LEGAL

2005

Sayı: 8

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

İŞ HUKUKU

Avrupa Birliği 2004 Yılı Türkiye İlerleme Raporunda Türk İş Hukukuna İlişkin Tespit ve Eleştiriler
Dr. Fuat Bayram

Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları
Av. Murat Özveri

Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma
Arş. Gör. Nedim Meriç

Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu
Av. Hüseyin Karataş - Av. Utku Dönmez

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş Sağlığı Epidemiyolojisi'nde Risk Kavramı
Prof. Dr. H. Hilmi Sabuncu

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Sosyal Sigortalar Uygulamasında Profesyonel Futbolcular
Av. Faruk Baştürk

KARAR İNCELEMESİ

İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Not)
Prof. Dr. M. Polat Soyer - Doç. Dr. Muhammet Özekes

İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır ? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)
Doç. Dr. M. Fatih Uşan

KARARLAR

Yargıtay HGK, 9. 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin Kararları

YABANCI MAHKEME KARARLARI

İsviçre Federal Mahkeme Kararı

Fransız Yargıtay Kararı

TÜRK SOSYAL HUKUKU MEVZUAT İZLEME

Yönetmelikler Listesi ve Yönetmelikler Tebliğler Listesi

ISSN 1304-5962

LEGAL
İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ

Üç Ayda Bir Yayımlanır

LEGAL

LEGAL
İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

"Hakemli Dergidir"

Derginin Önerilen Kısa (Atıf) Adı: Legal İSGHD

Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti. adına
Sahibi ve Genel Yayın Yönetmeni
Av. Lütfürrahman Başöz

Yazı İşleri Müdürü
Av. Ramazan Çakmakcı

Yayın Yönetmeni
Av. Mehmet Uçum
mehmetucum@legal.com.tr

Yayın Kurulu
Av. Reyhan Taniş, Av. Selma Bilgin, Av. Fikret İlkiz,
Doç. Dr. Ömer Ekmekçi, Av. Murat Özveri, Av. Mehmet Uçum,
Av. Demet Tuna Aral, Av. Necdet Okcan, Av. Mehmet Ümit Erdem,
Av. Dilek Salman Özgirgin, Av. Faruk Baştürk, Av. Alper Yılmaz,
Av. Ebru Erginbay, Arş. Gör. Ömer Bağcı, Av. Haydar Aksoy,
Av. Hatice Uçum, Av. Yasemin Sarıöz

ISSN:	1304-5962
Yıl:	2005
Cilt:	2
Sayı:	8
Yayımcının Adı:	Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Basımcının Adı:	Kitap Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Basıldığı Yer:	Davutpaşa Cad. Emintaş Kazım Dinçol San. Sit. No: 81/21 Topkapı/İstanbul
Basıldığı Tarih:	Ekim 2005
Yönetim Yeri:	Bahariye Cad. No: 63/6 Kadıköy/İstanbul
Yayın Türü:	Yerel, Süreli, Üç Aylık Hukuk Dergisi

Copyright © 2005
Bu derginin tüm yayın hakları LEGAL YAYINCILIK SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ.'ne aittir. Yayınevinin izni alınmadan eğitim ve tanıtım amaçlı kısmi alıntılar hariç olmak üzere hiçbir şekilde kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayınlanamaz.

LEGAL
İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ
Bahariye Cad. Çam Apt. No: 63 D. 6 Kadıköy – İstanbul
Tel: (216) 449 04 85 – 449 04 86 Fax: (216) 449 04 87
İnternet adresi: www.legal.com.tr
E-mail: legal@legal.com.tr

DANIŞMANLAR KURULU

Prof. Dr. Nuri Çelik
İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Murat Demircioğlu
Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Öner Eyrenci
Doğuş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Güzel
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza Okur
Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Polat Soyer
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım Sözer
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sarper Süzek
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş Taşkent
İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Devrim Ulucan
İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi

HAKEMLİ DERGİ KURALLARI

HAKEMLİ DERGİ KURALLARI

Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi ikinci sayısı ile birlikte **"Hakemli Dergi"** olmuştur.

Dergimizin "hakemli" olmasının koşullarından ilki olan "danışmanlar kurulu" oluşturulmuştur.

Hakemli dergi olmanın ikinci koşulu olarak "dergiye tüm üniversite kütüphanelerinde ulaşılabilir olunması" yükümlülüğü yerine getirilmiştir.

Nihayet dergimiz, biçimsel özelliklerine göre de hakemli dergi standartlarına uygundur.

Dergimizin "hakemli" olması, sadece hakem denetiminden geçmiş yazılara yer verileceği sonucunu getirmemektedir. Önceki sayılarda ve bu sayıda olduğu gibi bundan sonraki sayılarda da "hakemli" ve "hakemsiz" yazılar birlikte yer alabilecektir.

Yazarlar, hakem denetiminden geçmesini istedikleri yazılar gönderdiklerinde, anılan yazılar en az iki hakemin olumlu raporu üzerine yayınlanabilecektir.

Bir olumlu bir olumsuz rapor halinde üçüncü bir hakeme başvurulacaktır.

Üçüncü hakemin raporuna göre yazıların yayınlanıp yayınlanmamasına karar verilecektir.

Hakem raporları yayınevi arşivinde saklanacaktır.

Yazılar hakemlere gönderildiğinde yazarın adı-soyadı bildirilmeyecektir.

Aynı şekilde yazar da kimlerin hakem denetimi yaptığını bilmeyecektir.

Hakemler yazıları "biçimsel ve içerik olarak bilimsel ölçütlere uygunluk" yönünden denetleyeceklerdir.

Hakemle yazarın bir konudaki görüşünün farklı olması, yazının hakem denetiminde olumlu sonuç almasına asla engel değildir.

Hakemler, yazılara ilişkin üç sonuç bildirebilecektir:

- Yayınlanması uygundur.
- Yetersizliklerin giderilmesi için iade edilmelidir.
- Yayınlanması uygun değildir.

Yazının hakem tarafından yetersiz bulunması halinde hakem raporlarından "yazar nüshası" yani hakem kimlik bilgilerinin olmadığı nüsha yazara verilecektir. Yazar raporda saptanan eksikleri giderdikten sonra yazı yeniden aynı hakeme verilecektir. Bunun sonucuna göre yazıyla ilgili gerekli işlem yapılacaktır.

YAYIN KURULU

SUNUŞ...

Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi'nin oluşumunda emeği geçen herkes sekizinci sayımızla birlikte birbirinden güzel ve aslında biri diğerine bağlı iki ayrı duyguyu birden yaşıyor: Birincisi, siz değerli okurlarımızla yine dolu dolu bir derginin sayfalarında tekrar buluşmaktan duyduğumuz mutluluk, ikincisi ise bir bakıma sekiz sayı boyunca yaşadığımız bu mutlulukların toplamına denk düşen ve iki yılı geride bırakacak olmanın verdiği kıvanç ve huzur.

Bu sayımızda iş hukuku alanı ağırlıklı olmak üzere toplam sekiz makale yer almaktadır. Bu makalelerden iki tanesi de hakem denetiminden geçmiştir. İş Hukuku ana bölümünde Dr. Fuat Bayram'ın "Avrupa Birliği 2004 yılı İlerleme Raporunda Türk İş Hukukuna İlişkin Tespit ve Eleştiriler", Av. Murat Özveri'nin "Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması: Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları", Araştırma Görevlisi Nedim Meriç'in "Türk ve Alman Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma" ve son olarak da Av. Hüseyin Karataş – Av. Utku Dönmez'in " Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu" başlıklı yazıları yayınlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği alt bölümünde Prof. Dr. Hilmi Sabuncu tarafından kaleme alınmış olan "İş Sağlığı Epidemiyolojisi'nde Risk Kavramı" başlıklı makale yer almıştır. Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde Av. Faruk Baştürk'ün hazırladığı " Sosyal Sigortalar Uygulamasında Profesyonel Futbolcular" başlıklı makale ise sizlerle paylaşılmıştır.

Bu sayımızın karar incelemesi bölümünde Prof. Dr. Polat Soyer ve Doç. Dr. Muhammet Özekes tarafından ortaklaşa hazırlanan "İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi?" ve Doç. Dr. M. Fatih Uşan'ın " İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?" başlıklı yazılarını bulabileceksiniz.

Dergimizin alışılagelmiş bölümleri bu sayıda da korunmuştur. Yargıtay Kararları bölümünde yine çok sayıda güncel yüksek mahkeme kararına yer verdik. Yabancı Mahkeme Kararları bölümümüzde ise biri İsviçre Federal Mahkeme Kararı, biri Fransız Yargıtay Kararı ve diğeri de Lordlar Kamarası kararı olmak üzere toplam üç adet karar çevirisi yayınlanmıştır. Mevzuat İzleme ve Gerekli Bilgiler bölümlerimiz de yenilerek bilgilerinize sunulmuştur.

2006 Ocak Ayı Toplantısının Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile birlikte ve " İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda yapılmasına dair ilkesel bir karar aldığımızı bir önceki sayımızda sizlerle paylaşmıştık. Toplantı programı en kısa sürede netleştirilecek ve bütün abonelerimize süratle bildirilecektir.

Bu yıl otuzuncusu düzenlenecek olan Türk İş Hukuku Milli Komitesinin Geleneksel Yargıtay Kararlarını Değerlendirme Toplantısı Ankara'da yapılmaktadır. Dergimizin bu sayısında toplantının programına ve yerine ilişkin bilgiler de yer almaktadır.

Değerli Okurlarımız, 2004 yılının Ocak Ayında yayınlanan ilk sayımızın yayın kurulu olarak hazırladığımız ilk sunuş yazısında yer alan ve bugün için

belki daha anlamlı olan bir cümleyi hatırlamak istiyoruz. "... Üç ayda bir olmak üzere yılda dört sayı çıkartılması kararlaştırılan dergimizin geçici değil kalıcı bir yayına dönüşmesi en büyük dileğimiz ve hedefimizdir". Her şeyin geçici olduğuna ve birikimlerimizi paylaşarak bir şeyi üretmenin zorluğuna böylesine inanılan bir çağda duyduğumuz huzur ve kıvanç tam da bu nokta da önem kazanıyor. Huzurluyuz çünkü sizlere verdiğimiz sözü tuttuk ve tutmaya devam edeceğiz. Kıvançlıyız çünkü alışılagelmişin aksine eksilmeden ama çoğalarak ve içeriğini gün geçtikçe zenginleştirerek bu sayımızı da sizlerle paylaşabiliyoruz. Bu vesileyle son olarak, bütün bu yoğun tempomuza rağmen yayın kurulundan teknik ekibimize kadar bizleri ayakta tutan ve bizlere çalışma azmi veren en önemli unsurun danışman hocalarımızdan ve siz değerli okurlarımızdan aldığımız destek olduğunu da tekrarla belirtmek isteriz.

Saygılarımızla.

YAYIN KURULU

İÇİNDEKİLER

Mili Komite Programı 1507

İş Hukuku 1509

Avrupa Birliği 2004 Yılı Türkiye İlerleme Raporunda Türk İş Hukukuna İlişkin Tespit ve Eleştiriler
Dr. Fuat BAYRAM 1511

Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması : Sendikal Tazminat ve Yargı Kararları
Av. Murat ÖZVERİ 1521

Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma
Arş. Gör. Nedim MERİÇ 1545

Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu
Av. Hüseyin KARATAŞ - Av. Utku DÖNMEZ 1581

İş Sağlığı ve Güvenliği 1591

İş Sağlığı Epidemiyolojisi'nde Risk Kavramı
Prof. Dr. H. Hilmi SABUNCU 1593

Sosyal Güvenlik Hukuku 1601

Sosyal Sigortalar Uygulamasında Profesyonel Futbolcular
Av. Faruk BAŞTÜRK 1603

Karar İncelemesi 1609

İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Not)
Prof. Dr. M. Polat SOYER - Doç. Dr. Muhammet ÖZEKES 1611

İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)
Doç. Dr. M. Fatih UŞAN 1623

Yüksek Mahkeme Kararları 1633

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları 1635
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları 1672
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları 1778
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararları 1795

Yabancı Mahkeme Kararları 1815

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme 1823

Yönetmelikler Listesi 1825
Tebliğler Listesi 1880

Gerekli Bilgiler 1885

LEGAL HUKUK DERGİLERİ ABONELİK FORMU 1917

Yüksek Mahkeme Kararları Arama Dizinleri 1919

Kavramlara Göre Arama Dizini 1921
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini 1931

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi

Yargıtay İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri

Yer: TÜBİTAK Feza Gürsey Konferans Salonu Kavaklıdere/ANKARA
Tarih: 20–21 Ekim 2005

Bu seminerin sponsorları: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası'dır.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi

20 Ekim 2005 Perşembe

09.45 – 10.00	Açılış Konuşması
10.00 – 11.00	Oturum Başkanı Prof. Dr. Münir Ekonomi Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Doç. Dr. Murat Engin
11.00 – 11.15	Ara
11.15 – 12.30	Genel Görüşme
12.30 – 14.30	Ara
14.30 – 15.30	Oturum Başkanı Osman Güven Çankaya Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Prof. Dr. Savaş Taşkent
15.30 – 15.45-	Ara
15.45 – 17.00	Genel Görüşme

21 Ekim 2005 Cuma

10.00 – 11.00	Oturum Başkanı Ali Güneren Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkanı Toplu İş İlişkileri Prof. Dr. Can Tuncay
11.00 – 11.15	Ara
11.15 – 12.30	Genel Görüşme
12.30 – 14.30	Ara
14.30 – 15.00	Oturum Başkanı Coşkun Erbaş Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanı Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Prof. Dr. Ali Rıza Okur
15.00 – 15.15	Ara
15.15 – 17.00	Genel Görüşme

TÜRK VE ALMAN İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Arş. Gör. Nedim MERİÇ

-ÖZET-

Bu çalışmanın ana konusu 25134 sayılı ve 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun esnek iş sözleşmeleriyle ilgili yeni kurumlarından 13.maddede düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında Alman iş hukuku ile karşılaştırma yaparak bilgi sunmaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesinin ortaya çıkış sebepleri, kapsamı, unsurları, diğer esnek çalışma modelleri ile ortak ve benzer yönleri, tam süreli iş sözleşmesiyle olan ilişkileri ve kısmi süreli iş ilişkisi içindeki işçinin hakları Türk ve Alman İş Hukukları karşılaştırılarak sunulmaya çalışılmıştır. Şüphesiz bu çalışmadaki esas amaç, yeni olan bu çalışma modelini kapsamlı bir şekilde kanuni düzenlemesiyle tanıtmaktır.

PART TIME WORK CONTRACT AT TURKISH AND GERMAN LABOUR LAW

Research Assistant Nedim MERİÇ

-ABSTRACT-

The main topic of this study is to compare Turkish and German labor law concerning the part time work contract. This is a new concept with respect to flexible working . The concept is set out in article 13 of Labor Law number 4857, and came into force through the Official Gazette dated 10.6.2003 and numbered 25134. We hope to compare the reasons for the enactment of the part time work contract, the similarities and differences between the part time work contract and other flexible models of working, the relationship of the concept with the full time work contract and the rights of the employee under the part time work contract, in Turkish and German Law.

The main purpose of this study is to analyse the legal provisions relating to this new model of working.

#TÜRK VE ALMAN İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Arş. Gör. Nedim MERİÇ (*)

I. GİRİŞ

Kısmi süreli çalışma, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle iş hayatındaki işçiyi koruyan düzenlemelerin esnekleştirilmesinin bir görünümüdür. Genellikle kadınların, öğrencilerin, emeklilerin başvurduğu bu çalışma türü, günlük hayatımızın bir parçası olmuştur. Bu çalışma ile kısmi süreli çalışmanın mevzuatta düzenlenme ihtiyacının gerekçeleri, tanımı, unsurları, türleri, benzer çalışma türlerinden farklılıkları ortaya konulup, bu iş ilişkisinden doğan haklar ve bu hakların nitelikleri açıklanacaktır.

II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI

İşletmelerin küreselleşme, dolayısıyla uluslararası rekabet ortamı içinde varlıklarını devam ettirebilmeleri esnek üretimin ve çalışma biçimlerinin tesisini zorunlu hale getirmiştir. Rekabet koşullarının oluşturulması, hem maliyetlerin mümkün olduğunca azaltılmasını hem de üzerinde istenilen değişikliklerin rahatlıkla yapılabileceği esnek iş düzenlemelerinin varlığını gerektirmekteydi[1]. Bu gerekliliğin bir diğer nedeni de teknolojik gelişmelerin kullanılarak iş gücü-

 # Hakem denetiminden geçmiştir.

(*) Dokuz Eylül Üniversitesi Medeni Usul Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

*[1] **Ekonomi Münir**, Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 57; **Eyrenci Öner**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, Ocak- Şubat- Mart 2004, s. 15; **Eyrenci Öner**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60.Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, s. 230; **Tuncay A.Can**, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Toplantısı (Esneklik Toplantısı), Çimento Müstahsiller İşverenleri Sendikası, 1995, s. 58; Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1999 Yayını; **Yavuz Arif**, Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:9, Sayı:4 Temmuz 1995, s. 14, 15; **Güzel Ali**, İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara, 2000, s. 207, 208*

nün daha verimli şekilde iş hayatında kullanılmasıdır[2]. Ayrıca, yaşanan ekonomik krizler, ortaya çıkan işsizlik gibi sosyal yapıda meydana gelen değişim, işçinin korunması yanında, piyasa ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik düzenlemeleri ve iş hukukundaki katı uygulamaların esnekleştirilmesini zorunlu kılmıştır[3].

Toplumdaki ve iş hayatındaki bu değişiklik anlayışı, çalışanların sosyal arzuları ile işletmelerin zorunlulukları arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik yeni esnek çalışma biçimlerini (kısmi süreli çalışma, kayan iş süreleri, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftası, tele çalışma, evde çalışma gibi) ortaya çıkarmıştır[4]. Kısmi süreli çalışma, değişen ekonomik ve toplumsal koşulların iş hayatına uyumunda bir çözüm olarak gö-

*[2] **Hueck Götz**, Almanyada Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çabalar (Çeviren. **Eyrenci Öner**), Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 105; **Hueck Götz**, Flexibilisierung der Arbeitzeit, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 140; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 15; **Topak Oğuz**, Esnekliğe Hukuksal Kılıf (Yeni İş Kanunu), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl:16, Sayı:49, Kasım - Aralık 2003, s. 242; **Yavuz**, s. 14; **Yüksel Nihat**, İşveren, Sayı:5, Şubat 2003, s. 11; **Eyrenci Öner**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, s. 230; **Güzel**, s. 208.*

*[3] **Çelik Aziz**, Yeni İş Yasasının Anlamı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl:15, Sayı:48, Eylül-Ekim 2003, s. 55, 56; **Endruweit Günter** (Çeviren; **Özdemir Süleyman**) İşyeri Çalışma İlişkileri Ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, 2000, s. 512; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXI. Olağan Genel Kurulu, Aralık 2001, s. 72; **Hueck**, Flexibilisierung der Arbeitzeit, s. 135, 136; **Worzalla Michael**, Ausgewählte Aspekte Notwendiger Flexibilisierung Des Arbeitsrechts Sicht Der Deutschen Arbeitgeber, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 286.*

*[4] **Çelik Aziz**, s. 56; **Erdoğdu Seyhan**, Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 325; **Centel Tankut**, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 241; **Wolfgang Blomeyer**, Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler, (Çeviren. **Centel Tankut**), Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben)Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 196, 197; **Eyrenci Öner**, Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 163 ; **Zeytinoğlu Işık Urla** (Çeviren. **Akgeyik Tekin**), Kısmi Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri: Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu- İş Yayını, Cilt:4 Sayı:1 Ocak 1995, s. 137; **Zeytinoğlu Emin**, Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:LXII, Sayı:1-2, Yıl:2004, s. 449.*

rülmektedir[5]. Bu çözüme, sanayi devriminden bu yana işçilerin uzun süreyle çalıştırılmalarına tepki olarak toplu pazarlık süreçleri sonunda ulaşılmıştır[6]. Ancak, ülkemizde bu sürecin tamamlanması işçi kuruluşlarından daha çok işverenlerin istemiyle mümkün olmuştur. Çünkü değişen ekonomik şartlar ve küreselleşmenin etkisiyle rekabet güçlerini koruma ihtiyacını hisseden işveren tarafıydı[7]. Bu sebeple işyerinde çalışılmadan geçen süreleri azaltmak ve işçilerin verimini artırmayı isteyen işveren sendikaları kısmi süreli çalışmayı desteklediler[8]. Bu desteğin bir diğer sebebi ise, sadece işçiyi koruma düşüncesiyle yapılan iş hukuku düzenlemelerinin, işverenin iç piyasada gelir risklerini üstlenmesine ve işini genişletmesine engel oluşturmasıydı [9].

İşçi sendikaları, işveren tarafın kısmi süreli çalışmayı normal çalışan işçinin sahip olduğu haklardan beklenilen oranda istifade edemeyeceği şeklinde anlaşıldığı ve bunun da işletmelerde tam gün çalışmanın yarım gün çalışmaya dönüştürülmesi, ücretin azaltılması, işsizlik sorununun artacağına sebep olacağı düşüncesindedir[10]. Çalışma zamanlarının esnekleştirilmesi, sendikalarda hükümetin işverenlerin ekonomik menfaatleri doğrultusunda tavır alması olarak algılanmakta ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin iş hayatının işçi aleyhine düzenlenmesine yol açan deregülasyon[11] endişesini yaratmıştır[12].

---

[5] ***Ekonomi, Münir**, İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Toplantısı (Esneklik Toplantısı), Çimento Müstahsiller İşverenleri Sendikası, 1995, s. 19, 33; **Eyrenci Öner**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, s. 237.*

[6] ***Endruweit**, s. 513; **Centel Tankut**, Kısmi Çalışma, Kazancı AŞ, İstanbul, 1992, s. 10.*

[7] ***Eyrenci**, Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, s. 17; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 19.*

[8] ***Eyrenci Öner**, Kısmi Süreli Çalışmalar, Mozaik Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 17; **Zeytinoğlu**, s. 140; **Ataay İsmail Durak**, İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri İle Alternatif Zaman ve İş Süreleri, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Toplantısı (Esneklik Toplantısı), Çimento Müstahsiller İşverenleri Sendikası, 1995, s. 92, 93.*

[9] ***Worzalla**, s. 286; **Tuncay**, s. 60; **Kock Kai-Uwe**, Der Freizeitausgleich für teilzeitbeschaeftigte Betriebsratmitglieder nach § 37 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz, s.19; **Atasayar Kubilay**, Türk İşverenleri Açısından İş Hukukun'nda Esneklik, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 316; **Zeytinoğlu**, s. 140.*

[10] ***Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 17; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 20, 21. **Erdoğdu Seyhan**, Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 324; **Riester Bernhard**, Deregulierung und Flexibilisierung im kollektiven Arbeitsrecht, Shaker Verlag, Aachen, 1995, s. 72; **Zeytinoğlu Emin**, s.450, 451; **Gerek Nüvit**, Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar, TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt: 12 Sayı: 2, Ağustos 1990, s. 3; **Şen Sebahattin**, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, , TÜHİS, Cilt:16, Sayı:2, Mayıs 2000, s. 65.*

[11] *Deregülasyon (Deregulierung), yalın olarak düzenlemelerin olumsuzlaştırılması, sözlük anlamı olarak devletin ekonomiye müdahalesini azaltıcı ve ekonomi piyasasında işverenin karar alanını oluşturan ekonomik tedbirler olarak tanımlanmaktadır. **Riester**, s. 71, 72.*

[12] ***Erdoğdu**, s. 331.*

[13] ***Yavuz**, s. 15, 16.*

[14] *"Mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralsızlaştırma" **Ekonomi**, Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, s. 61; **Erdoğdu**, s. 331, **Çelik Aziz**, s. 57.*

[15] ***Glaubrecht Helmut/ Wagner Dieter/ Zander Ernst**, Arbeitszeit im Wandel, 3.Auflage, Rudolf Haufe Verlag, Freiburg, 1987, s. 217.*

[16] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 23, 24; **Büren Roland**, Teilzeitarbeit und temporaere Arbeit als neue Formen von Dienstleistung im schweizerischen Recht, Verlag Herbert Lang & Cie AG, Bern und Frankfurt, 1971, s. 4.*

[17] ***Akyiğit Ercan**, İş Hukuku, Seçkin, Ankara, 2002, s. 231; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 26, 27; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 17; **Narmanlıoğlu Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 3.Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İzmir, 1998, s. 480, **Engin Murat/ Demircioğlu A. Murat**, Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma, (İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2002-52), İstanbul, 2002, s. 46; **Gerek**, s.3.*

[18] *Kısmi süreli çalışma, hukukumuzda ilk kez yasal bir tanıma kavuşmuştur, **Soyer Polat**, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:3 Temmuz, Ağustos, Eylül 2004, s. 807; **Süzek Sarper**, İş Hukuku, 2. Bası, Beta, İstanbul, 2005, s. 216; **Özdemir Cumhur Sinan**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kısmi Süreli Çalışma ve İşçilerin Hakları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı:12, Aralık 2004, s. 215.*

Giderek yaygınlaşan esnek çalışma anlayışı, işçiyi koruyan hükümlerin nispileştirilmesi sonucunu doğurmuştur[13]. Bundan dolayı, kanaatimce kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçinin fesih, kıdem tazminatı, iş güvenliği ve sağlığı gibi hususlarda etkin bir korumaya sahip olması gerekmektedir[14].

III. KISMİ ÇALIŞMA KAVRAMI

Sözcük olarak kısmi süreli çalışma, işçi ile işveren arasında kararlaştırılan normal iş süresinden daha az süreli olan sürekli iş ilişkisini belirtmektedir[15]. Türkçe'ye Anglo-Amerikan hukukundan "Parttime = yarım gün" çalışma olarak geçen kısmi süreli çalışma, süreye bağlı bir çalışma olarak algılanmakta ve günümüzde yarım gün çalışma ile ifade edilmektedir. Oysa kısmi süreli çalışma, yarım gün çalışma kavramını da içine alan bir üst kavramdır[16].

Doktrin, 1475 sayılı İş Kanunu'nda tanımı yapılmayan kısmi süreli çalışmayı "işyerinde genel ve düzenli olarak uygulanan normal çalışma süresinin altında bir süreyle düzenli şekilde çalışma" olarak tanımlamaktaydı[17]. 4857 Sayılı yeni İş Kanunu m.13 f.1'de ise kısmi süreli çalışma, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi.." olarak tanımlanmıştır[18]. Bu tanımda, 97/81 Sayılı AB Yönergesindeki kısmi süreli çalışan işçiyi tanımlayan "karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden haftalık ya da bir yıla kadarki olan istihdamın ortalaması alındığında normal çalışma süresi

daha az olan işçidir" hükmü ile ILO'nun 1998'de yasalaşan 175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinin 1.maddesinin a fıkrasında "karşılaştırılabilir tam gün işçilerine göre normal çalışma saatleri daha az olan işçi"[19] tanımları dikkate alınmıştır[20]. 4857 Sayılı yeni İş Kanununun 13.maddesindeki "kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin emsal işçinin haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde daha az olması" ifadesi ile neyin kastedildiği açık değildir[21]. Bu maddenin gerekçesinde bu belirsizlik, emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisinden az olması şeklinde açıklığa kavuşturulmaktadır. ÇSY m.6'da da işyerinde tam süreli iş ilişkisi içinde çalışan emsal işçinin çalıştığı sürenin üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışma olarak kabul edileceği düzenlenmiştir[22]. Bu ölçünün üstünde belirlenen çalışma süreleri, bu sebeple kısmi süreli çalışma sayılmayacaktır[23].

Haftalık çalışma süresi dikkate alınacak olan emsal işçi ise, yeni İş Kanunu'nun 13.maddesinin 3.fıkrasında; "işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi..İşyerinde böyle bir işçi olmadığı taktirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzeri işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi" olarak belirtilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin çalıştığı işyerinde aynı ya da benzeri bir işin tam süreli iş olarak yapılmadığı durumlarda, aynı işkolunda benzer çalışma şartlarına sahip başka işyerlerinde aynı işi yapan, bunun olmaması halinde benzer işi yapan tam süreli çalışan işçiler dikkate alınacaktır[24]. Genel olarak tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saattir. Toplu ya da bireysel iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi kısaltılan işyerlerinde tam süreli çalışan işçinin çalışma süreleri emsal alınmamalıdır[25]. Ancak, işin niteliği nedeniyle mevzuatla sınırlanan işler bu kurala istisna oluşturup bu işyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saatin altında olsa dahi aynı ve benzer iş olmakla emsal alınabilecektir[26]. Maddedeki bu düzenleme, Türkiye'nin henüz imzalamadığı ILO'nun 175 Sayılı Sözleşmesinin 1 c maddesi ile hemen hemen uyumludur[27]. ILO'daki tanımda sadece karşılaştırılabilir aynı yada benzeri işi yapan emsal işçinin aynı iş ilişkisi içinde (Arbeitsverhältnis) olması da aranmaktadır, örneğin kısım sorumlusunun kısım sorumlusuyla karşılaştırılabilir olması gibi.

[19] *http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm*

[20] ***Süzek,*** *s.217.*

[21] ***Demir Fevzi,*** *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2003, s. 33.*

[22] ***Süzek,*** *s.217.*

[23] ***Ulucan Devrim,*** *Eyrenci Öner/ Taşkent Savaş/ Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, Legal Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2005, s. 67;* ***Eyrenci,*** *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 27.*

[24] ***Ulucan,*** *Eyrenci/ Taşkent / Ulucan s.67;* ***Demircioğlu Murat/ Centel Tankut,*** *İş Hukuku, 9. Bası, Beta, 2002, s. 83, 84.*

[25] *4857 s.K m.63 f.1 c.1; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir."*

[26] ***Ulucan,*** *Eyrenci/ Taşkent / Ulucan, s. 67.*

[27] *http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm*

Alman hukukunda kısmi süreli çalışma, önce 1985 tarihli Çalışmayı Teşvik Kanununda (BeschFG m.1 f.2 c.2), sonra ise 01.01.2001'de yürürlüğe giren Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi Kanununda (Das Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverhältnisse, TzBfG m.2 f.1) düzenlenmiştir. TzBfG m.2 f.1 hükmüne göre; "Kısmi süreli çalışma, olağan haftalık çalışma süresi, karşılaştırılabilir tam süreli çalışan bir işçinin haftalık çalışma süresinden[28] daha kısa olan çalışmadır. Olağan haftalık çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, bir yıla[29] ulaşan çalışma süresinin haftalık ortalamasının, karşılaştırılabilir tam süreli çalışan işçinin olağan haftalık çalışma süresinin altında olması halinde, çalışan, kısmi süreli çalışandır".

Kanunumuzdaki düzenlemeyle karşılaştırıldığında TzBfG m.2 f.1, tıpkı 4857 sayılı İş Kanunu m.13'teki gibi tam süreli çalışan işçi ile karşılaştırma yaparak kısmi süreli çalışmayı tanımlamaktadır. İş K. m.13'ten farklı olarak TzBfG'de olağan çalışma süresinin belirsiz olması halinde, yıllık çalışma süresi üzerinden ortalama haftalık çalışma süresinin bulunarak karşılaştırılabilir tam süreli çalışanın haftalık çalışma süresi ile karşılaştırma yapılması düzenlenmiştir[30]. Bu durumda kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan işçiden daha kısa olması, çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılması için yeterlidir (TzBfG m.2 f.1 c.2)[31]. Böylelikle Türk iş mevzuatında aranan (4857 s.K. m.13; ÇSY m.6) kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan işçiden önemli ölçüde az olması, Alman iş mevzuatında aranmamıştır. TzBfG m.2 f.1'de geçen karşılaştırılabilir tam süreli çalışan ise, aynı işletmede aynı işi yapan yahut eşit işi yapan ya da benzer işi yapan tam süreli çalışandır. Bu kişi, 4857 Sayılı İş K. m.13 f.1'de belirtilen ve f.3'te tanımlanan emsal işçiyi karşılamaktadır. O işletmede karşılaştırılabilir tam süreli çalışan emsal işçinin olmaması halinde, toplu iş sözleşmesinde belirlenen çalışma süreleri, toplu iş sözleşmesinde herhangi bir düzenlemenin mevcut olmaması halinde ise, aynı iş kolundaki işyerlerinde tam süreli çalışanların mutat olan haftalık çalışma saatleri esas alınarak çalışmanın kısmi süreli çalışma olup olmadığı belirlenecektir (TzBfG m.2 f.1)[32]. Ayrıca, daha önce kısmi süreli çalışma olduğu kabul edilmeyen önemsiz çalışma süreleri de

[28] *"Söz konusu karşılaştırılabilir haftalık çalışma süresi toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan değil, genel olan işletmedeki mutad çalışma saatleridir."* ***Staudacher Heribert/ Hellmann Andrea/ Hartmann Claudia/ Wenk Herbert,*** *Teilzeitarbeit, C.H.Beck Verlag, München, 2003, s.69, kn.232.*

[29] *" iş faaliyeti daha kısa bir zamana göre ayarlanmış ise, o süre dikkate alınacaktır."* ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk,*** *s.69, kn.230.*

[30] ***Hansen Jessica/ Kelber Markus/ Zessig Rolf,*** *Neues Arbeitsrecht, C.H.Beck Verlag, München, 2002, s.4, kn.13.*

[31] ***Nebendahl Mathias,*** *Der Teilzeitarbeitsvertrag, C.H.Beck, München, 1994, s.7;* ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk,*** *s.69, kn.231.*

[32] ***Hansen/ Kelber/ Zessig,*** *s.6, kn.17.*

(geringfügig Beschaeftigten), yeni düzenleme ile (TzBfG m.2 f.2) kısmi süreli çalışma kavramına dahil edilmiştir[33].

IV. KISMİ SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI

Kısmi süreli iş sözleşmesi, daha önce iş mevzuatımızda düzenlenmemişti. 4857 Sayılı yeni İş Kanunu ile işçinin yapacağı hizmetin tam ya da kısmi olmasına ilişkin bir ayırım yapılmış ve m.13'te kısmi süreli iş sözleşmesi, özel bir iş sözleşmesi olarak düzenlenmiştir[34]. Kısmi süreli iş sözleşmesi, bir işin işverene bağlı olarak ücret karşılığında yapılması (4857 s.K. m.8 f. 1) unsurunu içeren ve işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiden önemli ölçüde az olduğu, tarafların serbest iradeleriyle iş ilişkisine girdikleri bir iş sözleşmesidir[35]. Bu kapsam içinde kısmi süreli iş ilişkileri, sürekli ya da süreksiz (İş K. m.10), belirli ya da belirsiz süreli (İş K. m.11) iş sözleşmeleri şeklinde kurulabilecektir[36]. Sözleşme süresinin bir yıldan fazla olması halinde, m.8 f.2'deki şekil şartına uyulacaktır[37].

Alman iş hukukunda kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulmasında işçinin kişisel bağımlılığı önem taşımaktadır[38]. Bundan dolayı da görülecek işin ifası hususunda talimat almayan işletme doktoru[39] ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapılamaz. Türk hukukundaysa bağımlılığın ölçüsü önemli değildir. Yargıtay da kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulmasında işçinin bağımlılığı kavramını esas alan farklı bir yaklaşım getirmemektedir[40]. Kanaatimce bağımlılık ilişkisinin kurulmasının zorunlu şart olarak aranmaması, Türk Hukukunda kısmi süreli iş sözleşmelerin kapsamının daraltılmasına da engel olacaktır.

[33] ***Hansen/ Kelber/ Zessig,*** *s. 6, kn.17;* ***Wolfgang Blomeyer,*** *Flexibilitset der Beschaeftigung in Deutschland, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994, s. 224.*

[34] ***Süzek,*** *s. 217;* ***Demircioğlu/ Centel,*** *s. 83.*

[35] ***Eyrenci,*** *Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 23;* ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s. 55;* ***Tunçomağ Kenan/ Centel Tankut,*** *İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2003, s. 65, 66;* ***Güzel,*** *s.235.*

[36] ***Süzek,*** *s.219;* ***Çelik Nuri,*** *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, Beta Basım AŞ, İstanbul, 2003, s. 84;* ***Eyrenci,*** *Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 23;* ***Demir,*** *s. 36;* ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s. 55.*

[37] ***Demir,*** *s. 32.*

[38] ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann / Wenk,*** *s. 14. kn. 37, s.17 kn. 48;* ***Nebendahl*** *s. 6.*

[39] *BAG AP 38 zu § 611 BGB=DB 81,2500;* ***Richardi Reinhard/ Wlotzke Otfried,*** *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, İndividualararbeitsrecht II, Band 2, C.H.Beck Verlagsbuchhandlung, München, 1993, § 24 kn. 12;* ***Schaub Günter/ Koch Ulrich/ Linck Rüdiger,*** *Arbeitsrechts- Handbuch, C.H.Beck, München, 2002, s. 366.*

[40] *"Davacı, işyeri hekimi olup hizmet sözleşmesine göre haftada beş gün birer saatten toplam 20 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu şekilde çalışma kısmi süreli çalışmadır." 9.HD 23.11.2000, 12897/17227.*

V. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN UNSURLARI

1. Süre

4857 sayılı yeni İş Kanununun 13.maddesinde yapılan tanıma göre, kısmi süreli çalışmanın ilk unsuru, kısmi çalışma süresinin aynı işyerinde çalışan aynı ya da benzer işi yapan tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde daha az olmasıdır[41]. Demek ki, kısmi süreli çalışma, çalışma süresinin azaltıldığı ve bu azaltılmanın hafta esasına göre belirlendiği çalışmadır[42]. Hükümet gerekçesinde ve ÇSY m.6'da kısmi süreli çalışma süresinin az olması, kural olarak aynı işyerinde tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresinden üçte iki az olması şeklinde ifade edilmektedir[43]. Aynı iş yerinde tam süreli çalışmanın süresi haftalık 45 saat ise, o işyerinde kısmi süreli çalışma 30 saatten az olmalıdır[44]. Ayrıca kısmi süreli çalışmanın mutlak surette belli bir kalıp içerisinde uygulanması gerekmeyip haftanın her çalışılan günü 3'er saat ya da haftanın iki günü yarım ve bir günü tam gün çalışma gibi değişik şekillerde uygulanabilir[45].

Alman iş hukukunda ise, kısmi çalışma süresi, işletmedeki iş organizasyonu bakımından gerekli olan mutat çalışma süresine ulaşmamış olmalıdır[46]. Bu tür kısmi süreli sözleşmelerde de işçinin edimi haftanın saatlerine, yarım veya tam günlerine dağıtılmış olabilir[47].

2. Süreklilik

Kısmi süreli çalışmanın ikinci unsuru süreklilik arz etmesidir. Yani taraflar arasında kararlaştırılan kısmi süreli çalışma, geçici olmayıp iş ilişkisinin devamı boyunca süreklilik taşımalıdır[48]. Buradaki süreklilik unsuru, iş ilişkisinin devamlılığı olarak değil, sadece söz konusu iş ilişkisi içinde işçinin edimlerini yerine getirmedeki devamlılığı[49] olarak anlaşılmalıdır. Bu anlamda işçinin bir tam gün çalışıp, iki gün sonra yarım saat çalışması ile iş ilişkisinin devamlılığı zedelenmez. Önemli olan işçinin, işini, iş ilişkisi kapsamında saptanan

[41] ***Süzek,*** *s. 217;* ***Ulucan,*** *Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 67;* ***Eyrenci Öner,*** *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren, Cilt: 41, Sayı:10 Temmuz 2003, s. 6;* ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s 27, 28;* ***Narmanlıoğlu,*** *s. 480.*

[42] ***Eyrenci,*** *Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 23.*

[43] *" **Çelik,** kısmi süreli çalışmanın, normal çalışma süresinin altındaki bir çalışma süresi olarak ILO tarafından belirlenen şekilde algılanmasının daha uygun olacağı fikrindedir." **Çelik,** s. 83.*

[44] ***Eyrenci,*** *4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 27.*

[45] ***Çelik*** *s. 83;* ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s.27;* ***Akyiğit,*** *İş Hukuku, s. 231;* ***Demir,*** *s. 33.*

[46] ***Nebendahl,*** *s. 7;* ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk,*** *s. 69, kn. 231;* ***Boner Wilhelm,*** *Teilzeitarbeit, Verlag Staempfli & Cie AG, Bern, 1985, s. 27.*

[47] ***Büren,*** *s. 2.*

[48] ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s. 29;* ***Nebendahl,*** *s. 8;* ***Tuncay,*** *s. 69;* ***Gerek,*** *s. 4.*

[49] *"Edimlerin belli bir süre üzerinden eşit formüle edilmesi"* ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk,*** *s. 80, kn. 283.*

zaman dilimlerinde yapmasıdır[50]. İş sözleşmelerinde taahhüt edilen işin ne zaman görüleceği, iş ilişkisinin kurulması açısından önemli değildir, önemli olan tarafların, işin, normal çalışma sürelerinin dışında ve daha kısa bir zaman dilimi içinde görüleceğini kararlaştırmalarıdır[51]. İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde yapılması da önemli değildir[52]. Önemli olan husus, kararlaştırılan zaman dilimi içinde kısmi süreli çalışan işçinin yaptığı edimin birbirini takip etmesidir[53]. Buradaki devamlılık unsuru kısmi süreli çalışmayı, benzer çalışma şekillerden ayırt etmede belirleyicidir[54].

3. Serbest irade unsuru

Kısmi süreli çalışma, isteğe bağlı bir çalışmadır. Çünkü, işçi, kısmi süreli çalışmayı kendi iradesiyle kabul etmekte[55] ve böylelikle işveren ile kısmi süreli çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi kurmaktadır. İşverenin, tam süreli çalışma üzerine kurulmuş iş ilişkisini sonradan tek taraflı olarak kısmi süreli çalışma şekline dönüştürmesi bu nedenle mümkün değildir[56]. Kısmi süreli çalışma, normal bir iş sözleşmesi olduğuna göre[57], İş Kanunu m.9'a işçi ile işveren ihtiyaçlarına uygun şekilde kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyebileceklerdir. İşin niteliğinden kaynaklanan bir zorunluluk belirmişse, tam süreli iş ilişkisi kısaltılabilir. Ama bu, kısmi süreli iş ilişkisinin serbestçe kurulması unsurunu ortadan kaldırmaz[58].

Tarafların sözleşmenin kısmi süreli yapılmasını gerektiren iradeleri, işverenin maliyeti azaltma düşüncesine, işçinin ise özel bir nedenine (örneğin; bir kadının yarım gününü ev işlerine ayırmak istemesine) dayanabilir.

[50] ***Reisoğlu Seza**, Hizmet Akdi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s. 50; **Narmanlıoğlu**, s. 480; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 30; **Boner**, s. 29; **Demircioğlu/ Centel**, s. 79.*

[51] *Bu kısa zaman dilimi yoğunlaştırılmış kısa süreli çalışmalar olarak (yarım gün gibi) anlaşılmamalı, ayrıca uzun bir zaman dilimi içindeki esnek çalışma zamanları da burada akla gelmelidir. ArbG Düsseldorf 31.07.2001 = NZA -RR 2001, 571.*

[52] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 30; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 23; **Hueck**, Flexibilisierung der Arbeitzeit, s.140; **Büren**, s. 9; **Nebendahl**, s. 9.*

[53] ***Kock**, s. 23.*

[54] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 29; **Kock**, s. 23; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 23; **Zeytinoğlu Emin**, s. 454.*

[55] ***Tuncay**, s. 71.*

[56] *İş Kanunu'nun 22.maddesinde düzenlenen ve işverenin çalışma koşullarında esaslı değişikliği öngören değişiklik teklifi işçi tarafından kabul edilmezse, işveren bu nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir.*

[57] ***Demir**, s. 25, 32; Çelik, s. 70; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 31; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 22; **Tuncay**, s. 69.*

[58] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 31.*

VI. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BENZER ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

1-Kısa süreli çalışma

Genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenlerden (İş K. m.65 f.1) dolayı işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin krizin ya da zorlayıcı nedenin devamı süresince önemli ölçüde azaltılması halinde kısa çalışma söz konusu olur[59]. Kısa çalışmada geçici bir işsizlik vardır, iş sözleşmesi iradi olmayan sebeplerden dolayı geçici olarak kısalmıştır[60]. Bu, kısa süreli çalışmayı kısmi süreli çalışmadan ayıran önemli bir noktadır. Çünkü, kısmi süreli çalışmada iş ilişkisi tarafların iradesine göre belirlenmektedir[61]. Ayrıca kısa süreli çalışmada çalışma süresinin kısalığı, kısmi süreli çalışmadan farklı olarak geçici niteliktedir. Bu farklılıklardan dolayı, kısa çalışma, gerekliliğini doğuran yasal neden sona erdikten ve herhalde üç ay sonra (İş K. m.65 f.2) ayrıca tarafların iradelerine bağlı olmaksızın tam süreli çalışma şekline döner.

2-Ev çalışması

Kısmi süreli çalışma ev dışında yürütülür ve bu açıdan da ev çalışmasından farklıdır. Ev çalışması, yapısı itibarıyla işin evde, çalışan tarafından kendi başına ya da ev halkının yardımıyla, işverene olan bağımlılığın kurulan iş ilişkisine göre (işin hammaddesinin işveren tarafından kararlaştırılıp kararlaştırılmadığı, işin başlama ve bitiş zamanının işveren tarafından belirlenip belirlenmediği) zayıf olduğu[62] bir özel hukuk sözleşmesidir (BK m.322)[63] [64]. Evde çalışan işçi ile işveren arasında iş ilişkisini kuran bağımlılık unsurunun zayıf olması ya da parça başı işlerde olduğu gibi eser sözleşmesine yaklaşarak evde çalışanın işçi tanımının dışına çıkması, iş hukuku hükümlerinin uygulanmasını zorlaştırmakta[65] ve kısmi çalışma hükümlerinin ev çalışmasında uygulanmasına engel teşkil etmektedir[66].

[59] ***Çelik**, s. 287; **Demir**, s. 109; **Süzek**, s. 243; **Schaub/ Koch/ Linckç**, s. 366 kn. 10; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 25; **Boner**, s. 39.*

[60] ***Çelik**, s. 287; **Boner**, s. 39, **Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 80, kn. 282.*

[61] ***Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 25; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 48; **Demircioğlu/ Centel**, s. 130.*

[62] ***Engin Murat**, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş, Cilt:5, Sayı:3, Nisan 2000, s. 271; **Okur Ali Rıza**, Ev İşlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Kamu- İş, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s. 366*

[63] ***Engin Murat**, A Tipik İstihdam Biçimleri Ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik Ve İş Hukukuna Etkileri Konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul, 2002, s. 133, 135; Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 275, 277; **Özdemir Burhan**, Ev Çalışması, Kamu-İş Cilt:4, Sayı:2, Haziran 1997, s. 146.*

[64] *Ev çalışması ücretli ve sürekliyse, SSK çalışanı sigortalı kabul etmektedir, **Okur**, s. 368.*

[65] ***Engin**, A Tipik İstihdam Biçimleri Ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, s. 118, 129, 130.*

[66] ***Büren**, s. 12; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 27.*

3-Yardımcı çalışma

Yardımcı çalışma, genellikle geçici olarak ortaya çıkan iş gücü açığını kapatmak amacıyla tam gün ya da başkaca zaman dilimlerinde gerçekleşen belirli süreli çalışmadır[67]. Çağrı üzerine çalışmayı andıran bu çalışmada işletme, bazı özel durumlar sebebiyle iş gücü ihtiyacı duyar ve bu ihtiyacı gidermek amacıyla yardımcı işçiler çalıştırır. Sözü geçen ihtiyaçlar, daha çok tam süreli ve devamlı çalışan işçilerin izne çıkmaları ya da işletmeden kaynaklanan başkaca nedenlerden kaynaklanır[68]. Özellikle Almanya'da büyük işyerlerinde çalışan işçilerin yaz tatillerini kullanmak için izne çıkmaları hemen her yaz bu işyerlerinin yardımcı (Aushilfskraft) çalıştırmasını gerektirir. Yardımcı çalışma, genellikle geçici nitelikte ve çalışma süresi de genellikle tam süreli olduğu için kısmi süreli çalışma değildir[69].

4-Mevsimlik çalışmalar

Mevsimlik çalışmalar da yardımcı çalışmalar gibi, tam süreli olan çalışmadır. Ancak, bu çalışma sürelidir. Çalışılan zaman dilimindeki çalışmaların tam süreli çalışma olması, çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılmasına engel olur[70].

5-Yan çalışma

Yan çalışma, işçinin esas faaliyetine bağlı olarak yaptığı çalışmalardır. Sinemada yer gösteren ya da tiyatronun vestiyerinde çalışan kişi, sinema ya da tiyatrodaki esas işinin dışında esas işlerini tamamlayan ek bir iş yapmaktadır. Bu çalışmanın kısmi süreli çalışmayla tek ortak yönü, söz konusu işi normal çalışma sürelerinden daha kısa bir zaman dilimi için yapıyor olmalarıdır. Yan çalışmaların diğer çalışmalardan ayırt edici niteliği, yan işlerin esas işin süresi içinde görülmesidir[71]. Yan çalışma genellikle tam süreli iş ilişkisinin yanında yasal düzenlemelerin imkan verdiği ölçüde kurulan bir iş ilişkisidir[72].

6-Geçici (Ödünç) çalışma

Bu çalışma, İş Kanunu m.7'de bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin onayını almak koşuluyla onun iş görme borcunu başka bir işverene geçici olarak devretmesi şeklinde düzenlenmiştir[73]. İlgili maddede geçici çalışmaya yapılabilecek işler, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerlerinde ya da işçinin yapmakta olduğu işe benzer iş olması koşuluyla başka işverene ait işyerindeki işler olarak sayılmıştır (İş K. m.7/f.1). Hem bu nedenden ötürü hem de geçici iş ilişkisinin ez fazla altı ay

[67] ***Süzek**, s. 228; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 33, **Büren**, s. 10.*

[68] ***Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 26.*

[69] ***Büren**, s. 11.*

[70] ***Boner**, s. 38; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 34; **Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 81, kn. 287, **Schaub/ Koch/ Linck**, s. 366, kn. 10.*

[71] ***Süzek**, s. 221; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 34; **Akyiğit Ercan**, İş ve Sosyal Güvenlik Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması, Öz İplik-İş Sendikası Yayını, s. 8.*

[72] ***Boner**, s. 33; **Akyiğit**, İş ve Sosyal Güvenlik Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması, s. 9.*

[73] ***Süzek**, s. 228; **Serin İlhan**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 7, 2005, s. 1059.*

için kurulması ve bunun da en fazla iki kere yenilenebilmesi (İş K. m.7/f.3) sebebiyle (süreklilik niteliğine sahip değil) geçici iş ilişkisine bağlı olan geçici çalışma, kısmi süreli çalışma olarak ele alınamaz[74].

Bu çalışmalardan yardımcı çalışma ile ödünç çalışma birbirine yapı itibarıyla çok benzemektedir. Aralarındaki fark, ödünç çalışmasının her zaman geçici nitelikte olması yardımcı çalışmanın ise genellikle geçici nitelikte olması ve ödünç çalışmanın ödünç sözleşmesine dayanan bir yardımcı çalışma olmasıdır. Almanya'da büyük işletmelerin geçici olarak aldıkları yardımcı çalışanlar (Aushilfskraft) için son zamanlarda aracı işçi kurumları kurulup ihtiyaç duyulan geçici işçi ihtiyacının bunlardan ödünç olarak karşılanması da bu iki çalışma şekli arasındaki bağı açıklamaktadır. Tabii ki her iki çalışma, kısmi süreli çalışmanın esnek çalışma zamanı özelliğini taşımadığından kısmi süreli çalışma değildir.

VII. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA TÜRLERİ

1. Klasik kısmi çalışma

Klasik kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin esnekleştirilmediği, ama saat, gün ya da ay üzerinden çalışma saatlerinin kısaltılarak yapılacak işin önceden kesin şekilde belirlendiği çalışma türüdür[75]. Uygulamada bu tip kısmi süreli çalışmalar genellikle yarım gün çalışma[76] ya da kısmi vardiya şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Yarım gün çalışmada işçi edimini genellikle normal çalışan işçiler için belirlenen çalışma saatlerinin[77] yarısına tekabül eden bir zamanda yerine getirmektedir. Klasik kısmi süreli çalışmanın bu şekline daha çok belli zaman dilimlerinde işlerin artması karşısında beliren sürekli işgücü yetersizliğini telafi etmek için başvurulur.

Kısmi vardiyalı çalışma ise, verimliliği arttırma maksadıyla işletmedeki günlük çalışma sürelerinin eşit bölünmesi ile veya işletmenin normal çalışma süresinden daha uzun süre açık kalmasını sağlamak amacıyla, çalışmaların değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiyalara bölünmesi ile ortaya çıkan bir klasik kısmi süreli çalışma şeklidir[78].

[74] ***Serin**, Akyiğit'in 1996 tarihli Ödünç İş İlişkisi adlı eserine atfen İş K. m.7'deki düzenlemede iki işveren arasında gerçekleşen hukuki ilişkiyi ödünç verme sözleşmesi ve ödünç verilen işçi ile ödünç alan işveren arasındaki ilişkiyi iş hukuk karakterli akit benzeri bir hukuki ilişki olarak nitelendirmektedir, s. 1069, 1072.*

[75] ***Spielbüchler Karl/ Floretta Hans**, Arbeitsrecht, Band 1 (İndividualarbeitsrecht), 2. Auflage, Manzsche Bunchhandlung, Wien, 1984, s. 97; **Nebendahl**, s.10; **Glaubrecht/ Wagner/ Zander**, s. 218; **Mollamahmutoğlu Hamdi**, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 2004, s. 265; **Süzek**, s. 235; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 36; **Kock**, s. 24.*

[76] ***Demircioğlu/ Centel**, s. 84.*

[77] ***Brox Hans/ Rüthers Bernd**, Arbeitsrecht, 12. Auflage, Kohlhammer GmbH, Stuttgart, Berlin, Köln, 1995, s. 21, kn. 31; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 231.*

[78] ***Richardi/ Wlotzke** § 157, kn. 5; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 36, 37; **Engin Murat/ Demircioğlu A. Murat**, s.46; **Nebendahl**, s. 10.*

2-İş paylaşımı (Job-sharing)

İş paylaşımı, bir işin yerine getirilmesi konusunda iki ya da daha fazla sayıdaki işçinin işi paylaşmaları esasına kurulu iş ilişkisidir[79]. Bu iş ilişkisindeki amaç, tam süreli çalışılmayı gerektiren işin, iş ilişkisine giren işçiler tarafından, iş ilişkisinin çalışılmasını gerekli kıldığı süreyi ve bu süre zarfında yapılacak faaliyetleri bölüşerek yapılmasını sağlamaktır[80]. Demek ki iş paylaşımının iki temel noktası var. Bunlar, iki ya da daha fazla işçinin işyerini farklı zamanda paylaşmaları ve işin yapılmasından ortak sorumlu olmalarıdır[81]. Bu iş ilişkisinde işin yürütülmesi ile ilgili sorumluluk işçilere ait olduğundan işveren, hastalık ya da başka sebeplerden ötürü işin yürütülmesi hususunda endişe taşımamaktadır[82]. İş paylaşımının işçiye sunduğu yarar, işçinin, çalışmanın çerçevesi ve zamanı konusunda işveren karşısında gerçek anlamda bağımsız olmasıdır[83]. İş paylaşımında işin düzenli ya da mutlaka zamana bağlı olarak paylaştırılması zaruri değildir[84]. İşçiler, işin yapılmasını, işin yapılma süresini ve ücret paylaşımını iç ilişkilerinde düzenlemektedir. İş paylaşımının ayırt edici niteliği, toplam tam süreli iş ilişkisi boyunca, işin görüldüğü yerin ve faaliyetin, işin görüldüğü zaman paylaşımı çerçevesinde boş kalmayacağının garanti edilmiş olmasıdır[85].

İş paylaşımında iş ilişkisi içinde olan işçiler, bir ekip olarak hareket etmektedir[86]. Bu sebeple işçilerden birinin zorunlu nedenlerle işi yapamaması durumunda, diğer işçilerin işin yürütülmesinde ve iş yerinin açık tutulmasında işi yapamayan işçinin yerine geçebilme yükümlülüğü[87] [88] (Job–Pairing) bulunmaktadır.

[79] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 37; **Süzek**, s. 224; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 232; **Güloğlu Tuncay/ Sertkan Melih**, Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkisi, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu- İş Yayını, Cilt:7 Sayı:2 2003, s. 292; **Kock**, s. 25; **Tuncay**, s. 70; **Demircioğlu/ Centel**, s. 85, **Boner**, s. 44; **Zeytinoğlu Emin**, s. 463.*

[80] *" Bu bir iş tekniği anlayışıdır." **Hansen/ Kelber/ Zessig**, s. 95, kn. 13.*

[81] ***Futterknecht Jean-Marc**, Job Sharing (Diss.), Schneider Offsetdruck, Bern, 1985, s. 283*

[82] ***Glaubrecht/ Wagner /Zander**, s. 248; "İşveren zaman açısından işyerinin paylaştırılması konusunda yönetim hakkından vazgeçmektedirler" **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 28.*

[83] ***Glaubrecht/ Wagner/Zander**, s. 249; **Zeytinoğlu Emin**, s. 463, 464.*

[84] ***Kock**, s. 26; **Glaubrecht/ Wagner/Zander**, s. 249.*

[85] ***Boner**, s. 44, 45; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 38; **Tuncay**, s. 70.*

[86] ***Glaubrecht/ Wagner/Zander**, s. 247; **Şen Sebahattin**, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Cilt:15, 16, Sayı:6, 1, Kasım 1999-Şubat 2000, s. 49.*

[87] ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 72, kn. 246; **Boner**, s. 48, 49; **Tuncay**, s. 70; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 38; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 29; Böyle bir yükümlülüğün bulunmadığı iş ilişkileri "Job-Splitting" olarak anılmaktadır, **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 28; **Futterknecht**, s. 116.*

[88] *Bu yükümlülük Job- Sharing işçileri arasında karşılıklı olacaktır. **Glaubrecht/ Wagner/ Zander**, s. 254.*

Ayrıca, iş mevzuatımızda açık bir düzenleme olmamasına rağmen, iş paylaşımı ilişkisi içinde bulunan işçilerin her biri, işveren ile ayrı ayrı iş ilişki kurmuş olmakta ve bundan dolayı da, her birinin tam süreli çalışmadan daha kısa süreli çalışması, -diğer unsurları da mevcutsa- kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmelidir[89].

İş paylaşımı Alman hukukunda TzBfG m.13 f.1'de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, işveren ve işçiler arasındaki iş ilişkisi, birden fazla işçinin yapılacak işin sürelerini kendi aralarında paylaştırabilmeleri esası üzerine kurulmaktadır[90]. İşçilerden birinin kendisine ayrılan zaman diliminde işi yapamaması halinde, bu durum işin yürütülmesine engel olacaksa ya da iş yürütülüyor olmasına rağmen sözleşmede iş paylaşımı içindeki diğer bir işçinin işi yapmayan işçinin yerine geçeceği kararlaştırılmış ise, diğer işçi onun yerine geçerek işi yürütmek zorundadır[91].

TzBfG m.13 f.2 düzenlemesi şu şekildedir; "İşçilerden birisinin çalışmadan vazgeçmesi durumunda, diğer işçilerin işveren tarafından işten çıkarılması hukuken geçersizdir." Bu hükümden Alman hukukunda iş paylaşımı sözleşmelerinin işveren ile iş paylaşımındaki işçiler arasında ayrı ayrı kısmi süreli iş ilişkisi kurduğunu söyleyebiliriz. Bu düzenlemede, BeschFG m.5'ten farklı olarak, işçiler, iş ilişkisinden dolayı işverene karşı sadece kendileri sorumluluk altına girmekte olup BGB m.421 hükmüne göre müşterek borçlu değildirler[92].

İş paylaşımının kısmi çalışma olmadığı ileri sürülmüştür. İleri sürülen bu görüşlerden ilki, iş paylaşımında işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin, işletme için normal olan tam süreli çalışma saatlerini kapsamasına dayanmaktadır[93]. İkincisi ise, kısmi süreli çalışmanın zamansal bir esneklik taşıdığı, varlığının genellikle işletme organizasyonundan ya da faaliyetinden kaynaklandığı, ama bunun iş paylaşımında olmadığı görüşündedir[94].

Kanaatimce, söz konusu görüşlerden ikincisi, işçilerin değişik bireysel nedenlerden ötürü (emeklilik, doğum v.b) kısmi süreli çalışma ilişkilerine katılmasının genel olarak kabul edilmesi karşısında geçerliliğini yitirmiş bir görüştür. İlk görüş ise, işveren ile iş paylaşımı içindeki işçiler arasında kurulan iş ilişkisinin ayrı ayrı oluştuğunun kabulü üzerine artık ileri sürülememelidir[95]. Ancak iş paylaşımı şeklindeki iş ilişkisi kuran işçilerin işveren ile ayrı ayrı kurdukları kabul edilen iş ilişkisi, işin görülmesinin teminatını da içermesi dolayısıyla birbiriyle bağlantılıdır. Bu bağlantı kanaatimce de bir bütün olarak ele alınıp tam süreli iş ilişkisi olarak kabul edilemez.

[89] ***Süzek**, s.224; **Tuncay**, s. 70; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 27.*

[90] ***Brox/ Rüthers**, s. 21 kn. 32; **Staudacher/Hellmann/Hartmann/ Wenk**, s. 72 kn. 246.*

[91] ***Nebendahl**, s. 10; **Boner**, s. 49; **Brox/ Rüthers**, s. 21 kn. 32 ; **Hansen/ Kelber/ Zessig** s. 95, kn. 286.*

[92] ***Hansen/ Kelber/ Zessig** s. 95, kn. 285.*

[93] ***Futterknecht**, s. 12.*

[94] ***Kock**, s. 12.*

[95] ***Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 28, **Süzek**, s. 224.*

3-Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma, işçi ile işveren arasında kurulan yazılı iş sözleşmesi gereğince işverenin işyeri ihtiyacına göre işçiyi işe çağırmasına dayalı bir kısmi süreli çalışma şeklidir[96]. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasının geçerlilik koşulu[97] mu ispat koşulu[98] mu olduğu doktrinde tartışmalıdır. Taraflarca belirli bir zaman dilimine göre çalışma süresinin kararlaştırılmadığı durumlarda, iş ilişkinin haftalık yirmi saat olan bir kısmi süreli çalışma olduğu kabul edilmelidir[99]. İş K. m.14'te düzenlenen çağrı üzerine çalışma, işletme faaliyetlerine yönelik taleplerin azalıp artmasına bağlı olarak, işverenin gerek işçilerin çalışma sürelerini kısarak maliyeti azaltmasına gerekse de ihtiyaç üzerine işgücüne ulaşmasına olanak sağlamaktadır[100]. Bundan dolayı da zamanı önceden kararlaştırmanın güç olduğu hastane, otel, lokanta, gazetecilik, eğlence gibi alanlarda bu tür çalışma şekline daha çok rastlanır[101].

Çağrı üzerine çalışma iki şekilde olabilir. Bunlardan ilkinde işçi ile işveren sözleşmede belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl) çalışma süresinin uzunluğunu belirlemiş olabilirler. Bu durumda işverenin çağrı ile belirleyeceği tek husus, işçinin edimini ne zaman yerine getireceği olacaktır. İkincisinde ise sözleşmede işçinin çalışacağı sürenin uzunluğu belirli bir zaman dilimine göre belirlenmemiştir. Bundan dolayı da çağrı ile belirlenecek husus hem çalışma zamanı ve hem de çalışma süresi olacaktır[102].

4857 Sayılı yeni İş Kanunu m.14, işverene sadece çalışma zamanını belirleme yetkisi tanıyan çağrı üzerine çalışmayı düzenlemektedir[103]. Maddenin ilk fıkrasında "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi" şeklinde çağrı üzerine çalışma tanımlanmıştır. Maddenin 2.fıkrasında ise, belli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl) işçinin ne kadar süre ile çalışacağının taraflarca belirlenmediği durumlarda, bunun haftalık yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılacağı belirtilmektedir. Taraflarca belirlenen bu süre içinde işveren, işçiyi çalıştırsın ya da çalıştırmasın veyahut belirlemiş oldukları süreden daha az bir süre çalıştırmış olsun, sözleşmede kararlaştırılan süre üzerinden ya da böyle bir süre kararlaştırılmamışsa haftalık

[96] ***Süzek**, s.223, **Tuncay**, s. 71; **Engin/ Demircioğlu**, s. 56; **Richardi/ Wlotzke**, s. 636 kn. 8; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 232; **Çelik Aziz**, s. 60; **Nebendahl**, s. 10.*

[97] ***Çelik**, s.115; **Tunçomağ/ Centel**, s. 80; **Demircioğlu/ Centel**, s. 96.*

[98] ***Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 75. **Eyrenci**, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu, s. 7; **Demir**, s. 35; **Arseven Faik**, Yeni İş Kanununun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirmesi, Mercek, Nisan 2004, Yıl:9, Sayı:34, s. 24; **Mollamahmutoğlu**, s. 310.*

[99] ***Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 28.*

[100] ***Eyrenci**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, s. 233.*

[101] ***Süzek**, s. 222; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 28; **Engin/ Demircioğlu**, s. 56.*

[102] ***Eyrenci**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, s. 233; **Centel**, Kısmi Çalışma, s.41; **Zeytinoğlu Emin**, s. 461.*

[103] ***Demircioğlu/ Centel**, s. 85; **Süzek**, s. 222, 223; **Centel**, Kısmi Çalışma, s.41.*

yirmi saatlik çalışma süresi üzerinden ücret ödemekle yükümlüdür[104]. Bundan dolayı işverenin çalışma süresini belirlediği çağrı üzerine çalışma şekline iş mevzuatımızda izin verilmediği kanaatimce de söylenebilecektir[105].

Yukarıda anılan düzenlemeye göre, taraflarca aksi kararlaştırılmadıysa, işveren en az dört gün önceden işçiye çağrı yapmak zorunda ve bu sürede yapılan çağrı üzerine işçi de kararlaştırılan edimi yapmakla yükümlüdür[106]. Taraflar iş sözleşmesinde günlük çalışma süresini kararlaştırmamışlarsa, işçinin günlük çalışma süresi, üst üste dört saat olacaktır (4857 s. İş K. m.14 f.3).

TzBfG m.12'de düzenlenen çağrı üzerine çalışma, yeni İş Kanunumuzun 14.maddesindeki düzenlemenin hemen hemen aynısıdır. Alman hukukunda "kapasiteye bağlı değişken iş süresi" olarak adlandırılan (Kapazitaetsorientierte variable Arbeitszeit- KAPOVAZ) bu çalışma şeklinde işveren, işletmenin ihtiyacına göre çalışma zamanını belirleyerek işçiyi çağıracaktır[107]. Bu düzenlemenin farklılıkları şunlardır: çalışma süresi taraflarca kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresi üzerinden bu süre 10 saat olarak kabul edilecek ve işveren de işçiyi haftalık 10 saat ya da bu sürenin altında çalıştırsın ya da hiç çalıştırmasın, haftalık 10 saat üzerinden ücret ödemekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, günlük çalışma süresi 3 saat olarak kabul edilecek ve ardı ardına uygulanacaktır[108]. Bunların dışındaki hususlar, 4857 sayılı yeni İş Kanununun 14.maddesiyle bire bir örtüşmektedir[109].

VIII. TAM SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİNDEN KISMİ SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİNE GEÇİŞ

Kısmi süreli çalışma, genellikle daha önce aralarında herhangi bir iş ilişkisi olmayan tarafların, iş sözleşmesiyle kurdukları bir iş ilişkisidir. Bu olasılığın dışında kısmi süreli çalışmaya dayalı iş ilişkisi, zaten var olan tam süreli iş ilişkisinin yapısının değişmesi suretiyle de kurulabilir[110]. 4857 Sayılı yeni İş Kanununun 13.maddesinin son fıkrası bahsettiğimiz kısmi süreli iş ilişkisinin kurulabileceği ikinci hali düzenlemiştir. Söz konusu hükme göre, işyerinde çalışan işçiler, tam süreliden kısmi süreli ilişkiye geçme taleplerini işverene bildirecekler ve işveren de bu talepleri dikkate alarak taleplere uyan ya da uyması mümkün işletmedeki işleri (işyerlerini) duyuracaktır.

[104] ***Demircioğlu/ Centel**, s. 86; **Engin/ Demircioğlu**, s. 56.*

[105] ***Kock**, s. 27; "feshe karşı korunma düşüncesi" **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 28.*

[106] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 42.*

[107] ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 71 kn. 241.*

[108] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 42; **Zeytinoğlu Emin**, s. 462.*

[109] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 42; **Hekimler Alpay**, Federal Almanya' da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseylerinin Katılım Hakları, TÜHİS, Cilt: 17, 18, Sayı: 6, 1 Kasım 2002- Şubat 2003, s. 114.*

[110] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 56.*

Bu durumda varolan iş ilişkisi nitelik ve içerik değiştirmektedir[111]. Bu nitelik ve içerik değişikliği, işçinin varolan iş ilişkisinden dolayı sahip olduğu hakların kaybedilmesi olarak anlaşılmamalıdır. Örneğin; ikramiye, kıdem tazminatı gibi haklar, iş ilişkisinin kısmi süreli hale gelmesinden önceki zamana ait olan iş ilişkisine göre (tam süreli) hesaplanacaktır. İş ilişkisinin değişmiş olduğu tarihten itibaren ise, bu haklar kısmi süreli iş ilişkisine göre hesap edilecektir[112]. İş Kanunu m.13 f.4'teki düzenlemede önemli olan hususlar şunlardır: tam süreli iş ilişkisinden kısmi süreli iş ilişkisine geçişi sadece işçi talep edebilecek, işverenin bu isteğe karşı sadece dikkat ve özen gösterme yükümlülüğü söz konusu olup, bu yükümlülük işyerinde kısmi süreli çalışmaya uygun iş yerlerini duyurmaktan ve işçinin talebine uygun işyeri çıktığı zaman öncelik vermekten ibaret olacaktır[113].

TzBfG m.8'deki düzenleme de kısmi süreli çalışma ihtiyacına yöneliktir. Bu ihtiyaç işçinin, sözleşmenin yapıldığı andaki koşulların değişmesine bağlı olan ihtiyaçlar olarak anlaşılmalıdır[114]. Alman Federal İş Mahkemesi (BAG), ailevi nedenlerden kaynaklanan gerekçeleri bu kapsamda değerlendirmektedir[115].

Alman Hukukunda da kısmi süreli iş ilişkisine geçiş, işçinin talebine bağlıdır (TzBfG m.8 f.1). İşçi, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçişi talep ederse, işçi ile işveren kısmi süreli çalışma konusunda anlaşmak zorundadır (TzBfG m.8 f.3)[116]. İşveren, işçinin taleplerini dikkate alarak çalışma sürelerini düzenlemek için işçi ile anlaşmak zorundadır[117]. İşveren ancak işletme ile ilgili sebeplerle işçinin kısmi süreli iş ilişkisine geçiş talebini reddedebilir. İşletme ile ilgili sebepler, kısmi süreli iş ilişkisine geçişin, işletme organizasyonunu önemli derecede zedelemesi, iş akışına ya da işletmedeki güvenliğe zarar vermesi veya nispi olmayan yüksek masraflara yol açması durumlarında söz konusu olur (TzBfG m.8 f.4)[118]. Alman Federal İş Mahkemesi yeni bir kararında[119], "satış dükkanında mümkün olduğunca her müşteriye bir satıcının hizmet sunması gerektiği" işveren iddiasını, işçinin tam süreli iş ilişkisinden kısmi süreli iş ilişkisine geçiş talebinin reddini gerektiren işletme ile ilgili bir sebep olarak görmemiştir.

Ayrıca, işçinin altı aydan daha fazla süreli çalışan işçi olması (m.8 f.1 TzBfG), işçinin bu talebini, kısmi süreli çalışma ilişkinin kurulmasını istediği tarihten en az üç ay önce işverene bildirmiş olması (m.8 f.2 TzBfG) ve mesleki eğitim görenler hariç olmak üzere, o işyerinde on beş kişiden fazla işçinin çalışıyor olması, tam süreli iş ilişkisinden kısmi süreli iş ilişkisine geçiş için bulunması gereken unsurlardır.

Bu şartların varlığı halinde tam süreli iş sözleşmesinin süreli ya da süresiz olması önem taşımaksızın[120] işçinin talebine olumlu bakan işveren, iş süresinin kısaldığına ilişkin kabulünü, kısmi süreli çalışmanın uygulanacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işçiye bildirmek zorundadır[121]. Aksi halde, işveren işçinin kısmi süreli iş sözleşmesinin uygulanmasını talep ettiği tarih itibarıyla kısmi süreli çalışmanın uygulanmasını kabul etmiş sayılır. Bu durumda işveren, sadece işletme ile ilgili sebeplere dayanarak ve bu değişikliğin uygulanacağı tarihten bir ay öncesinde işçiye bildirerek vuku bulan iş süresi değişikliğini feshedebilir[122]. Kanun işverenin işçi ile anlaşamaması, işçinin talebini reddetmesi ve işçinin beklentisinin dışında çalışma saatlerini düzenlemesi halinde bir belirsizlik taşımaktadır. Bu durumda işverenin yaptığı çalışma saatlerini düzenlemesi ya da işçinin talebini reddetmesi işletme ile ilgili sebeplere dayanıyorsa, işçi buna uymak zorundadır. İşçi buna uymazsa işveren, sözleşme hükümlerine aykırı davranan işçiye önce ihtarda bulunacak, bu ihtara rağmen işçinin tutumunu devam ettirmesi halinde de haklı sebeple iş ilişkisine son verebilecektir. İşveren, işletme ile ilgili olmayan bir sebepten dolayı TzBfG m.8'deki şartların varlığına rağmen işçinin taleplerinin reddederse ya da işçinin talep ettiği değişikliklerin dışında çalışma sürelerini tek taraflı olarak düzenlerse, işçi, işverenin tek taraflı yaptığı ve kendi beklentisine cevap vermeyen yeni düzenlemeyle ya da yapmadığı eski düzenlemeyle bağlı değildir. Çünkü, işveren yönetim hakkını yanlış kullanmaktadır (TzBfG m.8 f.5) ve bu sebeple de işverenin kendi istediği zaman diliminde çalışmayan işçiye karşı yaptığı ihtar ve fesihler geçersizdir[123].

Kanunlardaki bu düzenlemeler de esnek çalışma ihtiyacının karşılanması amacına yöneliktir. Türk Hukuku düzenlemesinde tam süreli iş ilişkisinden kısmi süreli iş ilişkisine geçişi talep hakkının sadece işçiye tanınması düzenlemenin kötüye kullanılmasına imkan vermemesi açısından isabetli olmuştur.

IX. İŞVERENİN TEK TARAFLI OLARAK TAM SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİNİ KISMİ SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİNE DÖNÜŞTÜRMESİ

Tam süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi, iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması kapsamında de-

[111] *Eyrenci, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 36.*

[112] *Eyrenci, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 36; Centel, Kısmi Çalışma, s. 56.*

[113] *Ulucan, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 71.*

[114] *Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk, s. 127 kn. 455.*

[115] *NZA 2001,1175,1181, 1183, Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk, s. 127 kn. 455.*

[116] *"Sözleşmenin kısmi çalışma haline gelmesi tek taraflı açıklamalarla mümkün değildir." BAG 12.12.1984 AP Nr.6 zu §2 KSchG 1969; "Burada ayrıca işçi temsilcisinin (kurulunun)onayı da gerekmektedir." NZA V. Nr.3/88 Heft.18/88, s. 10, Richardi/ Wlotzke § 158 kn. 6.*

[117] *Dörner Klemens/ Luczak Stefan/ Wildschütz Martin, Handbuch Arbeitsrecht, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, 2002, Luchterhand,, s. 328 kn. 103*

[118] *Dörner/ Luczak/ Wildschütz, s. 329 kn. 107, 108; Richardi/ Wlotzke § 157 kn. 7; Schaub/ Koch/ Linck, s. 368 kn. 20, 21, 22, 23;*

[119] *BAG 30.09.2003, 9 AZR 665/02, www.bundesarbeitsgericht.de*

[120] *Schaub/ Koch/ Linck, s. 366, kn. 16.*

[121] *Schaub/ Koch/ Linck, s. 369, kn. 26.*

[122] *Schaub/ Koch/ Linck, s. 369, kn. 27.*

[123] *Schaub/ Koch/ Linck, s. 369, kn. 26; Dörner/ Luczak/ Wildschütz, s. 333 kn. 127, 128.*

ğerlendirilir[124]. Daha çok işletme ile ilgili geçerli bir sebebin varlığı halinde (ekonomik kriz gibi), işveren, iş şartlarının yeniden düzenlenmesini isteyebilir[125]. Şüphesiz bu durum, işçi ile işveren arasında mevcut iş sözleşmesinde değişiklikler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. 4857 Sayılı yeni İş Kanunu m.22'deki düzenlemeye göre, iş şartlarının ve tabii ki bu kapsamda iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesinden kısmi süreli iş sözleşmesine işveren tarafından dönüştürülmesi, bu talebin işçiye bildirilmesini gerektirmektedir. İşçi, bildirim tarihinden itibaren altı iş günü içinde bu bildiriyi yazılı onaylarsa, yeni şartlara göre iş ilişkisi şekillenerek tam süreli iş ilişkisi, kısmi süreli iş ilişkisine dönüşür[126]. İş ilişkisindeki bu dönüşüm, iş şartlarının işçi açısından esaslı bir değişikliğe uğraması anlamına gelmektedir[127]. Bu değişiklik işçi için haklı fesih nedeni değildir (İş K. m.22)[128].

İşverenin yaptığı değişiklik bildirimi ile işçinin kabul bildirimi yazılı olmak zorundadır. İşçinin, işverenin söz konusu değişiklik bildirimine ses çıkarmayarak değişiklik bildiriminde gösterilen şekilde çalışmaya devam etmesi (örtülü onay), İş Kanunu m.22 f.1'e göre, tarafların karşılıklı olarak tam süreli iş ilişkisini kısmi süreli iş ilişkisine dönüştürdüğü şeklinde değerlendirilemez. İşçi, işverenin talebini altı iş günü içinde kabul etmez ise, işveren, değişikliğin işletme ile ilgili veya başkaca fesih için geçerli nedenlerin bulunduğunu yazılı olarak bildirerek ve bildirim sürelerine de riayet ederek iş sözleşmesini feshedebilir (İş K. m.22)[129] [130]. Bu feshin geçerli bir nedene dayanmadığı düşünen işçi, yargıya başvurabilir (İş K. m.17 ve 21).

TzBfG m.11'e göre ise, tam süreli iş ilişkisinin kısmi süreli iş ilişkisine dönüştürülmesi talebi reddedilen işveren, iş sözleşmesini bundan dolayı feshedemeyecek, ancak işletme ile ilgili nedenlerde dahil olmak üzere fesih nedenlerine dayanarak iş ilişkisini sona erdirebilecektir[131].

TzBfG m.8 f.5 c.4'te ise, işveren, m.8 f.3 c.2 ve f.5 c.3'e göre işçinin talebi ile yapmış olduğu iş süresi kısaltmaları ve değişikliklerini, işletme ile ilgili ihtiyaçtan kaynaklanan ve işyerindeki çalışma sürelerinin muhafazasından daha önemli nedenlerin varlığı halinde tek taraflı olarak tekrardan düzenleyebilecektir. İşveren, bu durumda yeni iş sürelerini, bu sürelerin uygulanmaya başlaması düşünülen tarihten bir ay evvel işçiye bildirmek zorundadır. Bu bildirim üzerine işçi, ya değişikliği kabul eder[132] (ki bu durumda karşılıklı olarak iş sürelerinin değiştirilmesi söz konusu olur[133]) ya da değişikliği kabul etmeyerek meselenin çözümü yargıya bırakılır. Yargıya kimin başvuracağı ve yargıda karar verilinceye kadar hangi çalışma süresine uyulacağı TzBfG'de düzenlenmemiştir. Alman hukukunda iş sürelerinin düzenlenmesi, işverenin yönetim hakkının bir parçası olarak kabul edilmektedir[134]. Bundan dolayı da işçi, işverenin yaptığı yeni çalışma sürelerine göre çalışmak zorundadır. Aksi şekilde davranması, işverenin iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle önce ihtarda bulunmasına ve sonra da iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine imkan verecektir[135].

Her iki Kanuna göre, tam süreli çalışmanın kısmi süreli çalışmaya dönüşmesi kural olarak iki tarafın anlaşması ile mümkündür[136]. Şu farkla ki, Türk İş Hukuku'nda işçi, iş süresinin kısmi süreli iş ilişkisine dönüştürülmesini kabul etmediği zaman, işveren işletme ile ilgili gerekçelerle iş sözleşmesini feshedebilmekte iken, Alman İş Hukuku'nda bu husus işverenin yönetim hakkını yanlış kullanması olarak değerlendirildiği için[137] aradaki hizmet ilişkisi işverence sona erdirilememekte, işçi, işverenin belirlediği şartlar altında çalışmaya devam etmektedir. Ancak işçi, yapılan değişikliğin geçerli sayılmaması için iş mahkemelerine müracaat edebilir[138].

Türk Hukuku düzenlemesi kanaatimce işçiyi koruma amacı taşımamaktadır. Zira, işçi tam süreli iş ilişkisine geçmek istemedi diye işverene, kısmi süreliye geçilerek ayakta tutulacak bir iş ilişkisi için, geçerli nedene dayalı bir haklı fesih imkanı tanınmaktadır. Kanaatimce burada işverenin kısmi süreli iş ilişkisine geçmek için ileri sürdüğü geçerli neden sadece kısmi süreli sözleşme ilişkisine geçme konusunda işverene bir yönetim hakkı verip, işçi bu yönetim hakkının doğru kullanılmadığını, yani geçerli bir nedenin olmadığını ileri sürerek iş süresinin düzeltilmesini dava etmeliydi.

X. KISMİ SÜRELİ İŞÇİNİN BİRDEN ÇOK İŞ İLİŞKİSİ KURMASI

Kısmi süreli çalışan işçi, tam süreli çalışan işçiden farklı olarak, iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili hükümlere aykırılık oluşturmadığı sürece başka bir tam ya da kısmi süreli iş ilişkisi kurabilecektir[139]. Kısmi süreli çalışan işçi, ancak başka bir işyeriyle kural olarak haftalık yasal çalışma süresi 45 saati

---

[124] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 59; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 36.*

[125] ***Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 38.*

[126] ***Şahlanan Fevzi**, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor (TİSK, EBSO, MESS Ortak Düzenleme), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 40.Yıl, İzmir, 2003, s. 42; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 56, 57.*

[127] ***Soyer Polat**, İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İzmir BD Y.3, S.1, s.51; **Engin Murat**, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta, İstanbul, 2003, s. 101.*

[128] ***Taşkent**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 176.*

[129] ***Şahlanan**, s.42; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 38.*

[130] ***Engin**, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, s. 101.*

[131] ***Hansen/ Kelber/ Zessig** s. 87, kn. 262.*

[132] *Bunun yazılı olması gerekmemektedir.*

[133] ***Dörner/ Luczak/ Wildschütz**, s. 333 kn. 123.*

[134] ***Dörner/ Luczak/ Wildschütz**, s. 333 kn. 124.*

[135] ***Dörner/ Lucza / Wildschütz**, s. 333 kn. 128.*

[136] ***Richardi/ Wlotzke**, § 158 kn. 6; **Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 127 kn. 458.*

[137] *BAG 24.04.1997 AP KSchG § 2 Nr.42, **Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 129 kn. 466.*

[138] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 59; **Şahlanan**, s. 42; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 38.*

[139] ***Süzek**, s.219; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 61; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 37.*

aşmaması halinde (m.63) iş ilişkisi kurabilir. Bu, tam süreli çalışan işçinin kısmi süreli iş ilişkisini kurmasında da geçerlidir[140].

Aynı işverene ait işyerlerinde işçinin birden çok kısmi süreli iş ilişkisi kurması genellikle bir sorun oluşturmaz. Ancak, kısmi süreli çalışan işçinin başka bir işverenle çalışması bazen sorunlara yol açabilir. Bu durumda işveren sözleşmeye hüküm koydurarak kısmi süreli çalışan işçinin başka bir işyerinde çalışmasına engel olabilir[141]. Ancak, bu sınırlama sözleşme özgürlüğü kapsamında kişilik haklarını zedelemeyecek şekilde gerçekleşebilir[142].

Alman Hukukunda da bu yaklaşım hakimdir. İşverene olan bağlılık, işçinin özgürlük alanı ile sınırlandırılmıştır. İşçi, birden fazla işverenle iş ilişkisi kurabilir. Bu durumda her işverene karşı da sadakat yükümlülüğü taşıyacaktır. Örneğin; işçi, çalıştığı her işletmeden gelecek fazla çalışma taleplerini kabul etmek durumundadır. Bu işletmelerden birinin fazla çalışma talebi kabul edilirken diğerlerinin talebinin ret edilmesi işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşturur[143]. Türk Hukukunda kısmi süreli çalışan işçinin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapması yasak olduğu için (FÇY. m.8 f.1, f.2) bu örnek sadece Alman İş Hukuku için düşünülebilir. Alman mevzuatında birden fazla işverenle çalışan işçiye yasak olan tek şey, işverenine karşı rekabet oluşturacak tarzda çalışmasıdır (HGB m.60). Ayrıca işveren, ikinci işten dolayı işçinin normal çalışmasını yerine getiremediği durumlarda iş ilişkisine son verebilir[144].

XI. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANIN HAKLARI

1-Ayrımcılık yasağı ve sadakat borcu

Kısmi süreli çalışma, ikinci sınıf ya da yan çalışma değildir. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışana karşı korunması gerekir[145]. İş Kanunumuzun 5.maddesinin 2.fıkrasında kısmi süreli çalışan ile tam süreli çalışan arasında ayırımcılık yapılması yasağı şu şekilde düzenlenmiştir; "işveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı muamele yapamaz". Bu yasak, İş Kanunu m.13 f.2'de gene vurgulanmaktadır. 5.maddenin 4.fıkrasında düzenlenen cinsiyet farklılığına dayalı ayırımcılık yasağı, kısmi süreli çalışan işçi için de şüphesiz geçerlidir[146].

Ayırımcılık yasağı, kanunun herkese eşit haklar sağlaması olarak değil, aynı konumdaki işçiler arasında eşit davranılması olarak anlaşılmalıdır[147].

[140] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 61.*

[141] ***Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 37.*

[142] ***Richardi/ Wlotzke**, § 158 kn. 6; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 63.*

[143] ***Richardi/ Wlotzke**, § 158 kn. 54, 55.*

[144] *BAG 12.12.1984 AP Nr.6 zu § 2 KSchG 1969, **Richardi/ Wlotzke**, § 158 kn. 59.*

[145] ***Çelik**, s. 157; **Demir**, s. 86; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 22; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 40, 41; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 45.*

[146] ***Özdemir Sinan**, s. 216.*

[147] *9.HD 18.12.2002, 10289/24330, Tekstil İşveren, Mayıs 2003, s.39; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 22;*

Yargıtay da verdiği kararlarda[148] aynı nitelikte bulunan işçilerden bir kısmının koruyucu hükümlerden mahrum tutulmasını, anayasanın eşitlik ilkesine ve iş hukukunun temel amacı olan işçinin korunması esasına aykırı bulmuştur. Türk İş Hukuku doktrini, işçinin niteliği, kabiliyeti gibi objektif esaslar ile evli işçinin çocuk yardımı alması gibi sübjektif esasları ayırımı haklı kılan farklılık olarak görmektedir[149]. Ayrımcılık yasağının ihlali, ayırıma tabi tutulan işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı ve yoksun bırakıldığı başkaca haklarını talep etmesine olanak verir (İş K. m.5 f.6).

TzBfG m.4 f.1'de düzenlenen ayrımcılık yasağı, İş K. m.5 f.2'deki düzenlemeyle birebir örtüşmektedir. Ayırımı haklı kılan objektif nedenler dışında, kısmi süreli çalışan işçi, kısmi süreli çalışmasından ötürü tam süreli çalışan işçi karşısında bir ayırıma tabi tutulamaz[150]. Ayırımcılık yasağının diğer yüzü eşit davranma ilkesidir. Ve bu ilke, işçinin terfi etmesine, yeteneğini kanıtlayarak mesleki açıdan yükselmesine ya da mesleki açıdan kendisini geliştirmesini ifade eder (TzBfG m.10).

İşveren, Kısmi Süreli Çalışma Kanunundan doğan haklarını kullanırken işçisini mağdur bırakmayacaktır (TzBfG m.5, Benachteiligungsverbot)[151]. Burada söz konusu olan yasak, işverenin haksız olarak kısmi süreli çalışan işçi aleyhine karar alamamasıdır[152]. İşverenin, kısmi süreli çalışan işçinin aleyhine mevzuat hükümlerini kullanarak verdiği haksız talimat ve kararlar, sözleşmeye aykırı ve geçersiz olacaktır[153].

Alman Federal İş Mahkemesi ayırımcılık (eşit davranma yükümlülüğü) yasağına ilişkin bir kararında[154]; işletmede haftalık 40 saat çalışan işçilerin aylık ortalama 6500-10200 DM kazanmaları ile aynı işletmede haftalık 20 saat üzerinden kısmi süreli çalışan işçinin aylık 3000 DM almasını, işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmesi olarak değerlendirmiştir.

***Çelik**, s.155,158; **Demir**, s. 88; **Dörner/ Luczak/ Wildschütz**, s. 339 kn. 157; **Andaç Faruk**, Yeni İş Kanununun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren, Cilt:41, Sayı:10, Temmuz 2003, s. 12.*

[148] *9.HD 16.10.2003, E.2003/4877, K.2003/17229, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:1, 2004, s. 193; 9.HD 07.02.1984, E.58, K.1044, İşveren Dergisi, Haziran 1984, s. 16; 9.HD 11.09.1966, E.8479, K.7519, **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 43.*

[149] ***Çelik**, s. 158; **Demir**, s. 88; **Zeytinoğlu Emin**, s. 456.*

[150] ***Nebendahl**, s. 11.*

[151] *Özellikle cinsiyet ayırımı bu hususta önem kazanmaktadır, **Nebendahl**, s. 13; **Richardi/ Wlotzke** §158 kn. 4.*

[152] ***Hansen/ Kelber/ Zessig** s. 87, kn. 260; **Dörner/ Luczak/ Wildschütz**, s. 340 kn. 159.*

[153] ***Hansen/ Kelber/ Zessig** s. 87, kn. 261.*

[154] *BAG 21.06.2000 5 AZR 806/98, www.bundesarbeitsgericht.de; Aynı türde başka karar, BAG 25.4.2001,*
5 AZR 368/99; BAG 18.3.2003, 9 AZR 126/02, www.bundesarbeitsgericht.de

2. Ücret, yan ödemeler, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri

Kısmi süreli iş sözleşmesinde taraflar ödenecek ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler[155]. Ancak bu serbestlik, mutlak surette olmayıp kısmi süreli çalışana ödenecek ücret, iş hukuku mevzuatının belirlediği sınırların altında kararlaştırılamaz[156]. Bu, 4857 s.K m.13 f.2 c.2'de; "Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir." şeklinde düzenlenmektedir. Tam süreli çalışan işçinin alacağı aylık ücretin asgari miktarı, asgari ücret olduğuna göre, kısmi süreli çalışan işçiye de ödenecek olan ücretin asgari miktarı, çalıştığı süre için orantılı olarak hesaplanacak asgari ücretin altında olamayacaktır[157]. Kısmi süreli çalışan işçi, bu nedenledir ki İş K. m.39'da düzenlenen yasal asgari ücretin tam olarak ödenmesi talebinde bulunamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin alacağı asgari ücret, işçinin çalıştığı zaman dikkate alınarak ay üzerinden hesap edilir. İşçi, yarım gün ya da saat üzerinden çalışmışsa, bu taktirde tam süreli asgari ücretle çalışan işçinin bir günlük çalışmasının karşılığı olan asgari ücret miktarı, kısmi süreli çalışan işçinin çalıştığı saate bölünür, elde edilen miktar 30 ile çarpılarak işçinin asgari ücret alacağı tespit edilmiş olur. İşçi, haftanın belirli günleri tam süreli olarak çalışıyorsa, bu durumda asgari ücret, ay içinde tam süreli çalıştığı günlerin günlük asgari ücrete çarpımı ile bulunur.

Kısmi süreli çalışan işçi, tam süreli işçinin yararlandığı haklardan, bu hakların kendi çalışma zamanına düşen bölümü kadar yararlanır. Bunun için tam süreli çalışan işçinin yararlandığı menfaatin bölünebilir olması gerekir. Bu şartın varlığı halinde, kısmi süreli çalışan işçi, prim, ikramiye, bayram harçlığı, yakacak, gıda, evlenme ve doğum yardımı gibi menfaatlerden çalışma süresi ile orantılı olarak faydalanır[158].

Yargıtay yeni bir kararında[159], davacının ayda toplam kaç gün veya kaç saat çalıştığının mahkemece öncelikle kesin tespitinin yapılmasını ve daha sonra asgari ücretin bu süreye tekabül eden miktarı üzerinden davacı alacağının belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir.

Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden yararlandırılması da gerekmektedir[160]. Yeni İş Kanunun m.46'daki düzenlemeye göre, kısmi süreli çalışan işçi, hafta tatili ücretinden İş K. m.63'e göre kısmi süreli iş sözleşmesinde belirlenen iş günlerde çalışması halinde ya-

[155] ***Demircioğlu/ Centel**, s. 78.*

[156] ***Çelik**, s. 84; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 63; **Demir**, s.34; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 44.*

[157] ***Çelik**, s. 84; **Demir**, s. 35.*

[158] ***Çelik**, s. 84; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 64, 65.*

[159] *9.HD 16.10.2003, E.2003/4877, K.2003/17229, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:1, 2004, s. 193.*

[160] ***Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 69; **Özdemir Sinan**, s. 216, 217.*

rarlanabilecektir[161]. Doktrin de zaten kısmi süreli çalışanın hafta tatili ücretinden yararlanması fikrindedir[162]. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İş Kanununun 13.maddesinin hükümet gerekçesinde[163] "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" belirtilerek her kısmi süreli çalışanın haftalık tatil ücreti alamayacağı ve bunun da tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında bir ayrımcılık anlamına gelmeyeceği vurgulanmıştır. İş Kanunu m.47'de düzenlenen ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretinden de kısmi süreli çalışan yararlanacaktır. Bunun için tabii ki kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışılması gereken günün ulusal bayram ya da genel tatil gününe rastlaması gerekecektir[164]. Bu günlerin çalışılarak geçmesi halinde ise çalışılan her gün için ayrıca günlük ücretin ödenmesi gerekecektir.

Alman Hukukunda kısmi süreli çalışanın yapacağı işin karşılığında alacağı ücret, kısmi süreli iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde (nadiren) belirlenmektedir[165]. BetrVG m.87 f.1 Nr.10'a göre, işletme komitesinin (Betriebsrat) ücret miktarı konusunda onay hakkı vardır[166]. Bu onay, verilecek ücretin sıralandırılması, yeni ücret metotlarının kullanılması ve başkaca değişiklikleri kapsayabilmektedir. Kısmi süreli çalışana verilecek ücret, bütün kısmi süreli çalışan işçiler açısından işletme içi ücret adaletine uygun olarak belirlenmelidir[167].

Ücretin şekli de sözleşme ile belirlenir. Böylelikle, kısmi süreli çalışan işçinin alacağı ücret, ay, yıl üzerinden ya da parça başı olarak hesap edilebilecektir. Hafta tatili ücreti ve yasal tatil ücretleri de kısmi süreli çalışan işçiye ödenecektir. ArbzG m.10'da sayılı istisnalar hariç olmak üzere, kısmi süreli çalışan işçi, hafta sonu ya da yasal tatil günlerinde çalışamaz.

Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında[168], akşam saat 17'den sonra geç vardiyada çalışan kısmi süreli işçinin, aynı zaman dilimi içinde çalışan tam süreli çalışan işçiler gibi geç saat çalışma tazminatından (Spätzuschlag) yararlanması gerektiğine hükmetmiştir.

[161] ***Çelik**, s. 84, **Demir**, s. 36; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 64; **Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 69.*

[162] ***Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 69; "kısmi süreli işlerde çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları bakımından, bunların sözleşmeyle belirlenmiş sürede çalışmış bulunmaları esas alınmalıdır ve her işveren bakımından hafta tatili ücreti de, hafta içinde hak kazanılmış ücret miktarının altıya bölünmesi suretiyle bulunmalıdır." **Centel**, s. 64; **Süzek**, s. 220.*

[163] *http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm*

[164] ***Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 70; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 43.*

[165] ***Richardi/ Wlotzke** § 158, kn. 63.*

[166] ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s.137 kn. 493.*

[167] ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s.137 kn. 493.*

[168] *BAG 24.9.2003, 10 AZR 675/02, www.bundesarbeitsgericht.de; Bu karar aynı zamanda ayrımcılık yasağı ile de bağlantılıdır.*

Haftalık tatil ücreti alamayacak kısmi süreli çalışan işçiler için hükümetin gerekçesine şu açıdan katılmak doğru olmayacaktır. Haftanın 6 günü 2'er saatten çalışan kısmi süreli işçi, gerekçeye bakıldığında haftalık tatil ücretini hak ederken, haftanın 2 günü 6'ar saten çalışan işçi haftalık tatil ücretini hak etmeyecektir. Bu konuda açık bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Kanaatimce burada kısmi süreli çalışma tanımına alt sınır getirilerek (örneğin haftada 15 saat gibi) bu sınırın altında kalmayanların haftalık tatil ücretinden yararlanacağı kabul edilmelidir.

3. Fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma

Fazla çalışma, "belirli neden ve koşullara bağlı olarak" haftalık 45 saati aşan çalışmadır (İş K.m.41 f.1)[169]. Yeni İş Kanunu m.43 f.3'te düzenlenen, işçinin yapmış olduğu çalışmanın kendi haftalık çalışma saatinin üstünde olmakla beraber, haftalık 45 saatin üstüne çıkmadığı çalışmalar ise, fazla süreli çalışmadır[170].

Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma ayırımını yapan kanun koyucu her ikisine farklı hukuki sonuçlar bağlamıştır. Fazla çalışan işçi, fazla çalışma karşılığında normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle elde edilen ücreti alacaktır (İş K. m.41 f.2; FÇY m.4 f.1). İşçinin talebi halinde ise, bu zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika serbest zaman verilecektir (İş K. m.41 f.4; FÇY m.6 f.1). Fazla sürelerle çalışan işçi ise, fazla sürelerle çalışma karşılığında normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesi suretiyle elde edilen ücreti alacak (İş K. m.41 f.3; FÇY m.4 f.2) ya da talep etmesi halinde yükseltilen bu ücret yerine fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakika serbest zaman kullanacaktır (İş K. m.41 f.4; FÇY m.6 f.1) [171].

Zorunlu ve olağanüstü durumlarda yapılanlar (İş K. m.43) hariç olmak üzere işçinin yazılı onayının gerekli olduğu (FÇY m.9 f.1) fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma, kısmi süreli çalışan işçiler için yasak bir çalışmadır (FÇY m.8 f.1 b.d, f.2). Bu düzenlemeyi Süzek, Anayasanın çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48.maddesine ve İş Kanununun fazla çalışmaya

[169] *Eski İş Kanununun ilgili 35.maddesine göre fazla çalışma, günlük çalışma saatleri üzerinden hesaplanmaktaydı;* ***Eyrenci****, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 52;* ***Süzek****, s. 625;* ***Eyrenci****, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 44.*

[170] *Centel bu ayırımın gerekliliğini ileri sürerek, aslında yasal günlük çalışma sürelerini (1475 sayılı İş Kanunu m.35) aşan çalışmaların fazla çalışma sayılıp iş kanununda değerlendirilmesi ve sözleşmede kararlaştırılan sürelerini aşan çalışmaların ise, fazla süreli çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.* ***Centel****, Kısmi Çalışma, s. 68;* ***Soyer****, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, s. 800;* ***Demir****, s. 99;* ***Ekmekçi Ömer****, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK, EBSO, MESS, 3 Temmuz İzmir, 2003, s. 45;* ***Süzek****, s. 625.*

[171] ***Eyrenci****, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 44, 45;* ***Soyer****, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, s. 801, 802;* ***Çelik****, s. 293 v.d.;* ***Demir****, s. 102.*

ilişkin 41.maddesine aykırı bulmaktadır[172]. Soyer ise kısmi süreli iş sözleşmelerine bu yasağa aykırı olarak konulan fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin geçersiz olacağına ve buna dayanarak fazla çalışmayı reddeden kısmi süreli çalışanın davranışının işveren açısından haklı ya da geçerli bir fesih nedeni teşkil etmeyeceği noktasına dikkat çekmektedir[173]. Yasağa rağmen kısmi süreli çalışan işçi, fazla ya da fazla sürelerle çalışma yaparsa, yapmış olduğu işin karşılığını alacaktır[174]. Bu konudaki tartışmalar, daha çok birden fazla işverene bağlı olan kısmi süreli çalışan işçinin fazla çalışma yapması halinde bunun karşılığının kimden istenebileceği üzerine yoğunlaşmıştır. Doktrindeki bir görüş[175], fazla çalışmanın karşılığının bu çalışmanın yapıldığı işyerinin işvereninden isteneceği yönündedir. Soyer[176], bu görüşe haftalık çalışma süresinin aşıldığının fazla çalışılan işyerinin işverenin talimatı ve bilgisi dahilinde olması şartıyla katılmaktadır.

Alman mevzuatında fazla çalışma, yıllık ortalama 38,5 saate bağlı olmak üzere haftalık 48 saatlik (ArbZG m.3) çalışma süresini aşan çalışmadır[177]. Kısmi süreli çalışan işçinin fazla çalışma yapmış olması, tam süreli çalışan işçinin yasal haftalık çalışma süresini aşması halinde kabul edilmektedir[178]. Kural olarak, fazla çalışma ile ilgili kurallar sözleşmeyle kararlaştırılır. Ancak, sözleşmeyle kararlaştırılmamasına rağmen işin yürütülmesi ya da işyeri ile ilgili zaruri durumların varlığı halinde, işçi sadakat borcunun gereği olarak fazla çalışmaya katılmalıdır. Fazla çalışmanın düzenlenmesinde işveren, işletme komitesinin karara iştirakini mutlak surette sağlamalıdır (BetrVG m.87 f.1 Nr.3).

Kısmi süreli çalışan işçinin fazla çalışma yaptığı zaman alacağı ücret, Alman iş hukuku mevzuatında açıkça düzenlenmemiştir. Genellikle kısmi süreli iş ilişkilerinin kurulduğu toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma halinde,

[172] ***Süzek****, s. 629.*

[173] ***Soyer****, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, s. 808.*

[174] ***Soyer****, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, s. 808;* ***Süzek****, s. 627.*

[175] ***Eyrenci Öner****, 4847 sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Tarafından 25-29 Haziran 2003'te Çeşme'de Düzenlenen Yeni İş Yasası Semineri, s. 161.*

[176] ***Soyer****, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, s. 808.*

[177] ***Dörner/ Luczak/ Wildschütz****, s. 320 kn. 62.*

[178] *"yapmış olduğu uçuşların süresi kendi çalışma süresini aşan kısmi süreli çalışan pilot, haftalık yasal çalışma süresi olan 38.5 saati aşmamış olması sebebiyle tam süreli çalışan pilotun yararlandığı çalışma ücretinden yararlanamaz." BAG 5.11.2003, 5 AZR 8/03, www.bundesarbeitsgericht.de; fazla çalışma ücreti: Mehrarbeitzuschlag, fazla süreli çalışma ücreti: Grundvergütung,* ***Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk****, s. 149, kn. 535.*

bundan kaynaklanan durumun dengelenmesine yönelik olarak ücretin zamlı olması (fazla çalışma ücreti) düzenlenmektedir[179].

4. Yıllık izin süresi ve ücreti

Yıllık ücretli izin, işçilerin ücretli olarak yılda bir defa dinlenmek için geçici bir süre iş görmekten kurtulmalarıdır. İş Kanununun 53. maddesine göre, işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçi, yıllık ücretli izne hak kazanır.

Bu düzenlemeden yıllık iznin kullanılması için kanunun tam gün çalışılmayı aradığı sonucuna varılamaz. Bundan dolayı da kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışanlar gibi yıllık izin hakkına sahiptirler. Ayırımcılık yasağının gereği de budur. Bunun için, kısmi süreli çalışan işçinin, işyerine girdiği tarihten itibaren sözleşme hükümlerine göre çalışması gereken zamanda çalışarak bir yıllık süreyi geçirmiş olması yeterlidir[180]. Doktrin de bu görüştedir[181].

Acaba kısmi süreli çalışan işçi için, yıllık ücretli iznin süresi nasıl hesaplanacaktır? Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 03.03.2004 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmasından önce doktrinde kabul edilen görüşe göre, kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresi, aynı yaş ve hizmet süresine sahip tam süreli işçilere verilen izin süresi uzunluğunda olmalı ve bu izin süresi içinde işçi, kısmi süreli iş günlerinde çalışmaz[182]. Anılan Yönetmeliğin 13. maddesi ile doktrinde ifadesini bulan bu görüş yasallaşmıştır; YÜİY m.13 f.3: "Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayrım yapılamaz.". Her yıl için hak edilen bu izin süresi, tabii ki bir sonraki yılın izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanılır (YÜİY m.13 f.2). Yargıtay ise[183] kısmi süreli çalışan işçinin çalıştığı sürenin çok az olması halinde, onun yıllık ücretli izne hak sahibi olamayacağı görüşündedir.

Kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin süresince alacağı ücret konusunda daha önce doktrinde ifade edilen görüşler[184] de YÜİY m.13 f.3'te yasallaşmıştır. Buna göre, kısmi süreli çalışan işçiye, yıllık ücretli izin süresi içinde çalışması gereken ve bunun karşılığında kazanması gereken ücret ödenecektir. Örneğin; haftanın 4 günü toplam on iki saat çalışan işçi, iki hafta yıllık ücretli izin kullanmaktaysa, bu iki haftalık çalışması karşılığında alacağı 24 saatlik ücreti yıllık iznin ücreti olarak alabilecektir. İşçinin yıllık izin süresi içinde çalışması gereken süreye karşılık gelen yasal tatil (İş K. m.55: çalışılmış

[179] ***Dörner/ Luczak/ Wildschütz**, s. 322 kn. 69; **Richardi / Wlotzke** § 158, kn. 63.*

[180] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s.66.*

[181] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 66; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 57, **Akyiğit Ercan**, Yıllık Ücretli İzin, Beta, Ankara, 2000, s. 269; **Demir**, s. 118; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, s. 27.*

[182] ***Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 70; **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 66; **Akyiğit Ercan**, Yıllık Ücretli İzin, Beta, Ankara, 2000, s. 269;*

[183] *"Ayda bir kez rasat alan işçinin ücretli yıllık izne hak kazanamayacağı..." 9.HD 05.05.1975, E.75/7229, K.75/2909, İHU, İş.K. m.33 No:2.*

[184] ***Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 61.*

sayılan haller) günü için de ücret ödenecektir. Ödenmesi gereken yıllık iznin ücreti, izin başlamadan evvel peşin ya da avans niteliğinde işçiye ödenmek zorundadır (İş. K. m.57 f.1).

Alman Federal Tatil Kanunu (BUrlG) m.3 f.1'de asgari tatil süreleri (20 gün, 24 gün ve 4 hafta)[185] düzenlenmiştir. İşyerinde her gün çalışan kısmi süreli işçiler için yıllık ücretli izin süresinin hesabı sorun teşkil etmemekte ve tıpkı tam süreli çalışanlar gibi yıllık ücretli izin süresine sahip olmaktadır. Ancak, haftanın ya da ayın belirli günlerinde çalışan kısmi süreli işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin hesabı bu kadar basit olmamaktadır[186]. Bunların çalışma günlerinin kısaltılmasına paralel tatil hakları da kısaltılmıştır. Toplam tatil süresi, haftalık mutat çalışma gün sayısına bölünür ve elde edilen rakam kısmi süreli çalışan işçinin haftalık çalışma günleri sayısı ile çarpılır. Örneğin; haftada 5 gün mutad çalışmanın olduğu ve yıllık ücretli iznin 20 gün uygulandığı bir işyerinde haftada 2 gün çalışan kısmi süreli çalışanın yıllık ücretli izin süresi hesaplanırken; o işyerinde uygulanan yıllık asgari tatil süresi olan 20 gün, işyerindeki haftalık çalışma gün sayısı olan 5'e bölünecek ve elde edilen 4 rakamı, kısmi süreli çalışan işçinin o işyerinde haftada çalıştığı gün olan 2 ile çarpılacaktır. Böylelikle de o işyerinde haftada 2 gün çalışan kısmi süreli çalışanın yıllık ücretli izin süresi, 8 gün olarak tespit edilecektir.

Yıllık izin süresince ödenen ücretin miktarı ise ya taraflar arasındaki sözleşme hükümlerine göre ya da BUrlG m.11'e göre hesap edilir[187]. İşveren, kısmi süreli işçiye, çalıştığı süreye orantılı olarak yıllık izin ücreti vermelidir (TzBfG m.4). Alman Federal İş Mahkemesi konuyla ilgili bir kararında[188], kısmi süreli çalışan işçiye haftalık çalışma günlerinin dikkate alınarak yıllık ücretli izin ücretinin ödenmesine hükmetmiştir.

XII. KISMİ SÜRELİ İŞ İLİŞKİNİN SONA ERMESİ VE KIDEM TAZMİNATI

Kısmi süreli çalışan işçilerin iş ilişkilerinin sona ermesi, tam süreli çalışan işçilerin iş ilişkilerinin sona ermesinden önemli farklılıklar göstermemektedir[189]. Kısmi süreli iş sözleşmesi işçinin ölümü, iş sözleşmesinin geçersizliği, belirli süreli iş sözleşmelerinde kararlaştırılan çalışma süresinin bitmesi gibi sebeplerle sona ermektedir. Kısmi süreli çalışan işçinin feshi ihbar süreleri, işe başladıkları günden itibaren çalışmadıkları işgünleri de göz önünde tutularak fesih anına kadar geçen çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanmalıdır[190].

[185] *İş sözleşmesinde ya da yapılmış toplu iş sözleşmesinde daha uzun süreli tatil hakkı düzenlenmiş olabilir. Bu tatil talepleri İşletme Komiteleri (Betriebsrat) tarafından onaylanmaktadır (m.87 f.1 Nr.5 BetrVG).*

[186] ***Glaubrecht/ Wagner/ Zander**, s. 224.*

[187] ***Friese Birgit**, Urlaubsrecht, C.H.Beck Verlag, München, 2003, s. 440; **Staudacher/ Hellmann/ Hartmann/ Wenk**, s. 171, kn. 634.*

[188] *BAG 13.11.2001, 9 AZR 436/00. www.bundesarbeitsgericht.de*

[189] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 69; **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 57; **Ulucan**, Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 71*

[190] ***Centel**, Kısmi Çalışma, s. 69; **Süzek**, s. 571.*

Kıdem süresinin hesabında kısmi süreli çalışan işçiler için de, iş ilişkisinin başlama anı ile sona ermesi arasındaki zaman dilimi, dikkate alınmalıdır[191]. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda[192] şu görüşü savunmuştur; "Günde 2,5 saat kısmi süreli çalışan davacının kıdem tazminatının hesaplanmasında, işe giriş ve hizmet akdinin sona eriş tarihleri arasındaki süre nazara alınarak davacının kıdem tazminatına esas oluşturan sürenin belirlenmesi gerekir." ve "Davacı part-time çalışmış ve davacının ücreti buna göre tespit edilmiştir. Ne var ki mahkemece hükme varılırken çalışma gün sayıları toplanarak davacının hizmet süresi 718 gün bulunmuş ve bunun üzerinden kıdem tazminatına karar verilmiştir. Oysa davacının hizmeti 6 yıl 10 ay sürmüş olup davacının son ücreti göz önünde bulundurularak sonuca varılmaktadır." Ancak Yargıtay kararları arasında kısmi süreli çalışan işçinin kıdem süresi hesaplanırken sadece çalışılan günlerin dikkate alınmasına ilişkin kararlar[193] da bulunmaktadır. Akyiğit[194], Yargıtay'ın haftanın en az beş günü ve fakat isterse günde birkaç saat çalışmada akdin devam süresini, haftanın daha az sayıdaki gününde çalışmada ise, işçinin çalıştığı sürelerin toplamını esas aldığını düşünmektedir. Yargıtay'ın birbiriyle çelişen bu kararlarına rağmen doktrinde hakim görüş[195] ve Yargıtay'ın son kararları[196], kısmi süreli çalışanın iş ilişkisinin niteliğine bakılmayıp, iş ilişkinin devamı dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanması doğrultusundadır.

Kısmi süreli çalışan işçi, son brüt ücreti göz önünde tutularak her tam yıl için kıdem tazminatına hak kazanacaktır (İş Kanunu m.14 f.1)[197]. Buna göre, kısmi süreli çalışan işçinin önce günlük ücreti tespit edilecek ve bu ücret kıdemi oluşturan yıl ve kıdem tazminatına esas olan 30 gün ile çarpılarak kıdem tazminatı hesap edilecektir[198]. Günlük ücret, bir ay içinde kazanılan ücretin 30'a bölünmesi ile elde edilecektir. Buna göre 6 yıllık bir kısmi süreli iş ilişkisi bulunan ve ayda 40 saat çalışan kısmi süreli çalışan işçi, saat başı 10 YTL almakta ise, ayda kazandığı toplam 400 liranın 30'a bölünmesi ile günlük ücreti yaklaşık 13 lira olacak ve bu miktar 6 (çalışılan yıl) ile çarpılacak ve çıkan sonuç da 30 ile çarpılarak toplam 2.340 YTL kıdem tazminatı alacağı hesap edilecektir[199]. Bir yıldan artan sürelerin hesaplanmasında ise yıllık kıdem

[191] ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s. 69;* ***Eyrenci,*** *Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 66.*

[192] *9.HD 13.06.2001 E.2001/7783 K.2001/10097; 9.HD 21.05.2001 E.2001/6063 K.2001/8620. Naklen,* ***Akyiğit Ercan,*** *İş Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, Ethemler Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 501, 503.*

[193] *9.HD 01.05.1986 E.3374 K.4502,* ***Akyiğit Ercan,*** *Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999, s. 533.*

[194] ***Akyiğit,*** *Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), s. 531, 532.*

[195] ***Centel,*** *Kısmi Çalışma, s. 69;* ***Eyrenci,*** *Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 64;* ***Akyiğit,*** *Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), s. 531.*

[196] *HGK, 12.03.2003, 21-143/ 159, Naklen* ***Süzek,*** *s. 572.*

[197] ***Süzek,*** *s. 584.*

[198] *9.HD 13.12.2004 E.9961 K.27728, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:6 Nisan-Mayıs-Haziran, 2005, s.731.*

[199] ***Gerek,*** *s. 8.*

tazminatı tutarı 365'e bölünecek ve elde edilen rakam artan çalışma süresi ile çarpılacaktır[200].

SONUÇ

Kısmi süreli çalışma esnek çalışma şekillerinden biridir. Doktrinde genel olarak kabul edildiği üzere bu çalışma şekli, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin zorunlu bir sonucudur. Tabii burada artan masraflardan kurtulmak, işçiden daha çok verim almak gibi düşünceler de rol oynamaktadır.

Yapı itibarıyla iş sözleşmesinin bütün unsurlarını taşıyan ve Amerikan kökenli diyebileceğimiz bu çalışma şekli, esnek şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İş hukukundaki tam işçi ile ilgili esaslar kısmi süreli çalışan işçilere de uygulanmaktadır. Özellikle kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi arasında ayırımcılık yapılmaması, ücret, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı gibi konularda kısmi süreli çalışanın hakkının korunması iş kanunundaki yapısal değişiklikler açısından özellikle önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXI. Olağan Genel Kurulu, Aralık 2001.Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1999 Yayını.

Akyiğit Ercan İş Hukuku, Seçkin, Ankara, 2002.

Akyiğit Ercan, Yıllık Ücretli İzin, Beta, Ankara, 2000.

Akyiğit Ercan, İş Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, Ethemler Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Akyiğit Ercan, Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999.

Boner Wilhelm, Teilzeitarbeit, Verlag Staempfli & Cie AG, Bern, 1985.

Brox Hans/ Rüthers Bernd, Arbeitsrecht, 12. Auflage, Kohlhammer GmbH, Stuttgart, Berlin, Köln, 1995.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, Beta Basım AŞ, İstanbul, 2003.

Demir Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2003.

Ekmekçi Ömer, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK, EBSO, MESS, İzmir, 3 Temmuz 2003.

Engin Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta, İstanbul, 2003.

[200] ***Özdemir Sinan,*** *s. 217.*

Dörner Klemens/ Luczak Stefan/ Wildschütz Martin, Handbuch Arbeitsrecht, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Luchterhand, 2002.

Eyrenci Öner/ Taşkent Savaş/ Ulucan Devrim Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2005.

Friese Birgit, Urlaubsrecht, C.H.Beck Verlag, München, 2003.

Futterknecht, Jean-Marc Job Sharing (Diss.), Schneider Offsetdruck, Bern, 1985.

Glaubrecht Helmut/ Wagner Dieter/ Zander Ernst Arbeitszeit im Wandel, 3.Auflage, Rudolf Haufe Verlag, Freiburg, 1987.

Hansen Jessica/ Kelber Markus/ Zessig Rolf, Neues Arbeitsrecht, C.H.Beck Verlag, München, 2002.

Hekimler Alpay Federal Almanya' da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseylerinin Katılım Hakları, TÜHİS, Cilt: 17,18, Sayı: 6,1 Kasım 2002- Şubat 2003.

Kock Kai-Uwe Der Freizeitausgleich für teilzeitbeschaeftiğte Betriebsratmitglieder nach § 37 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İzmir, 1998.

Nebendahl Mathias, Der Teilzeitarbeitsvertrag, C.H.Beck, München, 1994.

Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

Richardi Reinhard / Wlotzke Otfried, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, İndividualararbeitsrecht Iı, Band 2, C.H.Beck Verlagsbuchhandlung, München, 1993.

Riester Bernhard Deregulierung und Flexibilisierung im kollektiven Arbeitsrecht, Shaker Verlag, Aachen, 1995.

Roland von Büren, Teilzeitarbeit und temporaere Arbeit als neue Formen von Dienstleistung im schweizerischen Recht, Verlag Herbert Lang & Cie AG, Bern und Frankfurt, 1971.

Schaub Günter/ Koch Ulrich/ Linck Rüdiger, Spielbüchler Karl/ Floretta Hans, Arbeitsrechts- Handbuch, C.H.Beck, München, 2002.

Süzek Sarper Arbeitsrecht, Band 1 (İndividualarbeitsrecht), 2.Auflage, Manzsche Bunchhandlung, Wien, 1984.

Staudacher Heribert/ Hellmann Andrea/ Hartmann Claudia/ Wenk Herbert, İş Hukuku, 2. Bası, Beta, İstanbul, 2005.

Tunçomağ Kenan/ Centel Tankut, Teilzeitarbeit, C.H.Beck Verlag, München, 2003.

Wolfgang Blomeyer, İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, 2003.

Flexibilitset der Beschaeftigung in Deutschland, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

MAKALALER

Andaç Faruk, Yeni İş Kanununun Öngördüğü Yükümlülükler, İşveren, Cilt: 41 Sayı: 10 Temmuz 2003.

Akyiğit Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması, Öz İplik-İş Sendikası Yayını.

Arseven Faik, Yeni İş Kanununun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirmesi, Mercek, Yıl: 9 Sayı: 34 Nisan 2004.

Ataay İsmail Durak İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri İle alternatif Zaman ve İş Süreleri, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Toplantısı (Esneklik Toplantısı), Çimento Müstahsiller İşverenleri Sendikası, 1995.

Atasayar Kubilay Türk İşverenleri Açısından İş Hukukun'nda Esneklik, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) (Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Blomeyer Wolfgang, Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler (Çeviren. Centel Tankut), Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben)Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Çelik Aziz, Yeni İş Yasasının Anlamı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 15 Sayı: 48 Eylül- Ekim 2003.

Centel Tankut Kısmi Çalışma, Kazancı AŞ, İstanbul, 1992.

Centel Tankut, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Ekonomi Münir, Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, , Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Ekonomi, Münir, İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Toplantısı (Esneklik Toplantısı), Çimento Müstahsiller İşverenleri Sendikası, 1995.

Engin Murat, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Kamu-İş, Cilt: 5 Sayı: 3 Nisan 2000.

Engin Murat, A Tipik İstihdam Biçimleri Ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Çalışma Hayatında Esneklik Ve İş Hukukuna Etkileri Konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul, 2002.

Erdoğdu Seyhan Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) (Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Eyrenci Öner 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:1, Ocak- Şubat- Mart 2004.

Eyrenci Öner Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Eyrenci Öner, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, İşveren, Cilt: 41, Sayı:10 Temmuz 2003.

Eyrenci Öner İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60.Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

Eyrenci Öner, 4857 sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Tarafından 25-29 Haziran 2003'te Çeşme'de Düzenlenen Yeni İş Yasası Semineri.

Endruweit Günter İşyeri Çalışma İlişkileri Ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım (Çeviren; **Özdemir Süleyman**), Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, 2000.

Gerek Nüvit, Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar, TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt: 12 Sayı: 2 Ağustos 1990.

Güzel Ali İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara, 2000.

Hueck Götz Almanyada Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çabalar,
(Çeviren, **Eyrenci Öner**) Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Hueck Götz Flexibilisierung der Arbeitzeit, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Okur Ali Rıza, Ev İşlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Kamu- İş, Cilt: 7 Sayı: 3 2004.

Özdemir Burhan, Özdemir Cumhur Sinan, Ev Çalışması, Kamu-İş Cilt: 4 Sayı: 2 Haziran 1997.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kısmi Süreli Çalışma ve İşçilerin Hakları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı: 12 Aralık 2004.

Serin İlhan, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 7 2005.

Soyer Polat, İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İzmir BD Yıl: 3 Sayı: 1.

Soyer Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı: 3 Temmuz, Ağustos, Eylül 2004.

Şahlanan Fevzi Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor (TİSK, EBSO, MESS Ortak Düzenleme), Yayın Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 40.Yıl, İzmir, 2003.

Şen Sebahattin Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Cilt: 16, Sayı: 2, Mayıs 2000.

Şen Sebahattin, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Cilt: 15, 16, Sayı: 6, 1, Kasım 1999-Şubat 2000.

Topak Oğuz Esnekliğe Hukuksal Kılıf (Yeni İş Kanunu), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 16, Sayı: 49, Kasım- Aralık 2003.

Tuncay A.Can Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Toplantısı (Esneklik Toplantısı), Çimento Müstahsiller İşverenleri Sendikası, 1995.

Güloğlu Tuncay/ Sertkan Melih, Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkisi, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu- İş Yayını, Cilt: 7 Sayı: 2 2003.

Worzalla Michael Ausgewaehlte Aspekte Notwendiger Flexibilisierung Des Arbeitsrechts Sicht Der Deutschen Arbeitgeber, Çalışma Hayatında Esneklik (Flexibilitaet Im Arbeitsleben) Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını, Tükelmat AŞ, İzmir, 1994.

Yavuz Arif Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 4 Temmuz 1995.

Yüksel Nihat İşveren, Sayı: 5 Şubat 2003.

Zeytinoğlu Işık Urla (Çeviren. **Akgeyik Tekin**), Kısmi Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri: Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu- İş Yayını, Cilt: 4 Sayı: 1 Ocak 1995.

Zeytinoğlu Emin, Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXII, Sayı: 1-2, Yıl: 2004.

GAZETECİLER İÇİN İKRAMİYE SORUNU

Av. Hüseyin KARATAŞ – Av. Utku DÖNMEZ

-ÖZET-

Günümüz toplumları bilgi toplumudur. Bilgi erişiminde önemli bir rolü olan gazetecilere yasal ikramiye hakkı tanınmıştır. Ancak 04.01.1961 tarihinde kabul edilen 212 Sayılı Yasa ile ihdas edilen ikramiye hakkı sosyal ve sektörel değişim sonrasında uygulanamaz hale gelmiştir. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun "Ücret" başlıklı 14. maddesinin son fıkrası uyarınca "gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar." Yasa hükmü doğrultusunda gazeteciler için ikramiye ödenmesinin iki temel şartı olarak; kâr elde edilmesi ve bu kârda gazetecinin emeğinin bulunmasıdır. İşte bu noktada birçok sorun ortaya çıkmaktadır. "Kâr" kavramından ne anlaşılacağı ve gazetecinin kârdaki emeğinin tespiti büyük önem taşımaktadır. Aykırı yaklaşım hakkaniyete uygun olmayan sonuçlar doğurur. İkramiyenin ödeme zamanı, miktarı ve ispatı sorunları da hükmün yetersizliğini ortaya koymaktadır.

BONUS PROBLEM FOR THE JOURNALISTS

Attorney At Law Hüseyin KARATAŞ – Attorney At Law Utku DÖNMEZ

-ABSTRACT-

Today's societies are data-based societies. The legal right to a bonus is given to journalists who have a big role in maintaining data. But the right to a bonus, which is enshrined in Code 212 of 04.01.1961, became inapplicable after certain social and sectoral change. According to the last paragraph of the 14th article titled "salary" of the Press Labor Law number 5953, "journalists receive a bonus of a minimum of one months salary every year-end paid out of the employer's profit". According to the article, in order for the journalist to receive a bonus, there are two main conditions: a profit must be made and the journalist's labor must have contributed to this profit. These conditions have caused some difficulty. What should be understood by "profit" and how is the journalist's contribution to the profit to be determined? An incorrect determination may lead to injustice. The timing of the payment, amount and proof problems relating to the bonus illustrate the insufficiency of the article.