

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA ORTAYA ÇIKAN UYGULAMA SORUNLARI

Arş.Gör.Yalçın BOSTANCI*

GİRİŞ

Sanayi toplumu insanı, bağımlı çalışmanın olumsuz etkilerini kırmak ve daha bağımsız davranabilmek için kendisine daha çok zaman ayırmak ister. İşçilerin zamanları üzerinde egemenlik kurabilmelerini sağlayacak böyle bir çalışma ortamının yolu ise iş süresinin esnekleştirilmesinden ve giderek kısmi çalışma biçimlerinin kabulünden geçer.

İşyerinde uygulanan çalışma süresinin altında bir sürede çalışma ilişkisine dayanan kısmi süreli çalışma, çalışma hayatında yaygın olarak uygulama alanı bulmasına rağmen 4857 sayılı İş Kanununa kadar açıkça düzenlenmiş değildir.

Çalışmamızda kısmi süreli çalışma kavramının ne anlama geldiği, unsurları, niçin bu çalışma şeklinin uygulamada tercih edildiği, kısmi süreli çalışmanın uygulanma şekilleri ve Bireysel İş Hukukunda kısmi süreli çalışma ile ilgili sorunlar ve çözüm yolları incelenmeye ele alınacaktır. Kısmi süreli çalışmanın toplu iş hukuku ve sosyal sigortalar uygulaması ile ilgili yönleri çalışmamız içinde yer almayacaktır.

I. KAVRAM

Çalışma yaşamında klasik istihdam biçimi, tam gün çalışma esasına dayalıdır. Ancak, genelde iş süresinin sınırlanması düşüncesi tam gün çalışmanın yanı sıra kısmi çalışmaya da yer verilmesi düşüncesini doğurmuştur¹. Ayrıca, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin iş ilişkileri üzerindeki etkisi günümüz iş ilişkilerine klasik iş sözleşmesinden uzaklaşma biçiminde yansımaktadır. Bunun en önemli örneği de kısmi süreli çalışmadır². Kısmi süreli çalışma, işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden, daha kısa süre ile çalışılması biçimindeki çalışma türüdür³. Bu şekilde tanım yapılabilmekle birlikte tüm ülkelerin benimsediği bir tanım

* Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

¹ CENTEL Tankut, İş Hukuku, C.I. İstanbul 1994, s.92.

² AKTEKİN Şeyda, Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü, Mercek, Nisan 2003, s.79.

³ SÜZEK Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2005, s.216-217; PUR Necla, Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991, s.44; SERTER'e göre de, devamlı ve belirli bir işte, tam gün çalışma saatlerine göre daha az bir süre çalışmasına denir (SERTER Nur, Kısmi Çalışma, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991, s.105); EYRENCİ Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, s.22; CENTEL s.92.

bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışma uygulandığı her ülkede de yasal olarak tanımlanmış değildir⁴.

Türkiye’de de iş sözleşmeleri, işyerinde sürdürülen haftalık ve günlük çalışma sürelerine uygun olarak tam süreli yapılabileceği gibi, işyerinde uygulanan çalışma sürelerinin altında kısmi bir çalışma süresini konu alabilecek biçimde de yapılabilmektedir⁵. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’na kadar “kısmi süreli çalışma” yasal bir tanıma kavuşmamıştır. Çalışma hayatında yaygın olarak görülen kısmi süreli çalışmalar yeni İş Kanununda açıkça düzenlenmiştir⁶. Buna göre, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” (İŞK.13/1). Böylece kısmi süreli iş sözleşmesinin, tam süreli iş sözleşmesinden ayrılmasında ölçüt, işçinin haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde az olmasıdır⁷. Burada adı geçen emsal işçi İŞK.13/3’de şu şekilde ifade edilmiştir: “Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalışan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi esas alınır.” Gerçekten kısmi süreli iş sözleşmesi konusu olacak iş, işyerinde tam süreli olarak yapılmayabilir. Bu işyerinde benzer bir işin de görülmediği durumda, ilgili işyerinin dahil olduğu iş kolunda ve buranın şartlarına uygun bir başka işyerinde aynı işi yapan tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi karşılaştırmada esas alınacaktır. Emsal alınabilecek işyerlerinde aynı işte tam süreli ola-

⁴ **TOKOL** Aysen, Avrupa Topuluğunda Part-Time Çalışma, Bursa 1992, s.3; **KUZGUN** İnci, Türkiye’de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.22, S.2, Ankara 2004, s.22; **KUTAL** Metin, Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991, s.59; ILO tarafından 1994 yılında kabul edilen Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinin (Part- Time Work Convetion) 1.maddesine göre kısmi süreli çalışma, normal çalışma sürelerinden daha kısa süreli, devamlı ve isteğe bağlı çalışmadır (**HUSSMANN** R./ **MEHRAN** F.V., Surveys of Economically Active Population Employment, Unemployment and Underemployment: an ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva 1990, s.85); 1997 yılında Avrupa sosyal tarafları arasında imzalanan Part-Time Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesine göre ise part-time çalışan terimi, haftalık veya bir yıla kadar çalışma süresi üzerinden ortalama olarak elde edilen çalışma süresi, mukayese edilebilir tam zamanlı çalışanların normal çalışma saatlerinden daha az olan bir çalışanı anlatmaktadır (**ÜNAL** Ayşe, Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri, Kamu-İş, C.8, S.1, Ankara 2005, s.114; **ZENGİNGÖNÜL** Oğul, Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.4, İzmir 2003, s.163); Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kısmi süreli çalışmaya ilişkin gelişmeler için bkz. **BUDELMEYER** Hielke/ **MOURRE** Gilles/ **WARD** Melanie, Recent Developments in Part-Time Work in EU Countries: Trends and Policy, IZA Discussion Paper No.1415, November 2004, s.6-17.

⁵ **SÜZEK** s.216; **DEMİR** Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s.47-48; **DEMİR** Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, İzmir 2003, s.47.

⁶ **ULUCAN** Devrim, İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme 2003, s.55; **MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2005, s.268; **KUTAL** Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, Mercek (Özel Sayı), Temmuz 2003, s.23; **KENAR** Necdet, Yeni İş Kanunu’nun İstihdam Muhtemel Etkileri, Mercek (Özel Sayı), Temmuz 2003, s.73.

⁷ **AKYİĞİT** Ercan, İş Hukuku, B.3, Ankara 2003, s.124; **EYRENCİ** Öner, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003, s.6; **ZEYTİNOĞLU** Emin, Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.LXII, S.1-2, İstanbul 2004, s.451; **ULUCAN**, s.55.

rak çalışan işçi bulunmadığı takdirde, benzer işlerde tam süreli çalışan işçiler dikkate alınacaktır⁸.

Kanunda genel olarak azami çalışma süresi haftalık kırkbeş saat olarak belirlenmiş (İşK.63/I) olmasına karşın, bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kısaltılmış haftalık çalışma süreleri kararlaştırılmış olabilir. Böyle bir işyerindeki tam süreli çalışan işçinin çalışma süresi emsal alınmaması gerekir. Ancak çalışma sürelerinin mevzuat ile sınırlandırıldığı işlerde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saatin altında olsa dahi, aynı ve benzer iş olması koşulu ile bu işler emsal alınabilecektir⁹.

Kısmi süreli çalışmanın Kanundaki tanımında belirtilen "önemli ölçüde daha az" ifadesinden neyin anlaşılması gerektiği yoruma açıktır¹⁰. Bu konuda kesin bir sınır çizmek zor ve hatalı olabilecektir. Sözkonusu hükmün madde gerekçesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken Yönerge hükümlerindeki ölçütler dikkate alındığı gibi, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin de sözleşmede tespit edilmiş olması da aranmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin¹¹ 6. maddesine göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışmadır. Buna göre, işçinin normal çalışma süresi tam süreli sözleşmeyle çalışan işçiye göre daha kısa süreli olmakla birlikte, bu kısalık üçte bir oranından daha fazla değilse, o işçi hakkında, tam süreli işçiler için geçerli olan hükümler uygulama alanı bulacaktır¹².

Uygulamada genellikle kısmi çalışmalar haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli süre veya haftada bir ya da iki gün için belirli bir süre olarak da kararlaştırılmaktadır. İşyerlerine zorunlu olmadıkça gitmeyen, ayın veya haftanın belirli günleri tam veya yarım gün işyerine giderek danışmanlık hizmeti veren iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, hukukçu, muhasebeci, mühendis gibi vasıflı elemanlarla ve temizlik hizmeti görmek üzere vasıfsız işçilerle yapılan sözleşmeler kısmi süreli sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmeler bir ya da birden çok işverenle yapılabildiği gibi işçinin bu gibi işlerden başka serbest çalışması da sözkonusu olabilmektedir¹³. Öğrencilerin, ev kadınlarının ve emeklilerin otellerde, tatil köylerinde ve çeşitli büro işlerinde boş zamanlarını değerlendirilmelerine yarayan kısmi işler, bütün ülkelerde gittikçe yaygınlık kazanmaktadır¹⁴.

⁸ EYRENCİ Öner/ TAŞKENT Savaş/ ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku. İstanbul 2005, s.67; ULUCAN, s.55.

⁹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.67; ULUCAN, s.56.

¹⁰ Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden ne kadar az olacağı ülkeden ülkeye değişmektedir (MUTLU Savaş, Esnek Çalışma Uygulamalarında Elektronik İletişim Sistemleri, http://www.mcozden.com/ikf10_ecueis.htm, 12.12.2005.

¹¹ RG. 6.4.2004, 25425.

¹² CANIKLIOĞLU Nurşen, 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, s.179; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.270.

¹³ ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, s.88; TURAN Kamil, Ferdi İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1993, s.30-31; DEMİR, Uygulama, s.47; DEMİR, İş Güvencesi, s.47-48.

¹⁴ DEMİR, İş Güvencesi, s.48; SÜZEK, s.217.

II. UNSURLARI

1. İsteğe Bağlı Olarak Yapılma

Kısmi çalışmanın ortaya çıkışı, esas olarak işçi ile işverenin özgür iradelerine dayanır. İş süresindeki kısalma, iş sözleşmesinin kurulması anından yani baştan itibaren tarafların anlaşması ile gerçekleşir¹⁵. Bu anlamda kısmi çalışmanın sonradan ortaya çıkan durumlar yüzünden iş süresinin zorunlu olarak, yani tarafların iradesi dışında kısaltılmasına dayanan “kısa çalışma”dan ayrılması gerekir¹⁶. Kısa çalışma ancak işverenin, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde sözkonusu olur¹⁷. Ancak bazen kısmi süreli çalışma şekilleri işverence tanzim edilmekte ve işçiler serbest iradeleri veya işsiz kalmanın zorlaması ile bu şekilde bir iş ilişkisinin tarafı olmayı kabul etmektedirler¹⁸.

Kısmi süreli çalışmak üzere işe giren işçinin bunu isteyerek, talep ederek yapması gerekmektedir. Şu halde tam zamanlı olarak çalıştırılmak üzere işe alınmış işçinin bir süre sonra kısmi süreli çalışmaya zorlanması, iş koşullarında işverenin tek taraflı ve esaslı bir değişik yapması şeklinde yorumlanır¹⁹.

2. Kısa Çalışma Süresi

Kısmi çalışmanın İş Hukuku bakımından göze çarpan temel özelliği, esas olarak iş süresinin kısaltılmasına dayanmasıdır. Nitekim kısmi çalışmalar, karşıtını oluşturan tam süreli çalışmadan temelde, anılan özelliği sayesinde ayrılır²⁰.

İş süresindeki kısalık, mutlaka taraflar arasında sözleşmeye dayalı bir anlaşmayı zorunlu kılmaz. Çünkü bazen üstlenilen faaliyetin niteliği, taraflar arasında böyle bir sözleşme olmasa bile iş süresindeki kısaltmaya yol açar. Gazete dağıtıcılarının durumu, işin niteliği gereği iş süresinde bir kısaltmayı içerir²¹.

Birden fazla işverenle kısmi süreli çalışma ilişkisine giren işçinin toplam çalışma süresinin normal çalışma süresine ulaşması ve hatta aşması durumunda dahi her işverenle olan ilişki kısmi süreli çalışma niteliğindedir²².

¹⁵ GÜLMEZ Mesut, Kısa Süreli Çalıştırma ve Fransa’da Kamu Kesiminde Yarım Zaman ve Kısa Süreli Çalışma Deneyimleri, Amme İdaresi Dergisi, C.17, S.2, Haziran 1984, s.51; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.271.

¹⁶ CENTEL Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, s.31; Kısmi süreli çalışmada taraflar, iş sözleşmesini hazırlarken “süreklili” olarak kısa bir çalışmayı temel alırlarken, İş Kanunu 65. maddede, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süreleri “geçici” olarak azaltılmaktadır (EYRENCİ Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, İstanbul 2004, s.48).

¹⁷ SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2005, s.135.

¹⁸ ARICI Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992, s.76.

¹⁹ KUTAL, Panel, s.60.

²⁰ ARICI, s.75.76; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.27.

²¹ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.28.

²² EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.23-24.

Kısmi çalışmanın özelliğini oluşturan iş süresindeki kısalma, esas itibariyle "işyeri" birimi temel alınarak saptanır. İş Hukukunda işletme kavramının işyeri kavramıyla özdeşleşmesi göz önünde bulundurulduğunda da işyerinde fiilen uygulanan iş süresindeki kısalmanın, kısmi çalışmaya temel oluşturacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan birim olarak "teşebbüs" temel alınmadığından, aynı haftalık iş süresiyle bir teşebbüse ait değişik işyerlerinde çalışan işçinin, bazen kısmi süreli bir işte ve bazen de tam süreli çalışan işçi niteliğini taşıması mümkün olabilir. Ancak kısmi çalışma kavramının işyerine ilişkin olan ve onu temel alan bir kavram olduğu unutulmamalıdır²³.

3. İş İlişkisinin Düzenli ve Sürekli Olması

Kısmi çalışmayı oluşturan iş süresinin kısalığı, sürekli olma niteliğini taşımalıdır. Buna göre, iş süresindeki kısalma iş ilişkisinin devamı boyunca sözkonusu olmalıdır. Süreklilik özelliği sayesinde kısmi çalışma, dış görünümü itibariyle kendisini andıran kısa çalışmadan ayırır²⁴.

Kısa sürede yapılıp tamamlanacak bir işte işçinin çalışması kısmi süreli çalışma sayılmamaktadır. Ayrıca düzenlilik ilkesini mutlaka belirsiz süreli bir iş sözleşmesi çerçevesinde düşünme zorunluluğu yoktur. Aksine belirli süreli bir iş sözleşmesi ile de düzenli kısmi çalışma kararlaştırılabilir²⁵.

Düzenlilik ölçütünün anlamı hiçbir şekilde, her iş ediminin düzenli bir ritim içinde yerine getirilmesi değildir. Tali, geçici bir olgunun karşıtı olarak, belirli süreklilikte devam eden iş ilişkisine girilmiş olması anlamında anlaşılmalıdır. Bu unsur kısmi süreli çalışmayı yukarıda belirtildiği gibi kısa çalışmadan ve işyerinde geçici bir gereksinmeyi gidermek amacıyla ve her iş ediminin yeni ve genellikle belirli süreli iş sözleşmesiyle yerine getirildiği yardımcı ve fırsat düştükçe yapılan çalışmalardan ayırmaktadır²⁶.

III. ORTAYA ÇIKIŞ SEBEPLERİ

Çalışanların giderek artan oranda kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin kendilerince özel ve çok farklı nedenleri olabileceği gibi, toplumların ekonomik ve sosyal yapılarına bağlı olarak, bu nedenlerde bir toplumdan diğerine farklılıklar veya en azından öncelik sırasında değişiklikler olacağı gerçektir²⁷. Ancak bir sınıflandırma yapıldığında kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkış nedenleri üç grupta incelenebilir.

1. Kişisel Nedenler

Çalışanların giderek artan oranda kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin kendilerince özel ve çok farklı nedenleri olabilir²⁸. Bunların belki de en önemlisi günü-

²³ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.27-29.

²⁴ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.29; ARICI, s.76; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.272.

²⁵ KUTAL, Panel, s.59.

²⁶ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.24.

²⁷ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.14.

²⁸ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.14: Kısmi çalışmayı tercihin sebebi yeni iş türlerinin ortaya çıkması olabileceği gibi, bireylerin değişik sebeplerle tam zamanlı çalışmaya uygun olmamaları ya da istememeleri de olabi-

müz sanayi toplumu insanının işe ve serbest zamana bakış açısının değişmiş bulunmasıdır. Gerçekten bugünün insanı, ileri derecede sanayileşmenin ve teknolojik gelişmenin birikimi altında, işini herşey olarak görmez ve kendini daha çok belirleme isteğini taşır. Bu anlamda sanayi toplumu insanı bağımlı çalışmanın olumsuz etkilerini kırmak ve daha bağımsız davranabilmek için kendisine daha çok zaman ayırmak ister. İşçilerin zamanları üzerinde egemenlik kurabilmelerini sağlayacak böyle bir çalışma ortamının yolu ise iş süresinin esnekleştirilmesinden ve giderek kısmi çalışma biçimlerinin kabulünden geçer²⁹.

Kısmi süreli çalışanların çok büyük bölümünü kadınlar oluşturmaktadır³⁰. Bunlar genellikle evli ve birden fazla çocuğa sahip kadınlar olup, daha önce iş deneyimleri bulunmakta ve uzunca bir aradan sonra tekrar çalışma hayatına girmektedirler. Evli kadınların kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin başlıca nedeni ekonomiktir. Kadınlar ailenin gelir ve yaşam düzeyine katkıda bulunurken, aynı zamanda ev işleri ve çocuk bakımına da zaman ayırabilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Ekonomik nedenlerin yanında, çalışarak toplumda yer edinme ve tüm gün ev işleriyle meşgul olmanın kendileri için sıkıcı olması da sayılabilir³¹.

Kısmi çalışanlar içinde bir eğitim kurumuna devam eden çocuk ve gençlerin de önemli bir orana sahip oldukları bilinmektedir³². Gençler, özellikle öğrenciler, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak ve öğrenimleri sırasında ailelerine fazla yük olmamak ve bu arada öğrenimleri için kendilerine zaman ayırabilmek için kısmi süreli çalışmak istemektedirler³³.

Kısmi süreli çalışma, kadınlar ve öğrencilerden başka, gelir güvencesine sahip olup ek bir gelir sağlamak isteyenler ve aldıkları yaşlılık aylığını yeterli görmeyen emekliler tarafından da tercih edilmektedir³⁴.

2. İşe ve İşyerine İlişkin Nedenler

Bazı işlerin tam gün işçi istihdamını gerektirmemesi ya da bazı işlerin uzun süre çalışmaya elverişli olmaması gibi nedenler kısmi süreli çalışmaların yaygınlaşmasına neden olmuştur. Örnek olarak, temizlik işleri, ekranlı üniteler üzerinde metin çalışmalarını içeren işler gösterilebilir³⁵. Çok dikkat isteyen işlerde kişinin verimli

lir(**NAZLI** Seçkin. Kısmi Çalışmanın Türk Çalışma Hayatına Uygunluğu Üzerine Bir Yaklaşım. Prof.Dr. Aydın Aybay,a Armağan, İstanbul 2004, s.37; **BOSCH** Gerhard, Social Europe. Supplement 1/95, Flexibility and Work Organisation, Brussels: Office for Official Publications of European Communities, 1995, s.21).

²⁹ **CENTEL**. Kısmi Çalışma, s.15.

³⁰ Özellikle kadınların eğitim düzeylerindeki artış ve toplumda daha fazla yer almaya dönük arzuları neticesinde, iş piyasalarına yönelik talepleri bu tarz çalışmanın lokomotifleri olmalarını sağlamıştır (**DELSEN** Lie, European Trade Unions and the Flexible Workforce, Industrial Relations Journal, Winter 90. Vol.21. Issue 4, s.21).

³¹ **EYRENCİ**. Kısmi Süreli, s.15; **SERTER**, s.112; **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s.15; **KUTAL**. Panel, s.63.

³² **SERTER**, s.111.

³³ **EYRENCİ**. Kısmi Süreli, s.14-15.

³⁴ **EYRENCİ**. Kısmi Süreli, s.15; **CENTEL**, Kısmi Çalışma, s.14-15.

³⁵ **KUTAL**. Panel, s.63; **CENTEL**. Kısmi Çalışma, s.15-16; **EYRENCİ**. Kısmi Süreli, s.15.

çalışmasını, kapasitesinin verimli kullanımını sağlamak amacı da bunlar arasında sayılabilir³⁶.

Kısmi çalışma bazen işveren veya işyeri kökenli olarak tercih sebebi olabilmektedir. İş açığı içinde bulunan işyerleri ile iş hacmi zaman içerisinde büyük değişiklikler gösterebilen işyerlerinde böyledir³⁷. Öte yandan ihtisas ve yüksek kalifikasyon gerektiren, fakat sürekli işyerinde bulunmaları gerekli olmayan kişilerin kısmi olarak çalışmaları tercih edilmektedir³⁸. Yine işverenler fazla çalıştırma yerine kısmi çalıştırmayı seçtiklerinde çalışılan saat başına zamlı ücret ödememekte, bunun yanında kısmi çalıştırma ile yan ödemeler, eğitim masrafları ve diğer sosyal yardım giderlerinden de tasarruf etmektedirler³⁹.

Kısmi çalışma iş süresine getirdiği esneklik sayesinde, sermaye yoğun işyerlerinin daha uzun süreyle ve daha ekonomik biçimde kullanımını mümkün kılar⁴⁰. İşveren tam gün çalışma yerini kısmi süreli çalışma yeri haline getirmek suretiyle fesih yoluna gitmeksizin personel politikasında esneklik sağlayabilmektedir⁴¹.

3. İktisadi Nedenler

İşveren çevreleri işletmelerin faaliyet sürelerini ve işçilerin bireysel çalışma sürelerini ayarlamakla maliyet avantajlarına ulaşabileceğini, daha da önemlisi fiyatlarda rekabet kabiliyetinin artırılmasının mümkün olduğunu savunmaktadırlar⁴².

Mevcut işletmelerin ve tesislerin haftalık kullanılma sürelerinin uzatılması ve tam kapasite ile çalıştırılması sadece işletmeler açısından değil, milli ekonomi açısından da yararlı olacaktır. Öncelikle üretim miktarındaki büyümeyi engelleyen kapasite sınırları, ek yatırım sermayesine gerek kalmadan aşılabilir. Böylece aynı kapasiteye ulaşmak için yeni yatırımlara gitmeden, mevcut tesisleri daha iyi kullanarak tasarruf sağlanmakta ve bunlarla yeni iş olanakları oluşturulması mümkün olmaktadır⁴³.

Kısmi çalışmaya iten iktisadi nedenlerin en önemlisi, iş yaratıp istihdamı özendirme ve böylece işsizliği önleme isteğidir. Yeni, işlerin ortaya çıkarılması, mevcut tam gün çalışılan işlerin bölünmesi veya bunların esnek kısmi çalışma türlerine uyar duruma getirilmesi şeklinde olabilir. Dolayısıyla mesleki öğrenimlerini bitiren gençlerin kısmi süreli işlere alınması, işyerlerindeki tam gün çalışılan işlerden bazılarının açılmasıyla doğacak boş işlere bunların ileride kesin biçimde yerleştirilmeleri olanakını yaratır ve bu yolla genç işsizliği belli ölçüde önlenmiş olur⁴⁴.

³⁶ KUTAL Gülten, Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli. Ankara 1991, s.99.

³⁷ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.16.

³⁸ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.15; SERTER, s.110.

³⁹ SERTER, s.110.

⁴⁰ SUBAŞI İbrahim, Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu, Hukuk Dünyası, S.1, Ocak-Şubat-Mart 2005, s.47; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.16; KUTAL, Kısmi Çalışma Paneli, s.96-97.

⁴¹ DEDERICIS Eric/ EBERHARD Köhler, Part-Time Work in European Community: The Economic and Social Dimension, Dublin: Office for Official Publications of the European Communities, s.33-34; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.15.

⁴² KUTAL, Kısmi Çalışma Paneli, s.97.

⁴³ KUTAL, Kısmi Çalışma Paneli, s.97.

⁴⁴ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.16.

IV. TÜRLERİ

1. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, işyerinde işçinin yapacağı işe sıra geldiği zaman işverenin çağrısı üzerine yapılan kısmi çalışma türüdür⁴⁵. İşçinin çağrı üzerine çalışacağı kesin olmakla birlikte, işçinin her seferinde ne kadar çalışacağı, bu çalışmaların günlük ya da haftalık sürede ne olacağı; ayrıca işçinin ne kadar zaman önce bu işe çağrılacağı cevaplanması gereken sorulardır⁴⁶.

Kısmi süreli çalışmanın özel bir şekli olan çağrı üzerine çalışma⁴⁷ iki türlü ortaya çıkabilir. İlk ihtimalde, taraflar önceden belli bir süre içinde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını tespit ederler. Burada işverene işçinin iş edimini ne zaman yerine getireceğini çağrı yoluyla belirleyebilme olanağı tanınmaktadır. İkinci durumda ise, işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme hakkı tamamen işverene tanınır. Burada işçi ile işveren iş süresinin konumunun yanı sıra uzunluğunun da belirlenmesi yetkisinin işverene bırakıldığı bir iş ilişkisi içerisine girer⁴⁸.

Çağrı üzerine çalışmada işverenin çağrı yetkisinin, diğer deyimle işçiden iş görme borcunun yerine getirilmesini isteme hakkının kötüye kullanılmaması gerekir. Bu nedenle yukarıda belirtilen çağrı üzerine çalışma türlerinden ikincisine olanak tanınmaz. Çünkü işverene iş süresini istediği kadar uzatma yetkisinin verilmesi, işçinin önceden belirlenemeyen bir süre çalışma zorunda tutulması, işçinin çalışmadığı zamanı istediği gibi kullanma hakkını elinden alır ve kişilik hakları ile iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine ters düşer⁴⁹.

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar iş mevzuatımızda çağrı üzerine çalışma düzenleme konusu yapılmamıştır. Ancak uygulamada bazı durumlarda işçi ile işverenin, işçinin belirli bir süre içinde ne kadar çalışacağını belirlemeksizin çağrı üzerine çalışma konusunda anlaştıkları görülmektedir⁵⁰. 4857 sayılı İş Kanununa konan özel bir hükümlerle çağrı üzerine çalışma tanımlanmış, sınırları ve şartları belirlenmiştir. Buna göre, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş ilişkisidir

⁴⁵ KUTAL, Panel, s.61; TOKOL, s.6.

⁴⁶ KUTAL, Panel, s.61.

⁴⁷ Çağrı üzerine çalışma Almanya'da "kapasiteye bağlı değişken çalışma süresi" (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit-kısaltılmışı KAPOVAZ) olarak adlandırılır (HUECK Götz, Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar -Çev.Öner Eyrenci-, Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, İzmir 1994, s.120); EYRENCİ Öner, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, İzmir 1994, s.166.

⁴⁸ EYRENCİ Öner, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Prof.Dr. Münir Ekonomi'ye 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, s.233; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.32-33; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.41; CENTEL, İş Hukuku, s.94; NAZLI, s.242-243; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.275.

⁴⁹ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.42; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.33.

⁵⁰ Y9HD, 1.11.1995, 13458/ 33266, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1996, s.17; Y9HD, 17.4.2001, 1039/6436, YKD, Ekim 2001, s.1521-1523.

(İşK.14/1). Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İşK.14/2). İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (İşK.14/3).

4857 sayılı Kanunla getirilen özel hükümle çağrı üzerine çalışmada ücretlerin koruma altına alındığı görülmektedir. Buna göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmeleri, kural olarak günde dört, haftada yirmi saatten az olmayacak, bu süreler içinde işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete ve buna bağlı işçilik haklarına sahip olacak demektir⁵¹. Bunun tek istisnası sözleşmede aksinin kararlaştırılmasıdır. Ancak Kanundaki aksinin kararlaştırılabileceği anlamına gelen, "...taraflar belirlemedikleri takdirde"(İşK.14/2) ve "aksi kararlaştırılmadıkça" (İşK.14/3) ifadelerinin nasıl yorumlanması gerektiği konusunda fikir ayrılıkları bulunmaktadır.

Birinci görüşe göre, çağrı üzerine çalışma ile ilgili düzenleme işçinin korunması düşüncesinden hareket etmektedir. İş Hukukunda işçinin korunması düşüncesi ile getirilen hükümler genellikle nisbi emredici olmaktadır. Buradaki düzenleme de nisbi emredici niteliğe sahip bulunduğu maddedeki düzenlemelerin aksi ancak işçi lehine ise kararlaştırılabilecektir. Eğer yapılan sözleşme ile, o konularda işçi lehine bir düzenleme yapılmamışsa ya da madde metnine açıkça atıf yapılmışsa, bu hükümdeki düzenlemeler uygulanacaktır⁵². Bu görüş çerçevesinde madde incelendiğinde, taraflar sözleşme ile çalışma süresini hafta, ay ya da yıla dayalı olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, haftalık yirmi saat olacağı belirlenmiştir. Belirlenen bu sürede, işçinin çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın, sözkonusu ücret tam olarak ödenecektir. Burada işçinin lehine olan düzenleme, bu süreyi uzatan sözleşmeler olacaktır. Çünkü sürenin kısaltılması yapılan işin azalmasıyla birlikte ücretin de azalması sonucunu doğuracaktır. Yine kısmi süreli bir iş sözleşmesi olan çağrı üzerine çalışmada, işçinin boş olarak ayarlanan zamanlarda başka işlerde çalışma olasılığını dikkate alan hüküm, işe davet amacını taşıyan çağrının en az dört gün önceden işçiye yapılması gerektiğini belirtmiştir. Tarafların bu süreyi azaltan anlaşmaları geçerli olmayacaktır. Ayrıca yapılan bu çağrılar üzerine işe gelecek işçinin, her çağrı için günde dört saat çalıştırılması zorunluluğuna işaret edilmiştir. Hangi uzunlukta belirlenmiş olursa olsun, işçiye yapılan çağrı sonucu işçi bu süre içinde çalıştırılmasa dahi, bu süre boyunca çalışmış kabul edilecektir. Toplam çalışma süresi de buna göre hesap edilecektir⁵³.

⁵¹ ANDAÇ Faruk, Yeni İş Kanunu'nun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003, s.14; DEMİR, Uygulama, s.49-50.

⁵² ULUCAN, s.64-65.

⁵³ ULUCAN, s.65.

İkinci görüşe göre, Kanundaki ifadeye bakıldığında bu düzenlemeye aykırı sözleşme hükümleri de geçerli olabilecektir. Hükümde yer alan süreler nisbi emredici, yani asgari süreler olmayıp, tamamlayıcı (yedek) hukuk kuralı niteliğindedir. Yani, yazılı olarak yapılan çağrı üzerine iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi yirmi saatin, günlük çalışma süresi dört saatin, çağrını yapıma süresi dört günün altında kararlaştırılabilecektir. Doğal olarak kanunen belirtilen sürelerin üzerinde karara bağlanan anlaşmalar da iş süreleri konusunda kanunen getirilen sınırlar (İŞK.41,63) içinde kalmak koşuluyla her zaman geçerli olacaktır. Kanunda aksinin kararlaştırılabileceği yolundaki hükme yer verilmeseydi, o zaman sadece günde dört saatlik, dört günlük, ve haftada yirmi saatlik sürelerin üzerindeki sözleşme hükümleri geçerli olacak, bu sürelerin altında kalan anlaşmalar ise geçersiz olacaktır⁵⁴.

2. İş Paylaşımı (Job Sharing)

İş paylaşımı (job sharing) kısmi süreli çalışmanın özel bir türüdür. İş mevzuatında iş paylaşımı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, İş Kanununun iş sürelerine ilişkin emredici hükümlerine aykırı olmamak şartıyla tarafların aralarında bu sözleşmeyi yapmalarına bir engel yoktur. İş paylaşan işçiler ayrı ayrı kısmi çalışma yapan kişiler olarak kabul edilmesi gerektiğinden kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler bu sözleşmelerde de uygulama alanı bulur⁵⁵.

Job sharing'de hizmet edimi, bölünmeyip bütünlük göstermekte, buna karşılık hizmet ediminin yerine getirilmesi birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp yerine getirilmektedir. Job sharing karşılığı olarak, "iş paylaşımı" yerine "iş bölüşümü" denilebilirse de "bölüşüm" sözcüğünün bölmeyi çağrıştırması nedeniyle "iş paylaşımı" deyiminin kullanılması, amaca uygun düşer. Çünkü, job sharing'de amaç, işin bölünmesi yerine, hizmet edimi bütünüünün ve giderek ücretin tümünün ekip üyeleri arasında paylaşılmasıdır⁵⁶.

İş paylaşımında esas itibarıyla tam gün çalışılan bir işyerinde iş, iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılmaktadır⁵⁷. İş paylaşan işçilerin her biri ile işveren ayrı ayrı iş sözleşmesi yapar. İş paylaşımı sözleşmesinde kimin ne zaman çalışacağına işçiler karar verirler. Bu sözleşmede, örneğin bir tam günlük işi iki işçi yarımşar gün,

⁵⁴ DEMİR, Uygulama, s.49-50; SÜMER, s.43; AKYİĞİT, s.124-125; ÇELİK, İş Hukuku, s.91; EYRENCİ, 4857 Sayılı, s.7-8; ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli, s.462; ŞAHLANAN'a göre ise, Kanundaki ifade son derece kötü kaleme alınmış bir ifadedir. Asgari sürenin garanti edilmesi, aksine kararlaştırmanın onun üstüne çıkabilme şeklinde düzenlenmesi gerekirdi. İfadenin kötü olması nedeniyle yirmi saati garanti demek sürenin de fazlalığı nedeniyle bir hayli zor görünüyor. Onun için bu hükmün mutlaka gözden geçirilmesi gerekir (ŞAHLANAN Fevzi, Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Tartışmalar- Sorular ve Cevaplar, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme 2003, s.76-77).

⁵⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. ZEYTİNOĞLU Emin, İş Paylaşımı, İstanbul 2000, s.1 vd.; SÜZEK, s.224; İş paylaşımını diğer tam ve kısmi süreli çalışmalardan ayıran en önemli husus, işçinin işverene bağımlılığının kısıtlanmasındır (ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli, s.463).

⁵⁶ BLOMEYER Wolfgang, Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler, Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, İzmir 1994, s.204; CENTEL, Kısmi Çalışma, 37.

⁵⁷ ARICI, s.77; SÜZEK, s.224; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.28; KUTAL, Panel, s.62.

biri üç diğeri beş saat veya biri iki gün, diğeri dört gün ya da üç işçi günde ikişer buçuk saat çalışmak suretiyle paylaşabilirler⁵⁸.

İş paylaşımında, gruba dahil bir işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde diğerlerinin onun yerine geçme borcundan kural olarak söz edilemez. Buna karşılık, iş paylaşımı sözleşmesinin tarafları, sınırsız ve genel olmamak koşuluyla, zaman açısından veya belirli hallerle sınırlı olmak üzere sözleşmede yerine geçme borcunun varolduğunu kararlaştırabilirler. Sınırsız bir yerine geçme borcu sonuçta grupta yer alan işçiyi çağrı halinde sürekli olarak çalışmaya hazır bulunmaya zorlayacaktır. Bu durum ise, iş paylaşımı sözleşmesinin temel özelliğini oluşturan işçinin çalışma sürelerinin belirlenmesindeki serbestisi ile bağdaşmaz⁵⁹.

İş paylaşımı ilişkisinde iki türlü ücret ödeme şekli düşünülebilir. İşveren iş ediminin yerine getirilmesinde sonra, kararlaştırılan ve yasal süreleri aşmayan zaman aralıklarına ücret ödeyebilir veya işçinin iş edimini gerçekten yerine getirip getirmediğine bakılmaksızın, bir aya tekabül eden ortalama ücret hesap edilerek aylık ödemelerde bulunulabilir. Ancak aylık ortalama ücretler şeklinde ücret ödemesinin geçerliliği hukuki açıdan şüphelidir⁶⁰.

İş ilişkisinin sona ermesi açısından iş paylaşımı ilişkisi, sürenin dolması, işçinin ölüm, tarafların anlaşması ya da fesih yolu ile sona erdirilebilir. Burada ortaya çıkan sorun, işverenin grubu oluşturan her işçinin sözleşmesini ayrı ayrı feshedebilir mi? Yoksa grubun tamamının sözleşmesini aynı anda feshetmek zorunda mıdır? Bu herşeyden önce sözleşmenin yorumuna bağlıdır. Kural olarak işçileri önceden oluşmuş bir grup olarak değil, işverenle sözleşme yapmış, fakat işyeri-iş organizasyonunda bir araya gelmiş kişiler olarak görmek gerekir. Dolayısıyla, işverenin her işçinin iş sözleşmesini ayrı ayrı feshetmesi asıldır⁶¹.

İş paylaşımında grubu oluşturan işçilerden birinin iş sözleşmesi sona erdiğinde, diğer işçi veya işçilerin "iş şartlarında değişiklik" nedeniyle (İŞK.22) iş sözleşmesini derhal feshedip feshedemeyecekleri de ayrı bir sorundur. İş paylaşımının ayırıcı özelliğinin bir tam gün çalışma yerinin bir grup işçi arasında paylaşılması olduğu ve grubu oluşturan işçilerin kişilikleri önemli olduğu düşünülürse, soruya olumlu cevap verilebilir. Fakat hukukumuz açısından bunun ancak işverenin gruba dahil bir işçinin iş sözleşmesini bildirimli feshi halinde mümkündür. Çünkü bildirimli fesih için tarafların haklı sebep göstermek zorunluluğu yoktur. Sadece iş güvencesi hükümlerinin uygulama imkanının bulunduğu durumlarda geçerli sebep aranmaktadır. Bu nedenle işverenin feshinin diğer işçi açısından tek yanlı çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak görülmesi mümkündür. Fakat sözleşmede aksi kararlaştırılabılır. Diğer yandan derhal fesih, işçinin iş sözleşmesini bildirimli feshi, geçersizlik,

⁵⁸ SÜZEK, s.224; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.28.

⁵⁹ EYRENCİ, s.29-30; SÜZEK, s.224; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.38-40.

⁶⁰ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.31.

⁶¹ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.31-32.

işçinin ölümü ve tarafların anlaşması ile sözleşmenin sona ermesi durumlarında, diğer işçi veya işçilerin sözleşmeyi derhal fesih hakları yoktur⁶².

3. Kayan (Esnek) İş Süresi

Türk diline “kayan iş süresi” biçiminde aktarılabilecek olan çalışma türü, esnek kısmi çalışma türlerinin en eskilerinden birisidir⁶³. Bu tür iş sözleşmeleri uygulamada iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan basit kayan iş süresinde, günlük iş süresi sabit kalmak koşuluyla işçi işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitim zamanını kendisi belirler. Nitelikli kayan iş süresinde ise işçi sadece işe başlama ve bitiş saatlerini değil, günlük iş süresinin uzunluğunu da kısmen belirleyebilir. Burada işçi, bir çekerdek zaman içinde işyerinde zorunlu olarak çalışmak koşuluyla günlük çalışma süresini kendisi kararlaştırmaktadır. İşçi bu şekilde, çalışmadığı süreleri fazla çalışma ücreti sözkonusu olmaksızın sonradan çalışarak telafi edebilmekte veya fazla çalıştığı süreleri daha sonra serbest zaman olarak kullanabilmektedir. Belirtilen yetkilerin işçiye tanınması, onun için son derece yararlı olmasına karşılık; işyeri için bu tür çalışma biçimin seçen işçinin, işyerinde yokluğunda yerine geçecek personeli sağlama güçlüğü gibi sorunları beraberinde getirir⁶⁴.

4. Başka (Yan) İşte Çalışma

İşçi tek bir işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışabileceği gibi değişik işverenlerle birden fazla kısmi iş ilişkisine girebilir veya esas işinin yanında başka bir işverenin işyerinde ek iş olarak kısmi süreli çalışma da yapabilir. Başka bir deyişle, kısmi süreli iş sözleşmesi asıl iş ilişkisi yanında bir yan (ek) iş olarak da ortaya çıkabilir. O halde, yan iş, tam süreli veya asıl iş ilişkisinin yanında yasal düzenlemelerin olanak tanıdığı ölçüde ücret karşılığı girilen ikinci bir iş olarak tanımlanabilir⁶⁵.

Kısmi süreli çalışmalar, işçilerin özellikle işgücü arzının yeterli olmadığı zamanlarda, mesleki veya meslek dışı bazı ek işlerde çalışmalarını mümkün kılmaktadır. Burada, tam gün olarak çalışan bir işçi ayrıca ek iş olarak kısmen çalışabilmektedir. Tam gün çalışan bir kişinin ayrıca akşamları bir tiyatro vestiyerinde veya bir sinemada yer gösterici ya da özel günlerde veya hafta sonlarında bir lokantada garson olarak çalışması kısmi süreli ek işlere örnek gösterilebilir⁶⁶.

Yan işten bahsedebilmek için bir asıl iş sözleşmesinin, başka bir deyişle işgücünün kullanımını baskın bir şekilde gerektiren bir iş ilişkisinin varlığı zorunludur. Eğer bir iş, diğerine göre aslilik-ferilik ilişkisi içinde bulunmuyorsa yani, yan iş olarak nitelendirilebilecek konumda değilse yan iş değil, birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ortaya çıkar⁶⁷.

⁶² EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.32.

⁶³ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.40.

⁶⁴ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.41.

⁶⁵ SÜZEK, s.221-222.

⁶⁶ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.19.

⁶⁷ SÜZEK, s.221-222; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.19.

IV. BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA İLE İLGİLİ BAZI SORUNLAR

1. Çalışma Süreleri

İş hukukunda esneklik arayışlarında temel amaçlardan birisi çalışma sürelerinde esnekliğe olanak sağlanmasıdır. Kısmi süreli çalışma çoğu kez işverenin yönetim hakkının genişlemesine imkan vermesine ve ona fayda sağlamasına rağmen, işçinin de zaman üzerinde hakimiyetini artırma olanağı sağlaması yönünden yararına olabilmektedir. Ayrıca, çalışma sürelerinde azalma ve esneklik meydana getirmek sureti ile boş zaman ve aile hayatında bir ahenk ve uyum sağlaması yönü ile de benimsenmektedir⁶⁸.

Kısmi süreli çalışmada taraflar, çalışma sürelerini serbestçe düzenleyebilirler⁶⁹. Ancak çalışma süreleri ile ilgili azami süre sınırlaması gibi sınırlamalara taraflar uymak zorundadırlar. Bu sınırlamalar hem işin niteliği hem de çalışma süresi bakımından sözkonusudur⁷⁰.

Kısmi süreli çalışmada günlük çalışma sürelerinin azami miktarı, o işyerindeki normal çalışma sürelerine bağlı olarak tespit edilir. Birden çok işverenle kısmi süreli iş ilişkisi içindeki işçinin kısmi süreli çalışma süreleri de haftalık ve günlük çalışma süreleri ile ilgili Kanunun getirmiş bulunduğu sınırlama ve düzenlemelere uygun olmak zorundadır⁷¹.

İş sözleşmesinin tarafları aralarında kısmi süreli sözleşme yapma özgürlüğüne sahip iseler de, işçinin aynı anda birden fazla kısmi çalışma ilişkisine girmesi halinde değişik işyerlerindeki toplam çalışma süresi, işçinin sağlığının korunması amacıyla yasal azami süreyi aşamaz. Bu azami çalışma süresini aşmamak koşulu ile birden fazla işverenin yanında kısmi süreli çalışma yapılabilir⁷².

2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Kısmi süreli çalışma ilişkisinde fazla çalışmayı tespit etmek de ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkar. Fazla çalışma kavramı 4857 sayılı Kanunla önemli bir değişikliğe uğramıştır. Buna göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Çalışma süresine ilişkin İşK.63. madde hükmüne denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi, bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İşK.41/1). Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda İşK.63'te belirtilen esaslar çerçevesinde uygulanan haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır (İşK.41/3).

⁶⁸ ARICI, s.78.

⁶⁹ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.37.

⁷⁰ ARICI, s.79; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.69.

⁷¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.69; ARICI, s.79.

⁷² SÜZEK, s.219; ULUCAN, s.58-59.

Bir işyerinde kısmi süreli çalışan bir işçinin, sözleşme ile kararlaştırılan haftalık çalışma süresinin üstünde, fakat 45 saatin altındaki çalışmaları “fazla çalışma” değil, “fazla sürelerle çalışma” sayılacak ve buna göre zamlı ücrete veya serbest zamana hak kazanacaktır. Ancak aynı anda farklı işverenlere ait birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışan bir işçinin her işyerindeki çalışmaları ayrı ayrı değil, bütün işyerlerindeki çalışması toplam olarak dikkate alınmalıdır. Bu şekilde çalışan bir işçinin farklı işyerlerindeki toplam çalışma süreleri yasal haftalık azami çalışma süresini (45 saat) aşması halinde, hangi işyerindeki çalışmasının 45 saati aştığı ve dolayısıyla İşK.41 anlamında fazla çalışma kabul edileceği sorunu ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda zaman bakımından daha sonra yapılan fazla çalışmanın 45 saati aşan kısmı “fazla çalışma” olarak kabul edilmeli ve bu çalışmanın yapıldığı işyerinin işvereni İşK.41’de öngörülen veya sözleşmede kararlaştırılan fazla çalışma ücretini ödemesi sözleşmede kararlaştırılmışsa işçiye serbest zaman vermelidir⁷³.

Ne var ki, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin⁷⁴ 8. maddesinin d fıkrasıyla kısmi süreli çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bir görüşe göre, Yönetmelikte yer alan hüküm Anayasaya ve Kanuna (İşK.41) aykırıdır. Bundan dolayı, söz konusu Yönetmelik hükmünün (m.8/d) uygulanmasından kaçınılmalı, bunun yerine İş Kanununun 41. maddesi uygulanmalı yani işçinin onayı ile fazla sürelerle çalışmaya olanak tanınmalıdır⁷⁵. Başka bir görüşe göre, birden fazla çalışma ilişkisi içinde olan kısmi süreli işçinin, fazla saatlerle çalıştırılmak istenilen zaman diliminde bir başka işverenin yanında çalışmasının söz konusu olabilmesi ihtimali göz önünde tutulmalıdır⁷⁶. Bununla birlikte, Yönetmelikteki yasağa rağmen işçi fazla sürelerle çalıştırılmışsa, bu çalışma karşılığı olarak işçiye zamlı ücret ödenmesi gerekir⁷⁷.

Kanaatimizce, Yönetmeliğin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı yasaklayan hüküm, İş Kanununun öngörmediği bir yasağı içermektedir ve bu yüzden Kanuna aykırıdır⁷⁸.

3. Eşitlik İlkesi

4857 sayılı Kanunla kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi amacı ile, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, işçinin salt kısmi süreli çalışmasından dolayı tam süreli çalışan işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı kuralı açıkça düzenlenmiştir⁷⁹. Kanunun 13/2 hükmüne göre, “kısmi süreli iş sözleşmesi

⁷³ EYRENCİ Öner, 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme 2003, s.161; ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli, s.459.

⁷⁴ RG., 6.4.2004, 25425.

⁷⁵ SÜZEK, s.220.

⁷⁶ SOYER Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, s.808.

⁷⁷ SOYER, s.808.

⁷⁸ Aynı yönde, CANIKLIOĞLU, s.179.

⁷⁹ EYRENCİ, 4857 Sayılı, s.6; ANDAÇ, s.12; Ayrım yasağı, Avrupa Topluluğu Sözleşmesinin 119. maddesine uygun olarak, 97/ 81 nolu direktifte de bulunmaktadır. Direktifin 4. maddesine göre, eğer haklı neden yoksa tam gün çalışan ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayrım yapılmayacaktır. Anılan hükümden, İş Ka-

ile çalıştırılan işçi ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz". Buna göre işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hakkında, sadece tabi olduğu sözleşme türü gerekçe gösterilerek, tam süreli çalışan emsal işçiden⁸⁰ farklı işlem yapılamaz. Burada ayırım yapmayı haklı gösteren bir nedenin varolması durumu saklıdır. Dolayısıyla sürekli ve tam süreli işlere özgü çalışmalarda, işin niteliği gereği özel eğitim gerektiren veya işyerinde sürekli bulunmayı zorunlu kılan işlerde, işin bu özelliğinden kaynaklanan farklı işlemlerin eşitlik ilkesine aykırı düştüğü söylenemez⁸¹.

Kanunun madde gerekçesinde belirtildiği gibi kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez. Aksi halde bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayırım haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda her iki tür sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçi, işyerine haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibariyle hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir. Ancak, bu durum ayırım yapıldığı anlamına gelmez.

Aynı şekilde, yaş, kıdem, öğrenim durumu gibi objektif ölçütler dikkate alınarak yapılan uygulamalarda tam gün çalışan bir işçiyle, kısmi süreli işçi arasında farklılıklar ortaya çıkması da işverenin eşit davranma borcunu zedelemesiz⁸².

Kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İşK.13'te özel olarak ayırım yasağı düzenlenmiş olmasına rağmen, buna uyulmamasının yaptırımı düzenlenmemiştir. Kanunun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde çeşitli ayırım yasakları ile birlikte, "işveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye... farklı işlem yapamaz" (İşK.5/2) hükmünü getirmiştir. Bu maddede ayırım yasakları sayıldıktan sonra, bunlara uyulmamasının yaptırımı açıkça öngörülmüştür⁸³. Buna göre, "iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep eder (İşK.5/6).

nunundaki düzenlemeye benzer şekilde gerektiğinde "oranlama" imkanı açık bırakılmıştır (ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli, s.455-456).

⁸⁰ Emsal işçi kavramı İş Kanununun 13/3. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, "emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolundaki şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır". Kanundakine benzer emsal işçi açıklaması Avrupa Topluluğunun 97/81 nolu direktifinin 3. maddesinde de yer almaktadır. Buna göre, "aynı işyerinde aynı türden iş sözleşmesi yapmış veya aynı türden iş ilişkisi içindeki ve aynı veya benzer işte çalışan, bunun yanı sıra çalışma süresi ve nitelik açısından da birbirine benzer özellik taşıyan kişidir (ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli, s.453).

⁸¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.68; ULUCAN, s.56-57.

⁸² EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.49; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.68-69.

⁸³ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.68-69; ULUCAN, s.57.

Kısmi süreli çalışanlara karşı eşitlik ilkesine uyulmaması durumunda İşK.5'te belirtilen tazminat bakımından bir zamanaşımı süresi öngörülmemiş olması ve yaptırım olarak da bir tazminattan bahsediliyor olması nedeniyle BK.126'daki genel kural gereği burada da 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması doğru olacaktır.⁸⁴

Örneğin Eşitliğe aykırı davranıldığını ispat yükü, İşK.21 hükmü saklı kalmak kaydıyla işçidedir. Bu durum MK.6'da düzenlenmiş olan "herkes iddiasını ispat etmekle yükümlüdür" ilkesine uygundur. Ancak düzenlemede bir karine öngörülmüştür. İşçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğunda, ispat yükü yer değiştirecektir (İşK.5/son). Bu halde işveren böyle bir ihtimalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur. Buradaki karine, işçi tarafından ortaya konulan durumun, hayatın olağan akışına göre bir aykırılığın mutlak surette beklenmediği kabul edilen hallerdir.⁸⁵

4. Ücret

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İşK.13/2). Buna göre, sözleşmelerle kararlaştırılarak ya da işverenlerce tek taraflı uygulamalar sonucu olarak işçilere sağlanan prim ve ikramiye gibi ödemelerle, evlenme ve doğum yardımları, çocuk zammı, bayram ve izin harçlıkları, yakacak yardımı gibi sosyal yardımlardan tam süreli çalışan işçiler yanında, kısmi süreli işçiler de yararlanırlar. Ancak Kanunda belirtildiği gibi, bölünebilir menfaatlerle ilgili olarak, kısmi süreli çalışan işçi, aksine bir kararlaştırma yoksa, çalışma süresi ile orantılı olarak bunlara hak kazanabilir.⁸⁶

Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere örneğin, işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 YTL yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 YTL olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan yararlanma şartları bulunduğunda her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık sözkonusu olmayacaktır. Örneğin, belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliden farklı olamaz. Gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.

Kanunda (İşK.13/2) belirtilen kuralın tek istisnası toplu iş sözleşmesi hükümleridir. "Toplu iş sözleşmesi özerkliği" ilkesi gereği, "kanun ve tüzüklerin emredici hükümlerine" aykırı olmadığı süre (AY.53/1, TİSGLK.2,5,6) taraflarca "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesine konulan hükümler saklıdır" (SenK.31/4, İşK.5/6).

⁸⁴ ULUCAN, s.57; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.68.

⁸⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.69; ULUCAN, s.57.

⁸⁶ ÇELİK, İş Hukuku, s.89; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.49; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.64; EYRENCİ, 4857 Sayılı, s.6; Ancak, işçilerin işe giriş ve gelişlerindeki yol masraflarını karşılamak üzere belirli bir ödeme yapılıyorsa, işyerinde her gün yarım gün çalışan işçiye bunun yarısı ödenemez (EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.49).

Toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, tarafların karşılıklı serbest iradeleriyle yaptıkları kısmi süreli iş sözleşmeleri, mevzuatın belirlediği ücret ve diğer çalışma koşullarının altında olamayacağı gibi, tam süreli emsal işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin de altında olamayacaktır. Ancak kısmi süreli işçiye bu menfaatler çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenecektir. Bununla birlikte belirli süre için ödenecek ücret, hiçbir şekilde aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşmeyecektir⁸⁷. Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre de, "asgari ücretin bir günlük ücret olarak saptanması asıl olmakla birlikte, aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlar buna göre ayarlanır" (Yön.4). Birden çok işyerinde kısmi süreli çalışan işçinin asgari ücreti de çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanır⁸⁸. Yargıtay'a göre günlük asgari ücret 7.5 saat çalışmanın karşılığı olduğundan, kısmi süreli olarak çalışmanın da buna göre hesaplanması gerekir⁸⁹. Tam süreli emsal işçinin ücreti asgari ücretin üzerindeyse, kendisine ikramiye ödeniyorsa, kısmi süreli işçiye de aynı ve ikramiye çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenecektir⁹⁰. Ayrıca, işyerinde çalışan işçilerin niteliklerine uygun açık yer bulunduğu, kısmi süreli tam süreli veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında işçilere duyurulur (İŞK.13/4).

5. Ücretli Tatiller

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar. Farklı işleme tabi tutulamazlar⁹¹. Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gereken bir yıllık sürenin hesabında, işçinin işe başladığı günden itibaren, bu kişinin iş görmesi gereken günlerde çalışmasını sürdürmüş olması koşuluyla, bir yılın doldurulması yeterlidir. Bu itibarla, yıllık ücretli izne ilişkin bekleme süresi, kısmi süreli çalışan işçinin salt fiilen çalıştığı günler ile çalışılmış gibi sayılan sürelerin (İŞK.55) toplanması suretiyle bulunmaz⁹². Kanunda (İŞK.53/1), ifade edildiği gibi, "işyerinde işe başladığı günden itibaren ... en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir". Buna göre, işçi ister günlük iş süresini kısa yapsın, ister haftanın belirli günlerinde çalışsın, işyerine girdiği günden başlayarak en az bir yılın geçmesi ile bu izne hak kazanmış olacaktır⁹³. Ancak kısmi süreli olarak çalışan işçinin bu süre içinde iş görmesi gereken günlerde çalışmış bulunması gerekli ve yeterlidir⁹⁴.

⁸⁷ DEMİR, Uygulama, s.49.

⁸⁸ DEMİR, Uygulama, s.49; KUTAL, Panel, s.71.

⁸⁹ Yargıtaya göre, "öncelikle davacının ayda toplam kaç gün veya kaç saat çalıştığı kesin olarak saptanmalı, daha sonra asgari ücretin bu süreye tekabül eden miktarı üzerinden davacının alacağı belirlenmelidir (Y9HD.. 16.10.2003, 4877/ 17229, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, Ocak-Şubat- Mart 2004, s.193-194); Aynı yönde, Y9HD, 3.7.1996, 9759/15333, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım 1996, s.16; Y9HD, 16.5.1994, 7505/7380, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.19-20.

⁹⁰ DEMİR, Uygulama, s.48-49.

⁹¹ ULUCAN, s.58; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.70.

⁹² CENTEL, Kısmi Çalışma, s.66.

⁹³ KUTAL, Panel, s.75.

⁹⁴ ÇELİK Nuri, Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Hesabı, Kamu-İş, C.6. S.4. Ankara 2002, s.10.

Birden çok işveren yanında kısmi süreyle çalışan işçiler için, bekleme süresi aynı biçimde ve her bir işveren bakımından ayrı ayrı hesaplanmak zorundadır. Buna göre birden çok işyerinde kısmi süreyle çalışan işçi bir yıllık süreyi ilişkin olduğu işyeri bakımından doldurduğu takdirde yıllık ücretli izne hak kazanır⁹⁵. Başka bir ifade ile her işverenin İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasında kendi işyeri ile sorumlu tutulması gerekir⁹⁶.

Kısmi süreli bir işte çalışan işçiye tanınacak yıllık ücretli izin süresinin uzunluğu Kanunda (İşK.53) öngörülen asgari izin süreleri kadar olmalıdır. İşveren tam süreli çalışan işçileri dikkate alarak kısmi süreli çalışanların süresinden bir indirim yapamaz. Çünkü burada da işçi işyeriyle ilişkisini en az bir yıldan beri devam ettirmiştir⁹⁷.

İşçiye izinli bulunduğu süre için peşin olarak verilecek ücret konusunda, kural olarak işçiye izinde bulunduğu günlerde çalışsa idi ne kadar ücret alacak idi ise o miktarda ücretin hesaplanarak ödenmesi gerekir. Aksi halde işçiye çalıştığı döneme nazaran tatil günleri için daha yüksek bir ücret ödenmesi gerekecektir ki bunun haklı olduğu ileri sürülemez⁹⁸.

Kısmi çalışma işçinin birden çok işverene bağlı olarak çalışmasına olanak tanımaktadır. Sözkonusu işverenlerden her birinin, kısmi süreli çalışan işçiye aynı dönem içinde yıllık izin kullandırması durumunda herhangi bir sorun çıkmaz. Ancak, gerek değişik işyerlerindeki kıdem süresinin dolmaması ve gerekse aynı döneme raslatmanın toplu izin uygulamaları gibi nedenlerle mümkün olmayışı durumunda işçi izin süresi içinde çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu şekilde yapılan çalışmanın "izinde çalışma yasağı" (İşK.58) kapsamında değerlendirilmemesi gerekir⁹⁹. Çünkü buradaki çalışma yıllık izin sırasında bulunup çalışılan bir iş değildir. İşçiyi kısmi süreli istihdam eden işverenin aynı işçinin başka işyerinde de çalışabileceğini dikkate alması gerekir¹⁰⁰.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların İş Kanununda düzenlenmiş olan hafta tatili hakkı ve dolayısıyla ücretinden yararlanmaları gerekir. Haftanın 6 iş günü değişik işyerlerinde veya aynı işverenin işyerlerinde kısmi süreli çalışan işçi mutlaka ücretli 24 saatlik hafta tatilinden yararlanacaktır. Haftanın 6 iş günü yarım gün çalışan bir işçi aynı koşullarda Pazar günü çalışmadığı halde hafta tatili ücretini hak edecektir. Kanunun gerekçesinde de ifade edildiği gibi işçi işyerinde haftanın iki işgünü iş görmeyi üstlendiği hallerde ise hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır¹⁰¹.

⁹⁵ CENTEL, Kısmi Çalışma, s.66.

⁹⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.70.

⁹⁷ KUTAL, Panel, s.75; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.66-67.

⁹⁸ KUTAL, Panel, s.75; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.67.

⁹⁹ EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.62; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.67; KUTAL, Panel, s.75.

¹⁰⁰ KUTAL, Panel, s.75-76.

¹⁰¹ GEREK Nüvit, Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzdaki Yarattığı Sorunlar, Tühis, C.12, S.2, Ağustos 1990, s.5; ULUCAN, s.58; TUNCAY'a göre, hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için işçinin tatilden önceki çalışma sürelerinde tam olarak çalışması gerekir (TUNCAY A.Can. İş Sözleşmesinin Türle-

İş Kanunu (İşK.44,47) ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödeneceği kişileri, çalışma türlerine göre ayırmış değildir. Bu bakımdan, çalışacağı gün ulusal bayrama veya genel tatil günlerine rastlayan işçinin sözkonusu günlere ait tatil ücretlerinden yararlanması gerekir. Belirtilen esas haftanın bütün iş günlerinde kısaltılmış iş süreleriyle çalışan işçiler için olduğu kadar, haftanın bazı günlerinde tam veya kısa sürelerle çalışan işçiler bakımından da geçerli olmalıdır. Ancak, haftanın çalışılan günlerinin bazılarında çalışanların sözkonusu tatil ücretlerinden yararlanabilmeleri; ulusal bayram ve genel tatil günlerinin, bunların normalde çalışmak durumunda oldukları günlere rastlamasına bağlıdır¹⁰².

6. İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, sürekli veya süreksiz olarak yapılabileceği gibi belirli süreli ya da belirsiz süreli de yapılabilir¹⁰³. Kısmi süreli çalışanlar iş sözleşmelerinin sona ermesinde tam süreli çalışanlara uygulanan kurallara tabi olurlar¹⁰⁴.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin, kıdem tazminatına esas olacak kıdemini hesaplanması konusu tartışmalıdır. Birinci görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdemi, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak süre üzerinden hesaplanacaktır¹⁰⁵. Yargıtay'ın verdiği eski kararlar da bu görüşü desteklemektedir¹⁰⁶. İkinci ve bizim de katıldığımız görüşe göre, kıdem tazminatına esas olacak kıdem hesaplanmasında işçinin fiilen çalıştığı günlerin toplanmasıyla bulunacak sürenin değil, iş sözleşmesinin devam süresinin göz önünde bulundurulması gerekir¹⁰⁷. Gerçekten, Kanunda kıdem süresinin hesabında

ri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi "Yeni İş Yasası Sempozyumu" İstanbul 2003, s.136).

¹⁰² CENTEL, Kısmi Çalışma, s.65; KUTAL, Panel, s.74; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.69.

¹⁰³ DEMİR, Uygulama, s.51; ÇELİK, İş Hukuku, s.89; SÜZEK, s.219.

¹⁰⁴ SÜZEK, s.220; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.63; KUTAL, Panel, 76; Kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi kısmi süreli iş sözleşmelerinde fesih bildirim süreleri farklı olamaz. Buna benzer şekilde Yargıtayın da kısmi süreli çalışanlara da ihbar tazminatı ödenmesi gerektiği konusunda kararı vardır (Y9HD, 7.10.2003, 2828/ 16324, YKD, Nisan 2004, 548-549); Yine kısmi süreli olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde verilmesi gereken günlük iki saat yeni iş arama iznini iş sözleşmesi gereği çalıştığı iş günlerindeki iş saatlerinde ücretinde bir kesinti olmadan kullanacaktır. Burada paraya ilişkin bölünebilir menfaat söz konusu olmadığı için yasayla getirilen ayırım yasağına uygun olarak iki saatlik yeni iş arama izninin çalıştığı saatlere oranlanması mümkün değildir (EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.70).

¹⁰⁵ DEMİR, Uygulama, s.51.

¹⁰⁶ Yargıtay verdiği kararlarda, "haftanın üç günü belirli saatlerde işyerine gelip çalışan aylıklı bir işçinin, işe girişi ve ölüm tarihleri arasında çalıştığı günler toplamı bir yılı geçtiği takdirde, her tam yıl ve küsuru için yasadaki öngörülen esaslara göre kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini" belirtmiştir (Y9HD, 1.5.1986, 3374/4502, TÜHİS, Mayıs-Temmuz 1986, s.16; Y9HD, 21.5.1991, 753/8770, Karar ve incelemesi için bkz. EYRENCİ Öner, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, s.378 vd); Başka bir kararında da, "bir holdinge bağlı altı şirkete muhasebe hizmeti veren bir işçinin altı şirketten aldığı ücretlerin toplamı üzerinden tavan sınırlanmış ücretli suretiyle bulunacak tek bir kıdem tazminatı tutarından davalı şirkete isabet eden miktara karar verilmesi gerekir" (Y9HD, 5.5.1987, 4243/4582, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1987, s.27,27); Yargıtay ayrıca, bir işyerinde kısmi süreli çalışan işçinin başka işverenlerin işyerinde de kısmi süreli çalışmasının kıdem tazminatına hak kazanmasını engellemeyeceğini hükmetmiştir (Y9HD, 28.2.1991, 12075/3125, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1991, s.15.16); Aynı yönde, Y9HD, 31.3.2003, 1377/ 5437, Çimento İşveren, Temmuz 2003, s.52.

¹⁰⁷ SÜZEK, s.220; EYRENCİ, 4857 Sayılı, s.6; ULUCAN, s.60; ÇELİK, İş Hukuku, s.282-283.

sadece haftanın çalışılan günlerinin dikkate alınacağını öngören bir hüküm yoktur. Tam gün ya da tam hafta çalışıp çalışmamaya göre bir ayırım yapılmaksızın, Kanunda "işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir" hükmüne açıkça yer verilmesi karşısında, işçinin çalıştığı günler toplanarak kıdemi hesaplanamaz. Esasen sadece kıdem tazminatı açısından değil, genel olarak kısmi süreli çalışan işçinin kıdemini hesaplamada iş sözleşmesinin devam süresinin dikkate alınması kuralı kabul edilmelidir¹⁰⁸. Yargıtay da doktrin tarafından yöneltilen haklı eleştiriler üzerine görüşünden dönmüş ve "iş sözleşmesinin devam süresinin" göz önünde bulundurulması gerektiği yönünde kararlar vermektedir¹⁰⁹.

İşçinin, kısmi süreli çalışma sistemi gereği, taraflar arasında aksine bir sözleşme yoksa veya iyiniyet kuralları ve haksız rekabet hükümleri doğrultusunda engelleyici bir durum yoksa, başka bir işte çalışması da mümkündür. Bu durumda kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağı sorunu ortaya çıkar. İş Kanununun 5. maddesinde ayrıntılı olarak belirtilen ayrımcılığı engelleyen hükümler de dikkate alındığında, farklı işverenlerle yapılan sözleşmelerin ayrı ayrı ele alınması uygun olacaktır. Burada çalışanın, her işverenden ayrı ayrı kıdem tazminatı istemesi ve miktarın 1475 sayılı Kanunun 14. maddesine göre belirlenen tavan miktar dikkate alınarak hesaplanması gerekmektedir¹¹⁰.

Yine Yargıtay'a göre, Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında davacıya kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücreti dikkate alınmalıdır¹¹¹.

¹⁰⁸ SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2000, s.112-113; ÇELİK, İş Hukuku, s.282-283; EYRENCİ, Kısmi Süreli, s.66.

¹⁰⁹ Yargıtay'a göre, kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın tüm süre göz önüne alınmalıdır (Y9HD, 27.9.2000, 8184/12733. GÜNAY Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, C.1, Ankara 2001, s.944); Aynı yönde, Y9HD, 21.5.2001, 6063/8620. TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s.60-61; Y9HD, 4.4.2001, 2036/5526, YKD, Şubat 2002, s.217-218; YHGK, 12.3.2003, 21-143/159, Özel Arşiv.

¹¹⁰ ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli, s.458-459; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN' a göre, kıdem tazminatının hesaplanmasında her sözleşmeye göre kıdem tazminatı tavanı ayrıca dikkate alınır. Farklı ücretler birleştirilerek tavanın aşıp aşılmadığı hesaplanamaz (EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s.70).

¹¹¹ Y9HD., 13.12.2004, 9961/ 27728. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s.731-732.

SONUÇ

Kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ilk defa düzenleme alanı bulmuştur. Düzenleme yapılırken ülkemizde uygulaması gittikçe artan kısmi süreli çalışmayı teşvik amaçlanmıştır. Yine düzenlemede Avrupa Birliğinde Konsey tarafından 97/81 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"ndaki ölçütler dikkate alınmıştır.

İş Kanunu'nun 13. maddesinde tanım yapıldıktan sonra ayırım yasağına değinilmiştir. Ayrıca 14. maddede kısmi süreli çalışmanın türü olan ve uzun yıllardan beri uygulaması bulunan "çağrı üzerine çalışma" düzenlenmiştir. Ancak uygulamada çok sık görülen bir çalışma türünün daha ayrıntılı ve açık biçimde düzenlenmesi daha yararlı olacaktır.

İlk defa 4857 sayılı Kanunla düzenlenmiştir şeklinde bir ifade kullanmamıza rağmen ilgili düzenlemede uygulamada rastlanan sorunları çözmeye yönelik ifadeleri görememekteyiz. Ücret ve eşit davranmaya ilişkin herhangi bir sorun olmamakla birlikte çalışma süreleri ve fazla çalışma, yıllık ücretli izin, hafta tatili, iş sözleşmesinin sona ermesi ve işçinin kıdeminin belirlenmesi konuları halen yorum yoluyla çözümlenebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile bu tür konuların da açıklığa kavuşması yerinde olurdu.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKTEKİN** Şeyda: Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı'nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükmü, Mercek, Nisan 2003.
- AKYİĞİT** Ercan :İş Hukuku, B.3, Ankara 2003.
- ANDAÇ** Faruk: Yeni İş Kanunu'nun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003.
- ARICI** Kadir :Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992.
- BLOMEYER** Wolfgang: Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler, Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, İzmir 1994.
- BOSCH** Gerhard :Social Europe, Supplement 1/95, Flexibility and Work Organisation, Brussels: Office for Official Publications of European Communities, 1995.
- BUDELMEYER** Hielke/ **MOURRE** Gilles/ **WARD** Melanie: Recent Developments in Part-Time Work in EU Countries: Trends and Policy, IZA Discussion Paper No.1415, November 2004.
- CANIKLIOĞLU** Nurşen: 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 21-25 Eylül 2005 Bodrum.
- CENTEL** Tankut: İş Hukuku, C.I, İstanbul 1994 (İş Hukuku).
- CENTEL** Tankut: Kısmi Çalışma, İstanbul 1992 (Kısmi Çalışma).
- ÇELİK** Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005 (İş Hukuku).
- ÇELİK** Nuri: Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Hesabı, Kamu-İş, C.6, S.4, Ankara 2002 (Kısmi Süreli).
- DEDERICS** Eric/ **EBERHARD** Köhler: Part-Time Work in European Community: The Economic and Social Dimension, Dublin: Office for Official Publications of the European Communities.
- DELSEN** Lie: European Trade Unions and the Flexible Workforce, Industrial Relations Journal, Winter 90, Vol.21, Issue 4.
- DEMİR** Fevzi: İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, İzmir 2003 (İş Güvencesi).
- DEMİR** Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005 (Uygulama).
- EYRENCİ** Öner: İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Prof.Dr. Münir Ekonomi'ye 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993 (Türk İş Hukuku).

- EYRENCİ** Öner: Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, İzmir 1994 (Türkiye’de).
- EYRENCİ** Öner: 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme 2003 (Yeni Düzenlemeler).
- EYRENCİ** Öner: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren Dergisi, C.41, S.10, Temmuz 2003 (4857 Sayılı).
- EYRENCİ** Öner: Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989 (Kısmi Süreli).
- EYRENCİ** Öner: 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.1, İstanbul 2004.
- EYRENCİ** Öner/ **TAŞKENT** Savaş/ **ULUCAN** Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.
- GEREK** Nüvit: Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzdaki Yarattığı Sorunlar, Tühis, C.12, S.2, Ağustos 1990.
- GÜLMEZ** Mesut: Kısa Süreli Çalıştırma ve Fransa’da Kamu Kesiminde Yarım Zaman ve Kısa Süreli Çalışma Deneyimleri, Amme İdaresi Dergisi, C.17, S.2, Haziran 1984.
- GÜNAY** Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu, C.1, Ankara 2001.
- HUECK** Götz: Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar -Çev.Öner Eyrenci-, Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, İzmir 1994.
- HUSSMANN S./ MEHRAN F.V.:** Surveys of Economically Active Population Employment, Unemployment and Underemployment: an ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva 1990.
- KENAR** Necdet: Yeni İş Kanunu’nun İstihdama Muhtemel Etkileri, Mercek (Özel Sayı), Temmuz 2003.
- KUTAL** Gülten: Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991 (Kısmi Çalışma Paneli).
- KUTAL** Metin: Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991 (Panel).
- KUTAL** Metin: Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, Mercek (Özel Sayı), Temmuz 2003.
- NAZLI** Seçkin: Kısmi Çalışmanın Türk Çalışma Hayatına Uygunluğu Üzerine Bir Yaklaşım, Prof.Dr. Aydın Aybay,a Armağan, İstanbul 2004.
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi : İş Hukuku, Ankara 2005.

- MUTLU Savaş** :Esnek Çalışma Uygulamalarında Elektronik İletişim Sistemleri, http://www.mcozden.com/ikf10_ecueis.htm, 12.12.2005.
- PUR Necla**: Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991.
- SERTER Nur**: Kısmi Çalışma, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara 1991.
- SOYER Polat**: Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004.
- SUBAŞI İbrahim**: Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu, Hukuk Dünyası, S.1, Ocak-Şubat-Mart 2005.
- SÜMER Haluk Hadi**: İş Hukuku, Konya 2005(İş Hukuku).
- SÜMER Haluk Hadi**: İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2000 (Uygulamaları).
- SÜZEK Sarper** :İş Hukuku, İstanbul 2005.
- ŞAHLANAN Fevzi**: Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, Tartışmalar- Sorular ve Cevaplar, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme 2003.
- TOKOL Aysen** : Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma, Bursa 1992.
- TUNCAY A.Can**: İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi “Yeni İş Yasası Sempozyumu” İstanbul 2003.
- TURAN Kamil** :Ferdî İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1993.
- ÜNAL Ayşe**: Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri, Kamu-İş, C.8, S.1, Ankara 2005.
- ULUCAN Devrim**: İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Çeşme 2003.
- ZENGİNGÖNÜL Oğul** : Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.4, İzmir 2003.
- ZEYTİNOĞLU Emin** :Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.LXII, S.1-2, İstanbul 2004 (Kısmi Süreli).
- ZEYTİNOĞLU Emin**: İş Paylaşımı, İstanbul 2000 (İş Paylaşımı).