship, it is an important issue how to determine the wage, bonuses, overtime wage, paid weekend wage, national holidays and public holiday wage and annual paid leave wage of part-time employees. There is no explicit rule on every issues in terms of the wages listed, and the issues are resolved by judicial decisions. Of course, various views in the doctrine also contribute to the development of the subject and the solution of various problems.

In this study, the subject is limited to part-time employment contracts in the classical sense. During the study, the doctrine views and judicial decisions on the basic wage, bonus and other social rights, overtime wage, paid weekend wage, national and public holiday wage and annual paid leave wage of part-time employees are evaluated, and solution are suggested on problematic issues.

Keywords: *Part-Time Employment Contract, Wage, Paid Weekend, Annual Paid Leave, Overtime Work*

GİRİŞ

Gerek işveren ve işçilerin yeni ihtiyaçları, gerek sosyal yaşantıdaki gelişmeler ve değişimler hukuk alanında da yansımalarını yaratmıştır. Gerçekten de teknolojinin gelişmesi, ekonominin çeşitlenmesi, rekabetin artması gibi sebeplerin sonucu olarak klasik çalışma biçimleri, yerini daha esnek çalışma biçimlerine bırakmaya başlamıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesi de yaşanan bu gelişmelerin esneklik bağlamında meydana getirdiği bir örnektir².

² SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 19. Baskı, Beta, İstanbul, 2020, s. 259; ALPAGUT, Gülsevil, “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, **TİSK Akademi**, C. 3, S. 5, 2008/I, s. 28; EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 9.

Öncesinde iş sözleşmesi dendiğinde klasik anlamda tam süreli olarak haftanın tüm iş günlerinde çalışmayı konu alan iş sözleşmeleri anlaşılırken, günümüzde çalışanların zamanlarının tümünü işe özgülemedikleri, haftanın belirli günlerinde çalıştığı veya her iş gününde çalışmakla birlikte olağan günlük çalışma süresi kadar çalışılmayan sözleşmeler de gündeme gelmektedir³. Çocuk bakımıyla ilgilenen ebeveynlerin ya da çalışma ile eğitimini aynı anda devam ettiren öğrencilerin de özellikle tercih ettiği kısmi süreli çalışmalara uygulamada sıkça rastlanılabilmektedir⁴. Bu çalışma düzeninin iş ve sosyal yaşamı bağdaştıracağı savunulmaktadır⁵. Kısmi süreli çalışmanın işsizlik sorunu üzerinde pozitif etkisi olacağına beklendiği de öğretilerde ifade edilmektedir⁶.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin kayan iş süreleriyle çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma gibi özel görünümlü halleri de mevcuttur. Çalışmamızda yer alan değerlendirmelerin önemli bir kısmı bu tür sözleşmeler için de geçerlidir. Ancak olası karışıklıkların önüne geçebilmek adına çalışmamızda klasik anlamdaki kısmi süreli iş sözleşmesi değerlendirilmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin tipik iş sözleşmelerinden farklılaşan yönleri nedeniyle ücret unsuru da dahil olmak üzere çeşitli hususlarda uygulamanın nasıl gerçekleşmesi gerektiği tartışma konusu olabilmektedir. Çalışmamızda temel ücret, fazla çalışma ücreti, ikramiye ve diğer sosyal haklar, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin ücreti bakımından özellik arz eden hususlar incelenecektir.

I. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE UNSURLARI

A. Tanımı

Esnek çalışma türlerinden biri olan kısmi süreli çalışma, bilinen diğer adıyla *part-time* çalışma, tam süreli çalışmanın önemli ölçüde altında gerçekleştirilen

Baskı, Beta, İstanbul, 2019, s. 84; Nedim MERİÇ, “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, **Legal İHSGHD**, C.2, S.8, 2005, s. 1547.

³ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 443, 446; SÜZEK, s. 259 vd.

⁴ ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. Bası, Beta, İstanbul, 2019, s. 196; SÜZEK, s. 259; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 84-85; ŞAFAK, Can, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma”, (Çevrimiçi), http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, E.T. 05.06.2021; ZEYTİNOĞLU, Emin, “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”, **İÜHF**, Y. 2004, C. 62, S. 1-2, s. 455; YUYUCU, Ahmet Mahmut, “Türk İş Hukuku Çerçevesinde Kısmi Zamanlı Çalışmanın Uygulanması”, **Emek ve Toplum**, Y. 6, C. 6, S. 15, 2017/2, s. 403.

⁵ ALPAGUT, s. 28.

⁶ KOÇ, Muzaffer / GÖRÜCÜ, İbrahim, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulanması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, S. 28, s. 150; Buna karşın aynı yazarlar Türk çalışma hayatında böyle bir etkinin oluşmadığını ileri sürmektedir (KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 173).

çalışmayı ifade eder⁷. İş Kanunu'nun⁸ 9. maddesinde taraflara tanınan sözleşme serbestisinin neticesi olarak kısmi süreli çalışma sözleşmeleri farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir⁹.

Bu çeşitliliğe rağmen kısmi süreli iş sözleşmesinin esaslı unsurlarını içinde barındıran bir tanım, İş Kanunu'nun (İK) 13. maddesinde şu şekilde yer almaktadır: *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”* Esasında İK'da yer alan bu düzenlemede 97/81 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi¹⁰ esas alınmıştır¹¹. Öte yandan Türk mevzuatında yer alan bu tanım Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (*International Labour Organisation*) 28 Şubat 1998 tarihinde yürürlüğe giren 175 numaralı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Anlaşma'sındaki¹² *“kısmi süreli çalışan işçi terimi, çalışma süresi 'emsal tam süreli işçinin çalışma süresinden daha az olan işçi' anlamına gelir”* tanımına da paralellik göstermektedir¹³.

B. Hukuki Niteliği

İş sözleşmelerinin üç temel unsuru “işin görülmesi”, “işin ücret karşılığı olması” ve “bağımlılık unsuru”dur¹⁴. Tipik iş ilişkisi belirtilen üç unsurla tanımlanmaktayken, çağın getirdiği teknolojik ve ekonomik gelişmelerin bir sonucu olarak iş sözleşmelerinin temel unsurlarından “bağımlılık unsuru” zayıflamış; uygulanan yeni teknikler atipik sözleşme türlerini doğurarak iş görme borcunun nerede ve ne zaman yerine getirileceği hususunda değişiklikler ortaya çıkarmıştır¹⁵. İK'nın 9. Maddesinde;

“Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri

⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 446; NARMANLIOĞLU, Ünal, **Ferdi İş İlişkileri I**, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014, s. 231.

⁸ RG. 10.06.2003, S. 25134.

⁹ SÜZEK, s. 261; YORULMAZ, Çiğdem, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Yetkin, Ankara, 2008, s. 19-21.

¹⁰ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time working concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work

¹¹ SÜZEK, s. 260; ALPAGUT, s. 29.

¹² 175 numaralı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Anlaşma Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

¹³ SÜZEK, s. 260; İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde verilen tanımda *“işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”* ifadesine yer verilmiştir. Emsal çalışmanın 2/3'ü şeklinde bir oranlama ne ILO'nun 175 numaralı anlaşmasında ne de 97/81 sayılı AB Yönergesinde yer almamaktadır.

¹⁴ SÜZEK, s. 223; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 165; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 343 vd.; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 61 vd.

¹⁵ SÜZEK, s. 259.

belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” şeklinde yer alan hüküm, atipik iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü sağlamaktadır.

Atipik iş sözleşmelerinde, İK m. 9’da sağlanan sözleşme serbestisine dayanarak taraflarca yapılmış çeşitli farklılıklar bulunabilir. Bu bağlamda özellikle çalışma süresi üzerinde taraflarca yapılan değişiklikler nedeniyle kısmi süreli iş sözleşmeleri atipik iş sözleşmesi niteliğindedir¹⁶.

C. Unsurları

1. Çalışma Süresinin Emsal İşçinin Normal Çalışma Süresinden Önemli Ölçüde Az Olması

Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımının yapıldığı İK’nın 13. maddesinin birinci fıkrasında belirtildiği üzere kısmi süreli iş sözleşmesi işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olan sözleşmedir. Çalışma süresiyle ilgili bu unsur, kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesinden ayırt edilmesine olanak tanır¹⁷. Ancak ayırt etme işlemi sırasında “emsal işçi” ve “önemli ölçüde az” kavramların ne anlama geldiğinin tespiti önem arz eder.

İK’nın 13. maddesinin üçüncü fıkrasına göre emsal işçi kavramından anlaşılması gereken, o işyerinde aynı veya benzeri bir işte tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan işçidir. Şayet işyerinde söz konusu işçiye emsal teşkil edebilecek tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi yoksa, yine aynı fıkra da yer alan hükme göre, aynı işkolunda, işçinin çalıştığı işyerinin şartlarına en uygun işyerinde, aynı veya benzer işi yapan tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi esas alınacaktır. İK’nın bu düzenlemesi, ILO’nun 28 Şubat 1998 tarihinde yürürlüğe giren 175 numaralı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Anlaşma’nın 1. maddesinin (c) bendinde verilen emsal işçi (*comparable full-time worker*) tanımına da paraleldir¹⁸.

Nitelik arz eden diğer bir kavram olan “önemli ölçüde azlık” ise gerek İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin¹⁹ (İKÇSY) 6. maddesinde, gerekse İK’nın 13. maddesinin gerekçesinde açıklanmıştır. “Önemli ölçüde azlık”

¹⁶ SÜZEK, s. 259; SARIBAY, Gizem, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, **Devrim Ulucan’a Armağan**, Ed. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 267.

¹⁷ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 197; NARMANLIOĞLU, s. 231; YORULMAZ, s. 27.

¹⁸ Art. 1/c: “*The term comparable full-time worker refers to a full-time worker who:*

(i) has the same type of employment relationship;

(ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and

(iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned”

¹⁹ RG. 06.04.2004, S. 25425.

ifadesi İKÇSY'nin 6. maddesinde “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” şeklindeki hükümde anlamına kavuşmaktadır. Kanunun gerekçesine göre de çalışma süresinin önemli ölçüde az sayılabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisinden daha az bir çalışma süresi söz konusu olmalıdır. Kanun gerekçesinde “üçte ikisinden daha az” ifadesi yer almaktaysa da Yargıtay uygulamasında yönetmelikte geçen “üçte ikisi oranına kadar” ifadesi esas alınmaktadır²⁰. Bu durumda 45 saatlik bir tam çalışma süresi için 30 saate kadar kısmi süreli çalışma mümkündür²¹. Belirtmek gerekir ki ne ILO'nun 175 numaralı anlaşmasında ne de 97/81 sayılı AB Yönergesinde emsal çalışmanın üçte ikisi gibi bir oran verilmiştir; bu metinlerde yalnızca tam süreli işçinin çalışma süresinden daha az bir çalışma süresinden söz edilmiştir.

2. Çalışmanın Düzenli ve Sürekli Olması

Kısmi süreli iş sözleşmesine dayanılarak yapılan çalışmanın düzenli ve sürekli olması, bu tipteki sözleşmelerin ikinci unsurudur. Taraf iradeleriyle belirlenmiş olan kısmi çalışma süresi, tüm iş ilişkisine düzenli olarak uygulanacaktır. Bu bağlamda kısmi süreli çalışma düzensiz ve geçici bir durum değildir²². Örneğin kısa çalışmanın geçici, kısmi süreli çalışmanın ise düzenli ve sürekli olması kısa çalışma ile kısmi süreli çalışma arasındaki temel fark olarak gösterilmektedir²³.

Bunun yanında İş Kanunu'nun sürekli-süreksiz iş ayrımına ilişkin 10. maddesinin ikinci fıkrasına göre; kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İK'nın 13. maddesi, süreksiz işlerde uygulanmayacaktır. Buna göre niteliği bakımından en çok 30 gün süren süreksiz işlerde İK hükümleri kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır. Ancak bu durum süreksiz işlerde kısmi süreli iş sözleşmesi yapmanın mümkün olmadığı anlamına gelmez. Zira İK m. 10'un ikinci

²⁰ Yarg. 9. HD., 2009/44744 E., 2009/33940 K., 8.12.2009 T., (Çevrimiçi), <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-6027-82102d08.pdf>, E.T. 17.07.2021.

²¹ SEVİMLİ, K. Ahmet, **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta, İstanbul, 2019, s. 14; SÜZEK, s. 260; ÇİL, Şahin, **İş Kanunu Şerhi**, C. 1, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, 2007, s. 670; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 152; Tam süreli çalışan emsal işçinin haftada 45 saat değil de örneğin 39 saat çalışması durumunda önemli ölçüde az çalışma durumu 39 saat üzerinden 1/3 oranını uygulamak suretiyle haftalık 26 saat çalışma olarak bulunabilecektir (KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 152).

²² CENTEL, Tankut, **Kısmi Çalışma**, Kazancı, İstanbul, 1992, s. 29; NARMANLIOĞLU, s. 231; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 196; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 448; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 342; SEVİMLİ, s. 18; YORULMAZ, s. 29-30; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 154; SARIBAY, s. 279-280.

²³ EYRENCİ, Öner, **Kısmi Süreli Çalışmalar: Uygulama ve İş Hukuku Açısından**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 25; CENTEL, **Kısmi**, s. 32; ZEYTİNOĞLU, s. 454; SARIBAY, s. 280.

fıkrasına göre süreksiz işlerde uygulanmayacak maddelere ilişkin hususlarda Türk Borçlar Kanunu'nun²⁴ ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesini düzenleyen 393. maddesinde işçinin kısmi süreli olarak düzenli şekilde hizmet yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmiştir. Kanun hükmü işin düzenli şekilde yerine getirilmesi gerektiği hususunu açık şekilde ifade ederken kısmi süreli hizmet sözleşmelerinin yalnız sürekli işlere ilişkin yapılabileceği ya da süreksiz işlere ilişkin yapılamayacağı noktasında bir sınırlama getirmemiştir. Buna göre süreksiz işlerde Türk Borçlar Kanunu'nun hükümlerine tabi şekilde kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılabilecektir.

3. Sözleşmenin Tarafların Serbest İradesine Dayanması

Kısmi süreli iş sözleşmelerinde taraflar serbest iradeleri ile aralarında iş ilişkisi kuracak olan sözleşmeyi imzalamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, kısmi süreli çalışma rejimi, tarafların kendi iradeleriyle yaptıkları bir tercihtir²⁵. Ancak Kanun'un farklı gerekçelerle işçinin çalışma süresini normal sürenin altında tuttuğu hallerde taraf iradesinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Nitekim bu hallerde tarafların irade serbestisi olmadığından sözleşme de kısmi süreli iş sözleşmesi olmayacaktır²⁶. Kaldı ki kısmi süreli iş sözleşmesi tanımı ve unsurları incelenirken kısmi süreli iş sözleşmesinde işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olması gerektiği belirtilmişti. Normal haftalık çalışma süresinin belirli işler için kanunla daha düşük öngörülmesi halinde işin normal çalışma süresi zaten en fazla kanunda öngörülen süre kadar olabilecektir. Dolayısıyla kanunda öngörülen üst sınır üzerinden yapılan çalışmalarda bu süre örneğin 30 saatin altında olsa dahi kısmi süreli değil tam süreli bir çalışmanın varlığı söz konusu olacaktır.

Kanunun getirdiği çalışma süresi sınırlamalarının haricinde, işveren tarafından ekonomik, teknik veya zorlayıcı nedenlerden ötürü işçinin çalışma saatlerinde mecburi kısıtlamaya gidilmesi halinde de yine iradilikten söz edilememektedir. Bu durum, salt şekilde işveren tarafından ileri sürülmüş ve düzenlilik unsurunu karşılamayan geçici nitelikte bir tedbirdir²⁷.

²⁴ RG. 04.02.2011, S. 27836.

²⁵ CENTEL, **Kısmi**, s. 31; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 196; SEVİMLİ, s. 18; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 153-154; MERİÇ, s. 1554.

²⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 447; NARMANLIOĞLU, s. 233; ÇİL, s. 670.

²⁷ KARAMAN, Mehmet Halis, "Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 18; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 448

İK'nın 13. maddesine 6663 sayılı Kanunla²⁸ eklenen fıkralar ile işçinin doğum yapması durumunda işçinin talebi üzerine işverene işçiyi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Bu durum, işverenlerin kısmi süreli iş sözleşmesi yapma konusundaki sözleşme serbestilerine getirilen kanuni bir sınırlamadır²⁹. Ancak işverenin serbest iradesi bulunmasa da kanundaki açık düzenleme karşısında işçinin doğumu üzerine işverene yapacağı talep ile kurulacak olan sözleşme de kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul görecektir³⁰.

II. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÜCRET

İK'nın 13. maddesinin ikinci fıkrasına göre kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir. Yine İK'nın 5. maddesinin ikinci fıkrasında esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağı düzenlenmiştir. Makale kapsamında bu temel kurallar dikkate alınarak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin temel ücreti, ikramiye ile diğer sosyal hakları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili hakkı ve ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin ücreti değerlendirilecektir.

Çalışmanın devamında incelenecek olan ücret türleri bakımından işverenin İK m. 5 ve 13'te düzenlenmiş temel kurallara uygun hareket etmesi esas olmakla birlikte kurallara aykırı eylem ve işlemler söz konusu olduğunda işçi yoksun bırakıldığı hakları talep edebileceği gibi İK m. 5'e aykırılık halinde ayrımcılık tazminatı da talep edebilecektir³¹. Bu durumda işçi, işverenden “dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat” alabilir. Tazminatın miktarını hakim olayın koşullarına göre takdir edecektir. Öte yandan ayrımcılık tazminatı, yoksun kalınan hakların talep edilmesine elbette engel değildir. Bunların haricinde İK m. 99/1-a bendi uyarınca işveren eşit davranma ilkesine aykırı hareket ettiği her işçi için idari para cezası da ödemek durumundadır. Yeniden değerlendirilmiş tutarlara göre 2021 yılı için öngörülen idari para cezasının tutarı her işçi için 292-TL'dir.

A. Temel Ücret

Genel anlamda ücret, İK'da yer alan tanıma göre “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*”. Kısmi süreli iş sözleşmesinde taraflar sözleşme serbestisi gereği ücretin miktarını

²⁸ RG. 10.02.2016, S. 29620.

²⁹ SÜZEK, s. 261.

³⁰ SEVİMLİ, s. 19.

³¹ ÇİL, s. 670, EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 87; SEVİMLİ, s. 78; MERİÇ, s. 1567; SARIBAY, s. 297; Aynı yönde: Yarg. 22. HD., 2017/21402 E., 2019/6676 K., 26.03.2019 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 15.07.2021.

serbestçe kararlaştırabileceklerdir. Ancak bu ücretin kararlaştırılmasında göz önüne alınması gereken kanuni sınırlamalar mevcuttur³².

Kanun koyucu, paraya ilişkin bölünebilir menfaatler konusunda İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer vermiştir. İK'nın 13. maddesinin ikinci fıkrasında kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceğine hükmedilmiştir. Buna göre kısmi süreli çalışan işçilere ödenecek olan ücret, emsal işçiye göre orantılanacak ve bu ücret çalışma süresine uygun gelen asgari ücretin altında olamayacaktır³³. Yani, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin saat başına alacağı ücret, emsal işçinin asgari ücretinin saat başına düşen miktarından daha az olamayacaktır. Yargıtay da “*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 olan asgari ücretin altında olamaz*” şeklinde hüküm kurarak aynı doğrultuda karar vermiştir³⁴. Bu durum İK m. 5/2'de düzenlenmiş olan farklı işlem yasağı ile de aynı doğrultudadır.

Bu temel ilkeler ışığında hareket ederek ücretin türüne göre değerlendirme yapmak gerekirse zamana göre ücret uygulamasında kısmi süreli çalışan işçinin çalıştığı süreye göre ücret alacağını; parça başına ücret veya götürü ücret uygulamasında kısmi süreli çalışma zarfında üretilen parça veya üretilen mal veya hizmet üzerinden ücretin belirleneceğini; yüzde usulüne dayanan ücrette kısmi süreli çalışan işçinin gerçekleştirdiği çalışma saatlerinin emsal işçi esas alınarak tespit edilecek çalışma günü karşılığında göre hesaplanacağını³⁵; prim ödenmesi söz konusu olduğunda ise primin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak hesaplanacağını söylemek gerekir.

B. İkramiye ile Diğer Sosyal Haklar

İkramiye, asıl ücrete ek olarak bayram, yılbaşı gibi vesilelerle verilen ve işverenin işçiden memnuniyeti ile işçi-işveren bağlılığını gösteren özel bir ödemedir³⁶.

³² KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 155; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 201; MERİÇ, s. 1568.

³³ EYRENCİ, *Kısmi Süreli*, s. 44; CENTEL, *Kısmi*, s. 63; SÜZEK, s. 262; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 201; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 155; MERİÇ, s. 1568.

³⁴ Yarg. 9. HD., 2003/12697 E., 2004/1877 K., 10.02.2004 T., (Çevrimiçi), www.kazanci.com, E.T. 16.06.2021; Aynı yönde: Yarg. 22. HD., 2016/3925 E., 2019/747 K., 14.01.2019 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 12.07.2021.

³⁵ Bilindiği gibi yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde “Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik” uyarınca hazırlanacak puan cetveline göre işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı esas alınarak işçilere ödeme yapılacaktır. Bu noktada çalışma saati değil de fiilen çalışılan gün esas alındığından öncelikle emsal işçinin günlük çalışma süresi tespit edilmeli ve ardından kısmi süreli çalışan işçinin çalıştığı saatin emsal işçinin kaç günlük çalışmasına denk geldiği belirlenmelidir.

³⁶ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 327.

İkramiye, Yargıtay içtihatlarında da ek ücret olarak nitelendirilmektedir³⁷. Bu ek ücret bireysel veya toplu iş sözleşmesinde açık veya örtülü kararlaştırılmışsa yahut işverence tek taraflı verilmekle birlikte işyeri uygulaması haline gelmişse işçinin ikramiyeyi talep hakkı doğar³⁸.

Kısmî süreli çalışan işçi, ücret alacağında olduğu gibi paraya ilişkin bölünebilir bir menfaat olan ikramiye alacağını da İş Kanunu'nun 13. maddesinin ikinci fıkrasına göre tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak alabilecektir³⁹. Nitekim farklı muamele yapılmasını haklı kılan bir neden olmadıkça işverenin bunun aksi bir uygulamaya gitmesi, işverenin İK madde 5/II'de "*esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz*" şeklinde düzenlenen eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder⁴⁰.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sahip olduğu diğer sosyal haklar da İK'nın 13. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına girebilmektedir. Burada dikkat edilecek husus, sosyal hakkın ücret ve paraya ilişkin bölünebilir bir menfaat olup olmadığıdır. Maddenin gerekçesinde de kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacağı ifade edilmiştir. Gerekeceği örneğe göre "*işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmî süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir.*" Bunun aksine paraya ilişkin bölünemeyen bir hak söz konusu ise, tam süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi ile kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi bu haktan aynı şekilde faydalanacaktır⁴¹. Örneğin bir sosyal tesisten yararlanma hakkı bakımından durumun böyle olduğu söylenebilir. Ancak yine durumun gereklerine göre farklı muamelenin haklı nedene dayanması durumunda kısmi süreli çalışanla tam süreli çalışan arasında çeşitli haklardan yararlanma noktasında ayırım yapılabileceği de ifade edilmektedir. Sadece öğleden sonraki saatlerde üç saat çalışan bir işçinin öğle yemeği imkanından ya da sabah servisinden faydalandırılmaması buna örnek olarak verilmektedir⁴².

³⁷ Y. 9. HD., 22.10.2003, E. 2003/10497, K. 2003/23425, Legal, İHD, 2004/2, 635-636

³⁸ ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, s. 328.

³⁹ "Paraya ilişkin bölünebilir menfaat" kavramına dair ayrıntılı değerlendirme için bkz: SEVİMLİ, s. 67-69.

⁴⁰ Eşit davranma borcuna aykırılık halinde İK m. 5'te düzenlenen ayrımcılık tazminatı gündeme gelecektir (ÇİL, s. 670; MERİÇ, s. 1567; SEVİMLİ, s. 78).

⁴¹ EYRENCİ, Öner "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler: Genel Bir Değerlendirme", Legal İHSGHD, Y. 2004, S. 1, s. 27.

⁴² EYRENCİ, Yeni Düzenlemeler, s. 27; ZEYTİNOĞLU, s. 456; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, s. 203.

C. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

İK'nın 41. maddesinin ilk fıkrasında yer alan düzenlemeye göre fazla çalışma "*kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır*". Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise fazla sürelerle çalışma düzenlenmiştir. Buna göre "*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 çalışmalardır*". Bir diğer ifadeyle haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılırken, tarafların anlaştığı haftalık çalışma süresi 45 saatin altındaysa anlaşılan saat ile 45 saat arasında yapılan çalışmalar da fazla sürelerle çalışma sayılmaktadır. Bu iki çalışma arasındaki temel fark ise fazla sürelerle çalışmada ücretin %25, fazla çalışmada ücretin %50 zamlı ödenmesidir.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin⁴³ 8. maddesinin birinci fıkrasının d bendinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme doktrinde Anayasa'ya ve İK'nın 41. maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmekte ve uygulanmaması gerektiği savunulmaktadır⁴⁴. Diğer bir görüşe göre ise yönetmelikte yer alan yasağa rağmen kısmi süreli çalışan işçi istemesi halinde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapabilecek ancak yönetmelikteki yasak gereği işverenin işçiden fazla mesai yapmasını talep etmesi işçi bakımından uyulması gereken bir talimat niteliğinde olmayacaktır⁴⁵. Kanaatimizce de fazla çalışma yasağı işçinin öngörülen sürelerin üzerinden çalışmak durumunda kalmaması ve böylece olası diğer kısmi süreli çalışmalarıyla çakışma yaşamaması adına önemli olmakla birlikte işçinin rızası durumunda dahi yasağın öngörülmüş olması isabetli değildir.

Öte yandan öğretide kısmi süreli çalışan işçinin emsal işçinin haftalık çalışma süresinin 2/3 oranını aşan sürelerle çalışması halinde bu aşan sürelerde gerçekleşen çalışmaların gerçekleştiği haftalarda sözleşmenin tam süreli sözleşmeye döndüğünün kabul edilmesi gerektiğini, böylelikle yönetmelikte öngörülen yasağa aykırı çalışma durumunun da oluşmayacağını ileri süren bir görüş de mevcuttur⁴⁶. Ancak kanaatimizce bu yönde bir uygulama sorunları çözmekten ziyade daha da karmaşık hale getirebilir. Kaldı ki aynı görüşe göre emsal işçinin haftada 45 saat çalıştığı, kısmi süreli iş sözleşmesinin ise haftalık 20 saat için yapıldığı bir örnekte işçinin haftalık 30 saate kadar yaptığı çalışmalar

⁴³ RG. 06.04.2004, S. 25425.

⁴⁴ SÜZEK, s. 262.

⁴⁵ SEVİMLİ, s. 168; Birden çok işverenin yanında kısmi süreli çalışanların diğer işveren yanındaki çalışmaları bakımından sorun yaşamaması adına böyle bir yasağın yerinde görülebileceği ifade edilmektedir (SOYER, Polat, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışma", **Legal İHSGHD**, S. 3, 2004, s. 808).

⁴⁶ ÇİL, s. 672.

fazla sürelerle çalışma sayılmalıdır⁴⁷. Bu durumda yine yönetmelikteki yasaklayıcı düzenlemeden doğan sorun ortadan kalkmamaktadır.

Her ne kadar yönetmelikte kısmi süreli çalışanlar için fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya yönelik yasak düzenlenmişse de işçi fiilen haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırılmışsa bu süreler fazla çalışma olarak kabul edilip %50 zamlı şekilde ödenmelidir⁴⁸. Aynı şekilde işçinin taraflarca sözleşmede kararlaştırılan sürenin üzerinde çalışma yapması durumunda kararlaştırılan süre ile haftalık 45 saatlik çalışma arasındaki çalışmaların %25 zamlı olarak hesaplanması gerektiği de ifade edilmektedir⁴⁹. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararlarda iş sözleşmesi ile 22,5 saat haftalık çalışmanın kabul edildiği olayda bu süre ile 45 saat arasındaki çalışmalar için %25 zamlı hesaplama yapılması gerektiğini belirtmiştir⁵⁰.

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 birden fazla 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 kabul edilmeli ve bu çalışmanın yapıldığı işyerinde işveren, işçinin hak ettiği fazla çalışma ücretini ödemelidir⁵¹. Buna karşın haftalık 45 saatin aşıldığını bilmeyen ve bilecek durumda olmayan işverenin fazla çalışma değil, fazla sürelerle çalışma ücreti ödemesi gerektiği de ifade edilmektedir⁵². Öğretideki diğer bir görüşe göre ise kısmi süreli iş sözleşmelerinin her biri bakımından yapılan çalışmalar ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁵³.

Öte yandan öğretide birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda bu sözleşmeler gereği üstlenilen çalışma süresinin haftalık 45 saati aşması halinde sonradan yapılan sözleşmenin yasal çalışma süresini aşan kısmının ileriye doğru etkili olacak şekilde geçersiz sayılacağı da ifade edilmektedir⁵⁴.

⁴⁷ ÇİL, s. 672.

⁴⁸ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 204; SARIBAY, s. 305; ÇİL, s. 672; MERİÇ, s. 1571.

⁴⁹ ZEYTİNOĞLU, s. 459; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 203; ÇİL, s. 672.

⁵⁰ Yarg. 22. HD., 2013/3027 E., 2014/7495 K., 09.03.2014 T., (Çevrimiçi), <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-4026-3e8f36f1.pdf>, E.T. 01.07.2021; Aynı yönde: Yarg. 22. HD., 2017/17841 E., 2018/24950 K., 20.11.2018 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 01.07.2021.

⁵¹ EYRENCİ, *Kısmi Süreli*, s. 55.

⁵² SEVİMLİ, s. 170; SARIBAY, s. 306.

⁵³ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 89.

⁵⁴ CENTEL, *Kısmi*, s. 62; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 199; SEVİMLİ, s. 154; EYRENCİ, *Kısmi Süreli*, s. 38-39; Alman hukukunda bu hususu açıkça düzenleyen kanun hükümlerine göre birden fazla işveren yanında çalışma halinde bu çalışma sürelerinin birlikte değerlendirileceği ve yasal haftalık çalışma süresini aşan kısmın geçersiz sayılacağı ifade edilmektedir (ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 199-200).

Birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesinin aynı işverenin farklı işyerleri için yapılabileceğini de değerlendirmek gerekir. Bu ihtimalde taraflar aynı işverenin farklı işyerleri için farklı çalışma koşulları veya ücret belirleyebilir. Bu sözleşmeler her ne kadar aynı işverenle yapılmış olsa da farklı sözleşmeler olarak dikkate alınmalıdır⁵⁵. Bu bakımdan tarafların arasında bir tam süreli iş sözleşmesi değil, birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmelidir⁵⁶. Bu sözleşmeler kapsamında haftada 45 saatten fazla yapılacak olan çalışmanın ücretlendirilmesi noktasında bir önceki görüşleri tekrar etmek mümkündür. Bir diğer ifadeyle bir görüşe göre her bir sözleşme tamamen bağımsız kabul edilip kendi içinde değerlendirilebilir ya da diğer görüşe göre 45 saatlik çalışmayı aşan son çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilebilir. Bu noktada kısmi süreli sözleşmelerin tümünde işveren tarafı aynı olduğu için işverenin 45 saati aşan çalışmadan haberi olduğunun kabulü gerekir. Sözleşmelerin ayrı olduğu hususu katı şekilde ele alınırsa örneğin haftada 15'er saatten aynı işverenin üç farklı işyerinde çalışan işçinin bu işyerlerinden birinde 20 saat çalışması durumunda bu çalışmanın 5 saatlik kısmının fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmesi ve %25 zamlı ücretlendirilmesi gerekecektir. Oysa daha geniş değerlendirme yapıldığında işçinin aynı işverenin yanında toplam 50 saat çalıştığı, 5 saatlik kısmının fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve %50 zamlı ücretlendirilmesi gerektiği düşünülebilir. Esasen fazla çalışmanın düzenlendiği İK m. 41'e bakıldığında "*fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır*" hükmü görülmektedir. Esasen bu hükümden fazla çalışmanın tek bir işyerinde ya da tek bir iş sözleşmesi kapsamında gerçekleşmesi gerektiği anlamını çıkarmak da zordur. Kanunun lafzı, çalışmanın haftalık 45 saati geçmesi şeklindedir. Esasen 45 saatlik sınır da işçinin sağlığını korumak, iş hayatı ile kişisel hayat arasındaki dengeli sağlamak gibi amaçlarla getirilmiş olup farklı sözleşmeler altında gerçekleşse de aynı kişi haftalık üst sınırın üstünde çalışma yapmış olmaktadır. Haftalık çalışma saatine ilişkin üst sınırın üstünde çalışmanın bedeli %50 zamlı ücret iken salt farklı sözleşmeler altında aynı eforun sarf edilmesi sebebiyle %25 zamlı ücretlendirme yapılması hakkaniyete uygun görülmeyebilecektir. Bu nedenle kanaatimizce çalışma aynı işverenin farklı işyerlerinde farklı sözleşmeler altında gerçekleşse de işverenin haftalık 45 saatin aşıldığını bilebilecek durumda olduğu düşünüldüğünde işçinin aşan çalışmalar için %50 zamlı olarak ücretlendirilmesi gerekir. İşçi eğer farklı işverenler yanında kısmi süreli çalışmalar yapıyorsa bu durumda haftalık 45 saatin aşıldığı ilgili

⁵⁵ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 89; SEVİMLİ, s. 53; Bununla birlikte Yargıtay yakın tarihli bir kararında şehir içi özel halk otobüsü hatlarında şoför olarak çalışan işçinin birden fazla işveren yanında kısmi süreli iş sözleşmeleriyle ayda 30 gün çalışma yaptığı olayda davalı işverenler arasında organik bağ olmasından hareket ederek tüm çalışma süresi bakımından birlikte hesaplama yapılması gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 9. HD., 2016/33841 E., 2020/17957 K., 09.12.2020 T., (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 28.07.2021)

⁵⁶ Çalışma sürelerinin kısmi süreli iş sözleşmesi koşulunu karşıladığı varsayılırsa.

işveren tarafından biliniyor veya bilinebilecek durumda ise yine yapılan çalışmanın %50 zamlı ücretlendirilmesi gerekecektir.

Bu tartışmanın dışında örneğin haftalık 30 saat çalışmanın öngörüldüğü kısmi süreli iş sözleşmesinin sonradan sürekli olarak 40 saat haftalık çalışma şeklinde uygulanması halinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesine tadil edildiğinin kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmektedir⁵⁷. Gerçekten de iş sözleşmesinin kısmi süreli yerine tam süreli kabul edilmesinde özellikle sosyal güvenlik hukuku bakımından önemli farklar ortaya çıkabilecektir⁵⁸. Kanaatimizce de taraflar kısmi süreli iş sözleşmesi üzerinde anlaşmışlarsa da kısmi süreyi aşacak şekilde düzenli ve sürekli çalışmanın fazla sürelerle çalışma sayılması yerine iş sözleşmesinin taraflarca tadil edilerek tam süreli sözleşmeye dönüştürüldüğünün kabulü isabetli olabilir. Ancak bu neticeye ulaşabilmek için somut olayın koşullarının dikkatli şekilde değerlendirilmesi gerekir.

D. Hafta Tatili ve Ücreti

Hafta tatili, temeli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda düzenlenmiş olan dinlenme hakkına dayanan ve bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı için çok önemli olan bir haktır⁵⁹. İK'nın 46'ncı maddesi hafta tatili ve ücretini düzenlemektedir. Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir."* Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise *"çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir."* Dolayısıyla hafta tatiline hak kazanılması durumunda bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücretine de hak kazanılacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi uygulamasında hafta tatili ve ücretinin nasıl tatbik edileceği üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Gerçekten de kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçilerin hafta tatiline ve ücretine hak kazanıp kazanamadığına ilişkin olarak doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bu görüşlerden birinde İK'nın 46'ncı ve 63'üncü maddeleri dayanak gösterilerek kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanmadığı ileri sürülürken⁶⁰, diğer bir görüş kısmi süreli şekilde haftanın her çalışma günü çalışan işçinin hafta

⁵⁷ ÇİL, s. 672; SEVİMLİ, s. 172; Sözleşmenin tadili noktasında irade açıklamaları ve bunun sözleşmeyi kurmasına ilişkin detaylı bilgi için bkz: TAŞATAN, Caner, **Sözleşmenin Kurulması**, On İki Levha, İstanbul, 2021.

⁵⁸ Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesinde SGK'ya bildirilen eksik günler tam süreli iş sözleşmesinde bildirilmeyebilecektir.

⁵⁹ KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 156; Hafta tatili hakkında ayrıca bkz: GÖKTAŞ, Seracettin: "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2013, S. 30, s. 43-49.

⁶⁰ CENTEL, Tankut, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatil Ücreti", **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, Y. 1, S. 2, Haziran 2006, İstanbul, s. 20-21.

tatiline hak kazanacağını kabul etmekte⁶¹, üçüncü bir görüş ise haftanın her çalışma günü olmasa da işçinin sözleşmede kararlaştırılmış olan günlerde çalışmış olması halinde bu hakkı elde edeceğini savunmaktadır⁶².

İK'nın 46. maddesinde İK kapsamında yer alan işçiler için hafta tatili ve ücreti “*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 yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir*” şeklinde düzenlenmiştir. İK'nın 63'üncü maddesi ise “*genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*” şeklindedir. Bu yasal düzenlemelere göre yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saatlik dinlenme süresine, yani hafta tatiline hak kazanabilmek için hafta tatilinden önceki çalışma günlerini çalışarak geçirmiş ve kararlaştırılan çalışma süresini tamamlamış olmak gerekir. Haftalık 45 saat çalışma süresini tamamlamanın bir koşul olup olmadığı ise duraksama yaratan bir konudur. Bir görüşe göre haftalık 45 saatin tamamlanması hafta tatiline hak kazanabilmek için aranan bir koşulken⁶³ diğer görüşe göre kanunda böyle bir koşul aranmamaktadır⁶⁴. Yargıtay'ın bu bağlamdaki kararlarına bakıldığında Yargıtay'ın daha önceki kararlarında 63. maddede düzenlenen haftalık en çok 45 saatlik çalışma süresini esas aldığı ve kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağından, işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağına hükme geçtiği görülmektedir⁶⁵. Kanaatimizce hafta tatiline hak kazanma noktasında haftalık 45 saat çalışmanın esas alınması isabetli olmayacaktır. Öyle ki hafta tatili haftalık çalışma süresine göre değil İK m. 63'e göre belirlenen iş günlerinde

⁶¹ EYRENCİ, **Kısmi Süreli**, s. 46; ÇELİK CANIKLIOĞLU CANBOLAT, s. 206, MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 1306; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 88; ÖZCAN, İrem, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma**, Aristo, İstanbul, 2020, s. 88.

⁶² YORULMAZ, s. 86-88; KARACA, Ali “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri ve Hafta Tatili İzni Ücret Hakları”, **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık 2016, s. 244; SARIBAY, s. 302; MERİÇ, s. 1568-1569; *Süzek* haftanın iki günü çalışma gibi dinlenmeyi gerektirmeyecek kadar kısa süreli çalışmalar için hafta tatili hakkının kazanılmaması gerektiğini ifade etmektedir (SÜZEK, s. 838); Esasen *Centel* de olması gereken hukuk bakımından sözleşmeyle belirlenmiş sürelerde çalışmış olan işçinin hafta tatiline hak kazanması gerektiğini ifade etmektedir (CENTEL, **Kısmi**, s. 64)

⁶³ CENTEL, **Hafta Tatili**, s. 20; ÇİL, s. 676; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 1306 (Aynı yazar aynı sayfada kısmi süreli şekilde haftanın her çalışma günü çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanacağını da söylemektedir).

⁶⁴ SÜZEK, s. 837; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 206; SEVİMLİ, s. 178; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 157; KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 289; SARIBAY, s. 302.

⁶⁵ Yarg. 9. HD., 2009/44744 E., 2009/33940 K., 8.12.2009 T., (Çevrimiçi), <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-6027-82102d08.pdf>, E.T. 17.07.2021; Yarg. 22. HD., 2017/29375 E., 2020/6031 K., 08.06.2020 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 06.07.2021.

çalışmış olma haline göre hak edilmektedir. İK m. 63'te çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiş olup 45 saatlik süre azami çalışma süresidir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi haftalık üst sınır olan 45 saat olarak belirlenmemişse de işyerinde belirlenmiş olan çalışma günlerinde çalışıldığında işçiler hafta tatiline hak kazanılabilecektir⁶⁶. Öyle ki Yargıtay da yakın tarihte vermiş olduğu bir kararda haftalık 45 saat çalışma esasını dikkate almaksızın kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde 3 saat çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığını ve bu nedenle haftanın yedi günü çalıştırılan işçiye hafta tatili ücretinin ödenmesi gerektiğini belirtmiştir⁶⁷. Yine benzer bir olayda Yargıtay haftanın yedi günü günde iki saat çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanacağına ve hafta tatili ücretinin hafta tatili gününde yaptığı iki saatlik çalışma üzerinden ve %50 zamlı olarak hesaplanacağına hükmetmiştir⁶⁸.

Hafta tatiline hak kazanma noktasındaki tartışmanın bir ayağının da “haftanın çalışılan günleri” ifadesine dayandığı söylenebilir. Klasik anlamda haftanın çalışılan günleri altı gün iken cumartesi gününün de çalışmadan geçirilebileceği ve çalışma günlerinin haftanın beş günü sayılabileceği değerlendirilmesi yapılmaktadır⁶⁹. Bu klasik yaklaşımla haftanın çalışılan günleri beş veya altı gün olarak kabul edildiğinde haftanın beş veya altı günün tamamında çalışmamış olan kısmi süreli çalışanın hafta tatiline hak kazanıp kazanmayacağı tartışma konusu haline gelmektedir. İK'nın 13'üncü maddesinin gerekçesinde yer alan “*kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi*” ifadesi de bu tartışmayı ortaya çıkaran diğer bir olgudur.

Öğretide yer alan bir görüşe göre gerek çalışma günlerinin tümünde çalışmamış olmaktan dolayı; gerekse 46. maddede çalışılmadığı halde çalışılmış sayılan günlerin tek tek sayılmış olmasına rağmen kısmi süreli çalışmanın bu hallere eklenmemiş olması nedeniyle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler hafta tatiline hak kazanamayacaktır⁷⁰. Ancak çalışma günlerinin tamamında, örneğin haftada altı gün ve günde iki saat, kısmi süreli çalışan işçi bu durumda hafta tatiline hak kazanacaktır⁷¹.

Diğer görüşe göre ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan çalışma sürelerine riayet etmiş olması halinde, haftanın beş veya altı gününde çalışmamış olsa dahi, hafta tatiline hak

⁶⁶ KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 289; SÜZEK 263; SARIBAY, s. 302-303.

⁶⁷ Yarg. 9. HD., 2020/3437 E., 2020/19928 K., 23.12.2020 T., **İSGHD**, C. 18, S. 69, 2021, s. 379-381.

⁶⁸ Yarg. 22 HD., 2016/21544 E., 2017/19393 K., 26.09.2017 T., (Çevrimiçi), karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 23.07.2021.

⁶⁹ KARAMAN, **Kısmi Süre**, s. 128-129; KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 288.

⁷⁰ CENTEL, **Hafta Tatili**, s. 21; KOÇ, **GÖRÜCÜ**, s. 157.

⁷¹ KOÇ, **GÖRÜCÜ**, s. 157; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 206.

kazanacaktır⁷². Aksi halde kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi farklı işleme tabi tutulmuş olur⁷³. Kaldı ki, haftada altı gün günde iki saat kısmi süreli çalışan işçi hafta tatiline hak kazanırken haftada iki gün günde altı saat kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacak olması da ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma karşı şunu savunmak mümkündür: Haftanın altı günü günde iki saat çalışan bir işçi bu altı günlük süreçte kanunda öngörüldüğü şekliyle 24 saatlik aralıksız dinlenme fırsatına sahip olamamıştır; buna karşın günde altı saatten iki gün çalışan işçi toplamda aynı süre çalışsa da aralıksız dinlenme imkanına sahiptir. Ancak bu savunma, işçinin birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması durumunda geçersiz hale gelecektir. Öyle ki günde altı saatten haftanın iki günü üç ayrı işyerinde çalışan bir işçi toplamda altı gün ve 36 saat çalışma gerçekleştirirse de hafta tatili hakkı ve buna bağlı olarak hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Oysa uygulanacak kuralın her koşulda adil bir sonuç vermesi gerekir. Birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftanın beş veya altı gününde çalışan işçinin bu yaklaşım nedeniyle hafta tatiline hak kazanamamasını Anayasa'nın 50. maddesinde düzenlenen dinlenme hakkına aykırı olarak değerlendiren görüş de öğretide mevcuttur⁷⁴.

Öte yandan örneğin cumartesi gününün tatil günü olarak belirlendiği durumlarda işçinin beş gün çalıştığı ya da 44 saatlik haftalık çalışma süresinin günlük 11 saati aşmamak koşuluyla dört gününe paylaştırıldığı ihtimallerde işçi hafta tatilinin haricinde 24 saatlik aralıksız dinlenme fırsatına kavuşsa da yine de bir günlük hafta tatili ücretine hak kazanmaktadır. O halde kısmi süreli çalışan işçinin haftanın hafta tatili dışındaki herhangi bir gününde dinlenebiliyor olması hafta tatili hakkını ortadan kaldırmak için yeterli görülmemelidir. Gerçekten de hafta tatili hakkının dinlenme hakkı boyutunun yanında maddi sonuçları da önemlidir. Öyle ki aynı saatlik ücret üzerinden çalışan iki işçiden biri haftanın altı günü günde iki saat çalıştığında hak kazanacağı hafta tatili ücretiyle birlikte; günde altı saatten iki gün çalışan işçiden daha fazla ücret elde etmiş olacaktır. Oysa iki işçi de haftalık aynı sürelerle çalışmıştır.

Kanaatimizce bu karmaşık durumun önüne geçilmesi adına gerekirse yasal düzenleme de yapılarak kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sözleşme ile anlaşılan günlerde çalışmış olması koşuluyla hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanacağı kabul edilmelidir. Öte yandan öğretide kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazanabilmeleri bakımından asgari bir çalışma süresinin belirlenebileceği de ileri sürülmektedir⁷⁵. Eğer böyle bir düzenleme getirilecekse belirlenecek alt sınırın altında çalışsa dahi haftanın beş veya altı gününde çalışan işçilerin her halükarda hafta tatiline hak kazanabilmeleri öngörülmeli ve bu

⁷² YORULMAZ, s. 86-88; ŞAFAK, s. 8.

⁷³ YORULMAZ, s. 86-88.

⁷⁴ KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 290.

⁷⁵ CENTEL, **Hafta Tatili**, s. 22; SEVİMLİ, s. 182; MERİÇ, s. 1570.

koşulun sağlandığının tespitinde birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların çalışma gün ve süreleri birlikte değerlendirilmelidir. Kısmi süreli çalışan işçinin çalışmayı üstlendiği gün ve saatlerde çalışması durumunda her halükarda çalıştığı süreyle orantılı olarak hafta tatili ücretine hak kazanması ise uygulama açısından daha pratik bir sonuç olacaktır.

Elbette incelenen diğer durumlarda olduğu gibi hafta tatili ücreti bakımından da tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi üzerinden bir oranlamaya gidilmesi gerekecektir⁷⁶. Bu doğrultuda örneğin tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışması süresi 45 saat ve kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 15 saat ise kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücreti, tam süreli çalışan işçinin hafta tatili ücretinin 1/3'ü tutarında olmalıdır. Öte yandan hafta tatili gününde çalıştırılan işçilerin bir çalışma karşılığı olmaksızın alacakları hafta tatili ücretinin yanında çalıştırıldıkları sürenin ücretinin de ödenmesi gerekecektir⁷⁷.

E. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da⁷⁸ düzenlenmiştir. Bu kanunun 2. maddesine göre yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleri; 23 Nisan günü 19 Mayıs günü ve 30 Ağustos günü resmi bayram günleri; arefe gününün yarısı dahil Ramazan Bayramı ve arefe gününün yarısı dahil Kurban Bayramı ise dini bayram günleridir. Öte yandan aynı maddenin ikinci fıkrasına göre “*Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.*”

Ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin İK'nın 47. maddesinde “*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*” denmiştir.

Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin, sözleşme gereği çalışması gerektiği zamanlar ulusal bayram veya genel tatil günlerinden birine denk gelirse, işçi çalışmadığı halde o süre için ücrete hak kazanacaktır⁷⁹. İşçi böyle bir günde çalışması halinde ise hem tatil ücretini, hem de çalışması karşılığı hak

⁷⁶ KARACA, a.g.m., s. 244; KOÇ, GÖRÜCÜ, a.g.m., s. 157; KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 290.

⁷⁷ KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 290-291.

⁷⁸ RG. 19.03.1981, S. 17284.

⁷⁹ EYRENCİ, **Kısmi Süreli**, s. 47; CENTEL, **Kısmi**, s. 65; EYRENCİ, **Kısmi Süreli Çalışma**, s. 47; SEVİMLİ, s. 186-187; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 158; KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 291-292; MERİÇ, s. 1569.

kazanacağı ücreti alacaktır⁸⁰. Fakat belirtilmelidir ki bayram tatili veya genel tatilin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin zaten çalışmıyor olduğu bir güne denk gelmesi halinde işçi çalışmadığı bayram tatili veya genel tatil için tatil ücretine hak kazanamaz⁸¹. Yargıtay'ın görüşü de aynı doğrultudadır⁸².

Öğretide hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretinin belirlenmesinde yine İK madde 13/II'ye göre tam süreli emsal işçiyle çalışma sürelerinin oranlarına bakılacağını ileri süren bir görüş mevcuttur. Buna göre tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi ile kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin oranı, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ulusal bayram veya genel tatil ücretine uygulanarak kısmi süreli çalışan işçinin hak kazanacağı ücreti tespit edilir⁸³. Örneğin haftada 45 saat çalışan emsal işçi 7,5 saatlik ücreti tutarında ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanırken haftada 30 saat çalışan işçi 5 saatlik ücreti tutarında ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanacaktır. Diğer bir görüşe göre ise kısmi süreli çalışan işçi çalışma gününe denk gelen ulusal bayram veya genel tatil gününde ne kadar ücret kazanacaktı ise o ücretin kendisine ödenmesi gerekir⁸⁴. Yargıtay ise yakın tarihli bir kararında kısmi süreli çalışan işçinin ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağını talep ettiği olayda işçinin son aylık ücret miktarının otuz sayısına bölünmesiyle bir günlük ücretinin tespit edileceğini ve bu bir günlük ücret üzerinden işçinin çalıştığı ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ücretinin hesaplanması gerektiğini hüküm altına almıştır⁸⁵.

Uygulanacak hesaplama yöntemi özellikle farklı günlerde farklı saatlerle çalışan işçiler bakımından fark yaratabilecektir. Örneğin kısmi süreli işçinin ulusal bayram veya genel tatil gününe denk gelen çalışma gününde kazanacağı miktarın ücret olarak ödenmesi gerektiği kabul edilirse tatil gününe isabet eden günde işçi 3 saat çalışıyorsa 3 saatlik ücret alacakken 7 saat çalışıyorsa 7 saatlik ücret alabilecektir. Buna karşın ilk yöntem uygulanırsa kısmi süreli çalışan işçi hangi güne denk gelirse gelsin çalışma gününe denk gelen tatil günü için aynı ücreti elde edecektir. Saatlik ücret üzerinden gelir elde eden bir işçi için bu durum aylık gelirinde dalgalanmalara yol açabilir. Zira uzun çalışma saati olan bir günde daha az gelir veya kısa çalışma saati olan bir günde daha fazla gelir elde edebilir. Buna karşın kısmi süreli çalışanlar bakımından temel esas İK m. 13'te düzenlenmiştir. Buna göre "*kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir*

⁸⁰ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 88; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 158; KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 292.

⁸¹ KARAMAN, **Kısmi Süre**, s.134, 135; KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 292.

⁸² Y. 9. HD, 23.09.1996, E. 1996/15976, K. 1996/17646; Yarg. 22. HD. 2017/40535 E., 2020/8300 K., 01.07.2020 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 16.07.2021.

⁸³ KARAMAN, **Kısmi Süre**, s. 132.

⁸⁴ SEVİMLİ, s. 186.

⁸⁵ Yarg. 22. HD., 2018/12875 E., 2018/20820 K., 02.10.2018 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 16.07.2021.

menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” Tam süreli çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücreti denk gelen çalışma gününde alacakları ücrete göre değil, günlük çalışma ücretlerine göre hesaplanmaktadır. Öyle ki İK'nın 49'uncu maddesinde tatil ücretinin bir güne düşen ücret olduğu düzenlenmiş, saat ücreti ile çalışan işçiler bakımından ise bu ücretin yedi buçuk saatlik ücret olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla tam zamanlı çalışan işçinin tatil ücreti, tatilin denk geldiği günde kaç saat çalışma yapacağına göre değil, her halükarda bir günlük ücreti tutarına göre tespit edilecektir⁸⁶. Bu durumda kanaatimizce Yargıtay uygulamasında da olduğu gibi kısmi süreli çalışan işçinin tatil ücreti tam süreli çalışan emsal işçinin alacağı tatil ücretine oranla belirlenmelidir.

F. Yıllık Ücretli İzin Ücreti

1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Yıllık ücretli izin hakkı, dinlenme hakkı kapsamında yer alan bir yasal düzenlemedir. İK'nın 53. maddesinde yer alan hükme göre *“işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”* İK m. 53'ün devamındaki *“yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez”* ibaresi ve İK m. 58'de düzenlenen izinde çalışma yasağından; yıllık ücretli izinin bir emredici hukuk kuralı olduğu anlaşılmaktadır⁸⁷. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili olarak izne hak kazanmak için gereken bir yıllık çalışma süresi, İK'da öngörülen yıllık ücretli izin süreleri ve bu işçilere ödenecek yıllık izin ücreti önem arz etmektedir.

Yıllık ücretli izin, kanunun da belirttiği gibi, işçinin işyerinde işe başlamasından itibaren en az bir yıl çalışmış olmasıyla kazanacağı bir haktır⁸⁸. İK'daki yıllık ücretli izine ilişkin düzenlemeden yola çıkıldığında, iznin kullanılması için tam gün çalışma şartı arandığı sonucuna varılamaz. Öyle ki kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yıllık ücretli iznine ilişkin olarak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin⁸⁹ 13. maddesinde yer alan düzenlemeye göre *“kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz”* ve *“izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.”*

Bu düzenlemeler ışığında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de Kanunun aradığı şartları haiz olmaları halinde yıllık ücretli izine hak

⁸⁶ Yahut saatlik ücretin uygulandığı işyerlerinde 7,5 saatlik ücret tutarına göre tespit edilecektir.

⁸⁷ KARAMAN, *Kısmi Süre*, s. 135.

⁸⁸ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 88; MERİÇ, s. 1572.

⁸⁹ RG. 03.03.2004, S. 25391.

kazanabilecekleri anlaşılmaktadır⁹⁰. Bir yıllık çalışma süresinin hesabı ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin işe girdiği tarihten itibaren, taraf olduğu iş sözleşmesine göre çalışması gereken zamanlarda çalışmış olup olmadığına bakılarak yapılır. Şayet kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi işe girdiği tarihten itibaren bir yıllık süreyi doldurmuşsa yıllık ücretli izin hakkını kazanır⁹¹. Bir diğer ifadeyle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmak için tamamlamaları gereken bir yıllık sürenin hesabında yalnızca fiilen çalıştığı günler değil, çalışmadığı günler de dikkate alınacaktır⁹². Yargıtay uygulaması incelendiğinde kısmi çalışmanın haftanın belirli günlerinde ya da haftanın her günü daha düşük sürelerle yapılması arasında fark olmaksızın aynı esasların uygulandığı görülmektedir⁹³.

Yıllık ücretli izin süreleri açısından kısmi süreli çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında ayrımı gerektiren bir fark bulunmamaktadır. Nitekim kısmi süreli çalışan bir işçi yıllık ücretli iznini kullanırken, yalnızca İK madde 56/V’te belirtilen izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Dolayısıyla kısmi süreli çalışan işçi, yıllık ücretli iznini kullanırken, zaten sözleşme gereği çalışmayacağı günlere denk gelen süreler de yıllık ücretli izin günlerinden sayılacaktır⁹⁴. Bu nedenle ayrıca tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süreleri arasında oranlama yapmaya gerek olmaksızın, kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu madde 53’te düzenlendiği şekilde, tam süreli çalışan işçi ile aynı uygulanacaktır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 13. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “kısmi süreli ya da çağrı üzerine 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.” ifadesi de bu yönde uygulamaya işaret etmektedir⁹⁵. Buna göre yıllık ücretli izin günleri belirlenirken ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacaksa da sözleşme gereği zaten çalışılmayacak olan günler yıllık ücretli izin günlerinin içinde kabul edilecektir⁹⁶.

⁹⁰ EYRENCİ, **Kısmi Süreli**, s. 58; CENTEL, **Kısmi**, s. 66; YORULMAZ, s. 95; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, s. 204-205.

⁹¹ KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 158; ŞAFAK, s. 9; MERİÇ, s. 1572; Yarg. 22. HD., 2017/29375 E., 2020/6031 K., 08.06.2020, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 19.07.2021.

⁹² KARAMAN, Mehmet Halis, “Karar İncelemesi - 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin Ve Hafta Tatili”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s. 285.

⁹³ Yarg. 9. HD., 2009/44744 E., 2009/33940 K., 8.12.2009 T., (Çevrimiçi), <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-6027-82102d08.pdf>, E.T. 17.07.2021.

⁹⁴ EYRENCİ, **Kısmi Süreli**, s. 60; KOÇ, GÖRÜCÜ, s. 158; KARAMAN, **Karar İncelemesi**, s. 286.

⁹⁵ KARAMAN, **Kısmi Süre**, s. 140.

⁹⁶ KARAMAN, **Karar İnceleme**, s. 287.

Yıllık ücretli izin hakkının hangi günlerde kullanılacağı da dinlenme hakkı açısından önem arz eder. İK m. 56/1'e göre kural olarak “*yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez*”. Bununla birlikte aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre yıllık ücretli izin “ *tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir*”. Bilindiği gibi yıllık ücretli iznin kullanılacağı günlerin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında yer almakta olup işveren işçinin talep ettiği tarihlerle bağlı değildir⁹⁷. Dolayısıyla işveren işçinin yıllık ücretli izin hakkını, bir bölümü on günden az olmamak üzere, kullandırırken izin günlerini kısmi süreli çalışan işçinin zaten çalışmayacağı günlere denk getirmeye çalışması halinde işçinin dinlenme hakkından gereği gibi yararlanamaması ihtimali ortaya çıkacaktır. Örneğin haftanın pazartesi ve salı günlerinde günde 5 saat çalışan bir işçinin yıllık izin hakkı çarşamba günü başlayarak bir sonraki haftanın cuma gününe kadar 10 gün ve yine ikinci parça olacak şekilde çarşamba günü başlayarak cumartesi gününe kadar 4 gün şeklinde kullandırılması durumunda işçi çalışması gereken günlerden yalnızca ikisinde çalışmayarak dinlenmiş olacaktır. Esasen bunun önüne geçmek için kanunda açıkça öngörülmüş bir düzenleme yoktur. Buna karşın gerek ölçülülük ilkesi gerekse dürüstlük kuralı dikkate alındığında işveren işçiye yıllık ücretli izin haklarını kullandırırken çalışma süresiyle orantılı şekilde bir dinlenme imkanı sağlamaya özen göstermelidir. Örneğin, yukarıdaki örnekte haftada 10 saat çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı kullandırılırken 14 günlük izin süresi için normalde 20 saatlik çalışma yapacağı günlere denk gelecek şekilde izin kullandırılması dinlenme hakkının kullanılabilmesi bakımından hakkaniyete daha uygun olacaktır. Öğretide de işçi lehine yorum ilkesi esas alınarak yıllık iznin işçinin en çok izin gününden faydalanabileceği şekilde kullandırılması gerektiği ifade edilmektedir⁹⁸. Kanaatimizce işçiye olabilecek en fazla izin gününün sağlanmasından ziyade yukarıda açıkladığımız şekilde işçinin çalışma saati esas alınarak sonuca gidilmesi daha isabetli olabilir. Zira işçinin çalışma yaptığı günlerdeki çalışma saati de birbirinden farklı olabilir. Bu durumda günde iki saat çalıştığı gün ile on bir saat çalıştığı günü bir tutmak işçi bakımından aleyhe sonuçlar doğurabilir.

2. Yıllık Ücretli İzin Ücreti

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, hak kazandıkları yıllık ücretli izinlerini kullanırken, çalışmadığı bu süreler içinde de ücret almaya devam ederler. Tatil ücretlerinin hesaplanmasındaki gibi, yıllık izin ücreti de çıplak ücret esas alınarak hesaplanacaktır. Nitekim yıllık izin ücretine ilişkin İK madde 57/II, İş Kanunu'nun 50. maddesine gönderme yapmaktadır. İK madde 50'ye göre ise “*fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi*

⁹⁷ Yönetim hakkının kullandırılmasında ölçülülük ilkesi, dürüstlük kuralı gibi olgular dikkate alınmalıdır.

⁹⁸ SEVİMLİ, s. 195.

olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.”

Verilecek ücretin hesabı konusunda tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında fark bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışan işçi parça başı, saatlik, günlük veya aylık ücret alıyor olabilir. Öğretide yer alan bir görüşe göre burada öncelikle işçinin günlük çıplak ücreti bulunmalıdır. Buna göre saat başı ücret alan işçinin günlük ücreti; aylık ücret alan işçinin ücretinin çalıştığı gün sayısına bölünerek bulunan günlük ücreti; günlük ücretle çalışıyorsa doğrudan günlük çıplak ücreti yıllık ücretli izin hesabında kullanılacaktır. Bu görüşe göre elde edilen günlük çıplak ücret üzerinden yıllık izin kullanıldığı sırada çalışıyor olsaydı işçi ne kadar çalışma yapacaktı ise işçiye o kadar çalışmanın çıplak ücretle çarpılmış hali ile yıllık izin ücreti verilecektir⁹⁹. Bu yol üzerinden yapılacak hesaplama örnek vermek gerekirse, haftada üç gün günde 5 saat kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi, iki haftalık yıllık izin kullanımı için 6 günlük çıplak ücret kadar (30 saatlik ücreti kadar) yıllık izin ücretine hak kazanır. Öğretideki diğer bir görüşe göre ise yıllık izin ücretinin hesabı noktasında çalışma süresi oranında yıllık izin ücreti verilmesi gerektiği de savunulmaktadır¹⁰⁰. Kanaatimizce bu yöntemin daha isabetli olacağı söylenebilir. Zira işçinin haftanın bazı günlerinde farklı saatlerde çalışması durumunda, örneğin yıllık izin hakkının çalışma saatinin daha yüksek olduğu günlerde kullanılması halinde bir yıl için hak kazanacağı 14 günlük yıllık izin hakkı için daha fazla yıllık izin ücretine hak kazanması gibi bir dengesizlik ortaya çıkabilir. Oysa yıllık izin ücretinin çalışma saatine göre orantılanması durumunda işçi her halükarda 14 günlük ücretin belirli bir oranında (çalışma saatine göre ortaya çıkacak oranda) yıllık izin ücreti elde edecektir. Yukarıda verilen örnek için bu yöntem kullanıldığında işçi haftada üç gün günde 5 saat gibi düzenli bir çalışma yaptığından yine aynı sonuca ulaşılmaktadır. İşçinin haftalık çalışma süresi 15 saat olduğundan haftada 45 saat çalışan tam zamanlı emsal işçiye göre 1/3 oranında yıllık izin ücretine hak kazanacaktır. Dolayısıyla tam zamanlı çalışan emsal işçi 14 günlük yıllık izin kullanımında 90 saatlik ücrete hak kazanırken kısmi süreli çalışan işçi de ilk yöntemde olduğu gibi 30 saatlik ücrete hak kazanır. Buna karşın çalışma süresinin haftanın farklı günleri için farklı belirlendiği ihtimallerde, yahut yıllık izin

⁹⁹ YORULMAZ, s. 99; ŞAFAK, s. 9; *Eyrenci ve Centel* de işçinin işgörmesi gereken günlerde ne kadar ücret alacaktıysa o tutarda yıllık izin ücreti alması gerektiğini ifade etmektedir (EYRENCİ, *Kısmi Süreli*, s. 61; CENTEL, *Kısmi*, s. 67)

¹⁰⁰ KARAMAN, *Karar İnceleme*, s. 286; Ancak aynı yazar makalenin devamında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin “*şayet izinli olmasalar idi çalışabilecekleri süreler dikkate alınarak*” yıllık izin ücreti alacağını savunmuştur (KARAMAN, *Karar İnceleme*, s. 287). Ancak açıklanacağı üzere bu yöntem esasında işçinin bir yıllık çalışma neticesinde elde edeceği yıllık ücretli izin hakkı karşılığında toplamda alacağı yıllık izin ücretinin farklı tutarlarda belirlenebilmesine yol açmaktadır.

günlerinin özellikle haftanın çalışılan veya çalışılmayan günlerine daha çok denk getirilmeye çalışıldığı ihtimallerde işçinin bir yılda hak kazanacağı yıllık izin ücreti için alabileceği yıllık izin ücreti değişebilecektir. Bu da adil olmayan sonuçlar yaratabilir. Örneğin işveren, kısmi süreli çalışan işçinin yıllık izin günlerini daha çok işçinin zaten çalışmadığı günlere denk getirecek şekilde kullanmaya çalışması halinde ilk yöntemin uygulanması durumunda işçi sadece normalde çalışacağı günlere isabet eden izin günleri üzerinden yıllık izin ücreti alacağından ikinci yöntemle göre alması gereken yıllık izin ücretinden daha düşük ücret alması söz konusu olacaktır ki bu sonuç isabetsizdir. Oysa bir gün için alınacak yıllık izin ücreti tam süreli çalışan emsal işçiye oranlandığında böyle bir karmaşa yaşanmayacak; işçi toplamda her halükarda aynı tutarda yıllık izin ücreti elde edecektir.

Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararı incelendiğinde kısmi süreli çalışan bir işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra yıllık ücretli izin alacağını talep ettiği olayda yüksek mahkemenin işçinin son aylık ücret miktarının otuz sayısına bölünmesiyle bir günlük ücretinin tespit edilmesi ve bu bir günlük ücret üzerinden bakiye gün karşılığı yıllık izin ücreti alacağını hesaplanması gerektiğini hüküm altına aldığı görülmektedir¹⁰¹. Dolayısıyla bu içtihadta esas alınan yöntemde de işçinin izin kullandığı günlerde ne kadar ücret alabileceği değil, bir aylık çalışması üzerinden günlük ücretinin tespit edildiği görülmektedir. Bu ücret zaten kısmi süreli çalışan işçinin çalışma saatinin tam süreli işçinin çalışma saatine oranı kadar düşük tespit edilecektir. Örneğin 45 saat çalışan işçinin aylık 3000-TL ücret aldığı örnekte 30 saat çalışan işçi aylık 2000-TL ücret alacaktır. Dolayısıyla günlük ücret de yine çalışma sürelerinin oranı ile aynı doğrultuda tespit edilmiş olacaktır.

SONUÇ

Çalışmamızda İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan kısmi süreli iş sözleşmesinin klasik görünümünde uygulanacak olan temel ücret, ikramiye ve diğer sosyal haklar, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve yıllık ücretli izin ücreti incelenmiştir. İş Kanunu hükümleri genel olarak klasik anlamdaki tam süreli iş sözleşmesi esas alınarak hazırlanmış olduğundan kısmi süreli iş sözleşmesi bakımından uygulamanın nasıl olacağını değerlendirilmesi önemlidir.

İnceleme sırasında İK'nın 13. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceği hükmü ve yine İş Kanunu'nun 5. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem

¹⁰¹ Yarg. 22. HD., 2018/12875 E., 2018/20820 K., 02.10.2018 T., (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 16.07.2021.

yapılamayacağı hükmü değerlendirmelerin esasını oluşturmuştur. Bu bağlamda yapılan incelemede özellikle fazla çalışma ve hafta tatili hususlarının doktrinde tartışmalı olduğu görülmüş; diğer ücret kalemleri bakımından da olası ihtimaller ve problemler değerlendirilmiştir.

Tartışmalı hususlardan olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma bakımından İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde kısmi süreli çalışanlara yasak getirilmiş olsa da fiilen bu çalışmaları yapanların çalışmaları karşılığında fazla çalışma ücretlerini alacakları noktasında görüş birliği mevcuttur. Bununla birlikte aynı anda birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışma yapan işçinin toplam çalışma süresinin 45 saati aşması durumunda uygulamanın nasıl gelişeceği tartışmalıdır. Kanaatimizce haftalık 45 saatin aşıldığı ilgili işveren tarafından biliniyor veya bilinebilecek durumda ise yapılan çalışmanın %50 zamlı ücretlendirilmesi isabetli olacaktır.

Hafta tatili ücreti hususu kısmi çalışanlar bakımından bir diğer önemli tartışma konusudur. Mevzuatta konuya ilişkin açık bir düzenleme bulunmamakta ve öğretide de farklı görüşler yer almaktadır. Her ne kadar Yargıtay uygulaması, yalnızca haftanın tüm çalışma günlerinde kısmi süreli çalışanlar bakımından çalışma süreleriyle orantılı bir hafta tatili ücretinin varlığını kabul etse de bizim de katıldığımız görüşe göre sözleşmede kararlaştırılan günlerde çalışan işçinin, haftanın tüm iş günlerinde çalışmaya da çalışma saatiyle orantılı şekilde hafta tatili ücretine hak kazanması daha isabetlidir.

Yıllık ücretli izin uygulaması bakımından yapılan değerlendirmede ise özellikle işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye yıllık izin hakkını kullandırırken işçinin dinlenme hakkından hakkaniyete uygun şekilde faydalanmasının sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle gerek ölçülülük ilkesi gerekse dürüstlük kuralı dikkate alındığında işveren işçiye yıllık ücretli izin haklarını kullandırırken çalışma süresiyle orantılı şekilde bir dinlenme imkanı sağlamaya özen göstermelidir. Böylelikle kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışan işçi ile aynı gün sayısında yıllık izin hakkı olsa da bu izin günlerinin işçinin zaten çalışmadığı günlere denk getirilmesi ve işçinin pratikte dinlenme hakkını gereği gibi kullanamamasının önüne geçilmiş olacaktır.

Yapılan değerlendirmelerde özellikle İK hükümlerinin tam süreli iş sözleşmesi esas alınarak düzenlenmiş olmasının karışıklığa yol açabildiği anlaşılmış olup kısmi süreli iş sözleşmesi için daha ayrıntılı düzenlemelerin gerekebileceği kanaati oluşmuştur. Böylelikle pek çok tartışmalı husus açıklığa kavuşabilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

KAYNAKÇA

ALPAGUT, Gülsevil “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, **TİSK Akademi**, C. 3, S. 5, 2008/I, s. 6-37.

CENTEL Tankut,: “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatil Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y:1, S: 2, Haziran 2006, İstanbul, s. 19-22. (Hafta Tatili)

CENTEL, Tankut, **Kısmi Çalışma**, Kazancı, İstanbul, 1992. (Kısmi)

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. Bası, Beta, İstanbul, 2019.

ÇİL, Şahin, **İş Kanunu Şerhi**, C. 1, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, 2007.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat / CENTEL, Tankut: **İş Hukuku**, 15. Bası, Beta, İstanbul, 2012.

EYRENCİ, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler: Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İHSGHD**, 1, Ocak-Mart 2004, s. 15-56. (Yeni Düzenlemeler)

EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 9. Baskı, Beta, İstanbul, 2019.

EYRENCİ, Öner, **Kısmi Süreli Çalışmalar: Uygulama ve İş Hukuku Açısından**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989. (Kısmi Süreli)

GÖKTAŞ, Seracettin, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2013, S. 30, s. 43-49.

KARACA, Ali, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri ve Hafta Tatili İzni Ücret Hakları”, **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık 2016.

KARAMAN, Mehmet Halis, “Karar İncelemesi - 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin Ve Hafta Tatili”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/2, s. 269-300. (Karar İncelemesi).

KARAMAN, Mehmet Halis: “Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul, 2008 (Kısmi Süre).

KOÇ, Muzaffer / GÖRÜCÜ, İbrahim, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/1, s. 149-178.

MERİÇ, Nedim, “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, **Legal İHSGHD**, C.2, S.8, 2005, s. 1545-1580.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Beta, İstanbul, 2012.

ÖZCAN, İrem, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma**, Aristo, İstanbul, 2020.

SARIBAY, Gizem, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, **Devrim Ulucan’a Armağan**, Ed. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.

SEVİMLİ, K. Ahmet, **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta, İstanbul, 2019.

SOYER, Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışma”, **Legal İHSGHD**, S. 3, 2004, s. 797-808.

SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku**, 19. Baskı, Beta, İstanbul, 2020.

ŞAFAK, Can, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma”, (Çevrimiçi) http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, E.T. 05.06.2021.

TAŞATAN, Caner, **Sözleşmenin Kurulması**, On İki Levha, İstanbul, 2021.

YORULMAZ, Çiğdem: **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Ankara, 2008.

YUYUCU, Ahmet Mahmut, “Türk İş Hukuku Çerçevesinde Kısmi Zamanlı Çalışmanın Uygulaması”, **Emek ve Toplum**, C: 6, Y: 6, S: 15, 2017/2, s. 399-407.

ZEYTİNOĞLU, Emin, “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm”, **İÜHF**, C. 62, S. 1-2, 2004, s. 449-466.