

TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMANIN UYGULAMASI

Ahmet Mahmut Yuyucu¹

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0819-3893

Öz

Kısmi süreli çalışma, çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlendiği bir çalışmadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi, günümüzde giderek önem kazanan bir konudur. Türkiye’de son yıllarda kısmi süreli çalışma oranlarının arttığı görülmektedir. Özellikle kadınlar ve öğrenciler arasında bu oranların daha yüksek olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışmanın önemli yararları ve sakıncaları vardır. Fakat bu çalışmanın henüz tam olarak anlaşılmadığı görülmektedir. Bu çalışma bu kavramın özelliklerini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türk iş hukuku çerçevesinde kısmi süreli çalışmanın uygulanmasıyla ilgili okuyucuyla ortak bir zemin oluşturmaktır. Bu çalışma kısmi süreli çalışma kavramından başlamıştır ve uygulanması konularını ele almıştır.

Anahtar Kelimeler: Kısmi Çalışma, Türk İş Hukuku, Uygulanma, Kadınlar, Öğrenciler

¹ YL Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya E-posta: ahmetmahmut01@outlook.com

APPLICATION OF PARTIAL WORK IN THE FRAMEWORK OF TURKISH LABOR LAW

Ahmet Mahmut Yuyucu

ABSTRACT

Part-time study is a study in which the duration of study is considerably less than that of full-time study. Part-time job contract is an increasingly important issue today. It has been observed in Turkey that the rate of partial working hours has increased in recent years. Especially among women and students. There are significant benefits and drawbacks of working part-time. But it seems that this work is not yet fully understood. This study tries to reveal the properties of the concept. The purpose of this study is to establish a common ground for readers in terms of the application of partial working in the context of Turkish labor law. This study has begun with the concept of part-time work and has addressed its implementation issues.

Keywords: Partial working, Turkish Business law, Application, Women, Students

GİRİŞ

Kısmi süreli çalışma kavramı son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerle beraber gündeme gelmeye başlayan ve önemini arttıran bir konudur. Kısmi çalışmanın istihdamı arttırma ve işsizliği azaltma konusunda çok önemli bir yeri vardır. Bu çalışmanın konusunu Türk iş hukuku çerçevesinde kısmi zamanlı çalışmanın uygulanması oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı kısmi zamanlı çalışma hakkında okuyucuyla ortak bir zemin oluşturmaktır. Bu çalışma kısmi zamanlı çalışmanın kavramı ve öneminden başlayarak uygulanmasına kadar olan kavramları konu edinmiştir. Söz konusu çalışma yalnızca Türk iş kanunu kapsamında hazırlanmıştır. Bu çalışma üç bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde, kısmi süreli çalışmanın kavramı ve önemi anlatılmıştır. İkinci bölümde ise Türk iş hukuku çerçevesine göre kısmi çalışmanın sosyal güvenlik sistemi içindeki yerine değinilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise kısmi zamanlı çalışmanın uygulanmasına değinilmiştir.

1.TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KAVRAMI VE ÖNEMİ

İşçinin normal haftalık zamanının, tam süreli zamanlı iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki çalışmaya kısmi zamanlı çalışma adı verilir. Kısmi zamanlı çalışma A tipik iş ilişkilerinden biridir. Kısmi zamanlı çalışan işçinin çalışma süresi, tam süreli çalışan işçiye göre en az 1/3 oranında daha az belirlenmiştir (Akyiğit, 2014, s.141). Kısmi süreli iş akdi ile çalışan işçi, ayrımı haklı kılan objektif bir neden olmadan salt sözleşmenin kısmi zamanlı olmasından dolayı tam süreli çalışan emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz. Kısmi zamanlı çalışan işçinin ücret ve menfaatleri, tam süreli çalışan işçinin ücret ve menfaatlerine göre orantılı olarak hesaplanır ve ödenir. Haftalık süre dışında tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında herhangi bir fark yoktur (Özdemir, 2016, s.145). İş yerinde emsal işçinin haftalık çalışma saatinin 2/3 üne kadar olan çalışmaları kısmi süreli çalışmadır. Emsal işçi, söz konusu olan iş yerinde tam süreli çalışan işçidir. Ayrıca kısmi süreli çalışma esnek çalışma türlerindedir. Bu çalışma ile bir kişinin aynı zamanda farklı iş yerlerinde farklı iş akitleriyle çalışması mümkün olmaktadır. Türkiye’de haftada çalışma saati en fazla 45 saat olduğu için 30 saate kadar olan çalışmalar kısmi zamanlı çalışma olarak bilinir. Ancak çalışma saati işyerinden işyerine değişebilmektedir. Haftalık çalışma saatinin 42 saat olduğu bir işyerinde 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi zamanlı çalışma olarak bilinir (Özdemir, 2016, s.146).

Kısmi süreli iş sözleşmesi türleri beş bölümden oluşur. Bunlar:

- Belirli süreli kısmi iş sözleşmesi
- Belirsiz süreli kısmi iş sözleşmesi
- Sürekli kısmi iş sözleşmesi
- Süreksiz kısmi iş sözleşmesi
- Deneme süreli kısmi iş sözleşmesidir (Özdemir,2016, s.146).

Belirli süreli iş sözleşmesi, ancak sürenin belirli olmasını sağlayan haklı bir neden varsa belirlenir. Bunun haricinde normal olan sözleşme belirsiz süreli kısmi iş sözleşmesidir. Sürekli kısmi iş sözleşmesi en az 30 gün süren kısmi süreli iş sözleşmesidir. En fazla 30 gün süren kısmi iş sözleşmesi ise süreksiz kısmi iş sözleşmesidir. Deneme süreli kısmi iş sözleşmesi ise tarafların sözleşmeyi kesin olarak bağlamadan önce birbirlerini denemek istediği kısmi iş sözleşmesidir. Deneme süresi Türk Borçlar Kanunu'nda en çok 2 ay iken TİS ile 4 aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde de işçinin iş görme borcu vardır. Buna mukabil işverenin de ücret ödeme borcu vardır. Deneme süreli kısmi iş sözleşmesinde taraflar anlaşamazlarsa ve sözleşme sona ererse işverenin tazminat ödemesi gerekmez (Akyiğit, 2014, ss.151-152).

Diğer bir konu da kısmi zamanlı çalışanların haklarıdır. Bu haklardan ilki eşit davranma hakkıdır. Kısmi zamanlı çalıştırılan işçi ile tam süreli çalıştırılan işçi arasında haklı bir neden yoksa farklı bir işlem yapılamaz. İkinci hak ise ücret eşitliğidir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücret ve parasal menfaatleri, tam süreli çalışan işçiye göre orantılı olarak verilir. Fakat bu ücret asgari ücretten az olamaz. Başka bir hak da hafta tatili ve ücretidir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de haftalık tatile ve ücrete hak kazanır. Fakat bunun için hafta boyunca çalışması gerekiyor. Bu tatilde alacağı ücret hesaplanırken tam süreli çalışana göre ne kadar çalıştığına bakılır ve ücret buna göre tespit edilir. Örneğin; kısmi süreli çalışan işçi haftalık 15 saat çalışıyor ise bu çalışma normal çalışmanın 1/3 ü olduğundan ve günlük çalışma saati de 7,5 saat olduğundan $7.5/3$ ten 2,5 saatlik hafta tatili ücretine hak kazanır (Özdemir,2016, s.147). Bir diğer hak ise yıllık ücretli izin hakkıdır. Bu hakkın kazanılmasında tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında hiçbir fark yoktur. Kısmi süreli çalışanlar da işyerlerinde bir takvim yılını doldurduktan sonra yıllık ücretli izin hakkı kazanırlar (Özdemir,2016, s.147).

Part-time iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi halinde bu sözleşmeyle çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Fakat bu tazminatın kazanılması için işyerinde bir takvim yılının doldurulması gerekir (Özdemir,2016, ss.148-149). Kısmi süreli çalışanların sigor-

talı olabilmesi için yani SGK'nun prim alabilmesi için ve çalışmayı kabul etmesi için sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekir. Buna göre sözleşmenin çalışmanın hangi günlerde ve hangi saatlerde yapılacağını yazılı olarak içermesi gerekmektedir. Eğer bu hususlar belirtilmemişse SGK primleri 30 gün üzerinden yatmış olur ki bu durum tespit edilirse işverene idari para cezası kesilir (Kılıç, 2015, s.121).

Kısmi süreli çalışma ile ilgili diğer önemli bir konu da gelir testi konusudur. Kısmi zamanlı çalışanlar, çalışmadıkları günler için gelir testi yaptırarak genel sağlık sigortası primi ödemek zorundadır. Kısmi zamanlı çalışanların çalışma gün sayıları, toplam çalışma saatlerinin 7,5 a bölünmesiyle elde edilir. Örneğin, ayda 120 saat çalışan bir işçi 120/7,5 tan 16 gün prim ödemek zorundadır. Geriye kalan 14 gün için ise genel sağlık sigortasından yararlanmak için gelir testine girmesi gerekir. Ödenecek prim oranı ise %12 dir (Kılıç,2015, ss.122-123).

Kısmi çalışmanın 3 özelliği vardır. Bunlar:

- Süre
- Düzenlilik ve süreklilik
- Gönüllülük olarak sayılabilir (Görgücü ve Koç, 2011, s.151).

Tam süreli çalışan emsal işçinin çalıştığı sürenin 2/3 ü ne kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak belirlenir. Yani çalışma süresi önemli ölçüde az belirlenmiştir. Türkiye'de bu çalışmanın azami süresi 30 saattir (Görgücü ve Koç, 2011, s.153). Kısmi zamanlı çalışmanın en belirgin özelliklerinden biri de gönüllü olarak yapılmasıdır. Yani bu iş sözleşmesi işçi ve işverenin karşılıklı rızası ile yapılır (Görgücü ve Koç, 2011, s.153). Aynı zamanda bu sözleşme sürekli ve düzenlidir. Yani geçici değildir.

Kısmi çalışmanın devlet, işverenler ve işçiler açısından yararları vardır. Devlet açısından yararları şunlardır:

- İşsizliğin azaltılması
- İşsizlik sigortasına harcanan giderlerin azaltılması
- İşsizliğin sebep olduğu toplumsal sorunların azaltılması.

İşverenler açısından en önemli yararı ise işgücü maliyetlerinin azaltılmasıdır. İşçiler üzerinde de pek çok yararları vardır. Bunlar:

- Kişinin ailesine ayırdığı zamanın artması
- Kadınların ve öğrencilerin piyasaya girmesini ve gelir elde etmesini sağlama

- Çalışanların çalışma saatlerini kendilerine göre ayarlayabilmesi olarak sayılabilir (Görgücü ve Koç, 2011, s.160-162).

Kadınların piyasaya girmesini sağlamak açısından kısmi süreli çalışmanın önemine bakılacak olursa, Türkiye’de kadın istihdamının düşük katılımlı olduğu ve esnek çalışmanın bu oranları biraz olsun yükselttiği görülmektedir. Esnek çalışma türlerinden kısmi süreli çalışmanın bu durumdaki etkisi özellikle istihdamı arttırmada görülür. Kadınların piyasaya girişlerinde uygulanan politikalar bakımından kısmi süreli çalışmayı teşvik etmenin önemi çok büyüktür (Kılınç,2015, ss.131-132). Aynı zamanda kadınların post-fordist yani esnek üretim düzeninde yarı zamanlı işleri daha çok tercih ettikleri görülmektedir (Akyol ve Taş, 2015, s.153). Kısmi süreli çalışma en çok kadınlar ve öğrenciler üzerinde etkilidir. Çünkü bu çalışma ev kadınlarının ve öğrencilerin piyasaya girmesini arttırmaktadır.

Kısmi zamanlı çalışmanın bir de devlet, işveren ve işçiler açısından sakıncaları vardır. Devlet açısından sakıncalarından en önemlisi bu çalışmanın taraflarca devletten gizlenmesi durumunda devletten işsizlik yardımı alan kişilerin bu yardımı almaya devam etmelerinden dolayı devletin sosyal güvenlik geliri açısından zaafa uğramasıdır. İşveren açısından sakıncası bu çalışanların tam gün çalışmamlarından dolayı işletmeye bağlılıkları ve verimlerinin düşük olmasıdır. İşçiler açısından en önemli sakıncaları ise ücret yetersizliği ve aile geçindirmenin zor olmasıdır (Görgücü ve Koç, 2011, ss.163-164).

2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ilk defa zorunlu olarak Genel Sağlık Sigortası uygulanmaya konmuştur. Bu kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin çalıştıkları ait eksik günleri için Genel Sağlık Sigortası primlerini tescil ettirmek için ikametgâhlarının bulunduğu kaymakamlıklara bağlı sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarına gelir testi için müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu kişilerin yapılacak inceleme sonucunda gelirlerinin asgari ücretin 1/3 ünden fazla olduğu tespit edilirse gelir durumlarına göre belirlenen oranlar üzerinden genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödeyecektir. Geliri asgari ücretin 1/3 ünden az olanların primleri ise devlet tarafından ödenecektir (Uzunoglu, 2016, ss.208-209).

İşveren yanında çalıştırdığı işçisinin hangi usulle çalıştırırsa çalıştırsın, SSK uyarınca yasal süre içinde işe giriş belgesi ile prim ve hizmet belgesini

Kurum'a vermek, çalıştığı sürenin beyanını yapmak ve primini ödemek zordur (Tozan, 2005, s.137).

Kısmi zamanlı çalışma ile ilgili düzenlenen iş sözleşmesinde, aylık ücret karşılığı çalışma varsa, kısmi zamanlı çalışan personel günde 1 saat bile çalışsa Kurum'a tam gün bildirilir. Ancak iş sözleşmesinde saat ücreti karşılığı varsa, bu sigortalının ay içinde toplam çalışma süresinin 7,5 a bölünmesiyle kaç gün sigortalı olacağı hesaplanır.

Sigorta Gün Sayısı = Aylık çalışma saati /7,5 (Kurt, 2004, ss.100-101).

6663 sayılı Gelir vergisi Kanunu'na 2016 tarihinde yapılan değişikliklerle doğum sonrası analık hali sona eren ve işe başlayan kadın sigortalıya istekleri halinde haftalık çalışma zamanının yarısı kadar çalışma hakkı ve yarım çalışma ödeneği verilmesi uygulamasına geçilmiştir (Erden, 2016, s.108).

3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN UYGULANMASI

Torba Kanunla işçilere, doğum ve evlat edinmeden sonra haftalık çalışma zamanının yarısı kadar ücretsiz izin hakkı, yarım çalışma ödeneği ve çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar olan zaman zarfında kısmi zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir (Uluöz, 2016, s.188). Yarı çalışma ödeneğinden faydalanılması için işçinin adına doğum ve evlat edinmeden önceki son üç senede en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekir. Torba Kanun'un 21.maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'na ilave edilen fıkra ile çalışanlara doğum sonrasında kısmi zamanlı çalışma olanağı getirildi. Çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi müteakip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi zamanlı çalışma isteminde bulunabilecektir. Bu talep işveren tarafından geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır (Uluöz, 2016, s.190).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13.maddesine göre kısmi iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı bir işleme tabi tutulamaz. Ayrıca kısmi zamanlı çalışanlar her yıl hak ettikleri izinleri, bir yıl sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yıllık izne hak kazanmak için aynı işveren gözetiminde bir yıllık zaman zarfının doldurulması gerekir (Şakar, 2015, s.109). Yıllık ücretli izne hak kazanmak için belirlenen sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek hesaplanır (Temir, 2004, s.249).

Kısmi süreli çalışma ilişkisi işçi ile tek bir işveren arasında kurulabileceği gibi işçi aynı anda iki veya daha fazla işverenle kısmi süreli çalışma ilişkisi kurabilir. Ayrıca tam gün çalışan bir işçi başka bir işyerinde kısmi zamanlı çalışabilir (Temir, 2004, s.247).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar için çalıştıkları eksik günleri borçlanma imkânı getirilmiştir. Fakat hizmet borçlanması için;

- Sigortalı işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması
- Ay içindeki kısmi çalışma sürelerinin kısmi istihdam nedeniyle oluşması
- Ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların ay içinde 30 günden eksik çalışmaları gerekmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar işverenleri tarafından SGK ya sigortalı olarak bildirilmeyen günlerinin primlerini ödeyerek hizmete saydırabilir (Tozan,2015, s.154).

6663 sayılı kanun ile öncelikli anneye olmakla birlikte aynı zamanda babaya da kısmi süreli çalışma hakkı getirildi. Bu haktan yararlanmak için kısmi süreli çalışma isteğinin, haktan yararlanmaya başlamadan en az bir ay önce işverene yazılı olarak belirtilmesi gerekir. Bu talep, analık izninin bitiminden itibaren çocuğun zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar yapılabilir. Kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmenin koşulu ise eşin çalışması zorunluluğudur. Fakat bunun istisnaları vardır. Bunlar:

- Ebeveynlerden birinin tam teşekküllü hastaneden alınmış sağlık raporunun olması
- Eşlerden diğerinin sürekli bakım görmesi
- Kısmi süreli çalışma talebinde bulunan tarafından üç yaşından küçük çocuğun evlat edinmesidir (Keskin, 2017, ss. 120-121).

İşverene verilecek kısmi süreli çalışma talep yazısına şunların eklenmesi gerekir:

- Kısmi çalışmaya başlanacak tarih
- Çalışmaya başlama ve bitiş tarihleri
- Tercih edilen iş günleri
- Eşinin çalıştığına dair belge

İşverenin, kısmi süreli çalışma talebini en geç bir aylık zamanda karşılaması gerekiyor (Keskin, 2017, s.121). İşveren, talebin karşılandığını işçiye bildirmek zorundadır. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep isteğine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçede belirttiği tarihte geçerlilik kazanır. Ayrıca bu çalışma isteği geçerli fesih nedeni olamaz (Geleri, 2017, s.228)

6745 sayılı kanunla yapılan değişiklikle bakmakla yükümlü olan kişiler için aranan sigortalı sayılmama şartı esnetilmiştir. Bu değişiklikle sigortalı sayılanlar da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına alınmıştır. Yani 30 günden az çalışanlar hakkında eksik süreler için genel sağlık sigortası primi ödeme zorunluluğu kaldırılmıştır. Kısmi süreli çalışanların ay içinde çalıştığı toplam gün sayısı, çalışma saati toplamının 7,5'a bölünmesi sureti ile bulunur (Uvedi, 2016, s.117).

SONUÇ

Kısmi zamanlı çalışma, çalışma süresinin tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde az belirlendiği bir çalışmadır. Türkiye'de kısmi zamanlı çalışma kavramı 4857 sayılı İş Kanunu ile gündeme gelmeye başlayan ve önemini giderek arttıran bir konudur. Kısmi çalışmanın devlet, işverenler ve işçiler açısından pek çok yararı ve sakıncaları vardır. Fakat bunların çalışanlar tarafından tam olarak anlaşılmadığı ve uygulamada sıkıntılar olduğu görülmektedir. Bu çalışma bu sıkıntıları azaltmak ve uygulamadaki işleyişin daha iyi anlaşılması için hazırlanmıştır. Kısmi zamanlı çalışmanın ortaya çıkmasında ekonomik krizlerin önemli bir payı vardır. Çünkü kısmi zamanlı çalışma istihdamı arttırmak amacıyla devlet tarafından teşvik edilmektedir. Bu çalışmanın özellikle kadınlar ve öğrenciler arasında piyasaya girmeyi ve gelir elde etmeyi sağladığı için daha yaygın kullanıldığı görülmektedir. Günümüzdeki ekonomik konjonktür dikkate alındığında bu çalışmanın giderek önemini ve etkisini arttıracığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E.(2014). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyol, Y. ve Taş, H.(2015). Türkiye çalışma hayatında, hukuksal olarak kadınlara sağlanan avantajlar ve yansımaları, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 136-155.
- Geleri, M. (2017). İşveren, işçinin kısmi süreli çalışma isteğini red edebilir mi? *Yaklaşım Dergisi*, 289,226-229.
- Görgücü, İ. Ve Koç, M. (2011). 4857 sayılı iş kanununa göre kısmi çalışma uygulanması, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 28,149-174.
- Keskin, D. (2017). Analık izinleri ve ebeveynlere tanınan kısmi çalışma hakları, *Maliye Ve Sigorta Yorumları*, 623, 119-123.
- Kılıç, C. (2015). *Çalışma hayatı*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Kılıncı, N.Ş. (2015). Küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Kurt, R. (2004). *İş hukuku ve sosyal sigorta mevzuatında usul ve esaslar*. İstanbul: İSMMM

- Özdemir, C.S. (2016). İş kanununa göre part-time çalışma, *Vergi ve Muhasebeciyle Diyalog*, 334,145-150.
- Şakar, M. (2015). Part-time çalışanların yıllık ücretli izin hakkı, *Yaklaşım Dergisi*, 271,118-120.
- Tozan, C. (2015). Kısmi süre ile çalışan işçilerin hizmet borçlanması, *Yaklaşım Dergisi*, 268,153-155.
- Tozan, C. (2005). Kısmi süreli çalıştırılanların kuruma beyan edilmesi, *Yaklaşım Dergisi*, 148,137-139.
- Uluöz, D. (2016). Doğum sonrasında yarı zamanlı çalışma hakkı, *Yaklaşım Dergisi*, 280,188-191.
- Uzunoglu, S. (2016). Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortalılığı, *Yaklaşım Dergisi*, 280,188-191.
- Üvedi, F. (2016). Kısmi süreli çalışanlar bakımında yükümlü kişi olarak kabul edilecek, *Yaklaşım Dergisi*, 286,115-118.