

# KÜRESELLEŞME VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERDEKİ DEĞİŞMELER

*KISMI ÇALIŞMA SONUCU FERDİ İŞ HUKUKUNDA KARŞILAŞILAN BAZI YENİ SORUNLARLA İLGİLİ MEVZUATIMIZDA İZLENMEKTE OLAN UYGULAMALAR*

**Dr. Necati KAYHAN**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Baş İş Müfettişi

## GİRİŞ

Günümüz dünyasında bir yanda siyasi, ekonomik ve sosyal yapılarda hızlı ve köklü değişimler yaşanırken diğer yanda bilgi ve teknolojinin ürün, para ve insanların milli sınırları aşarak serbestçe hareket edebildiği ve adına globalleşme denilen yeni bir döneme girildiği bilinen gerçeklerdendir.

Bu değişimler artık 18. yy'ın geleneksel üretim organizasyonu ve yönetim sistemleri ile çalışan kurumların ve örgütlerin ortaya koydukları çıktılardaki, verimlilik ve kalite düzeyleriyle 21. yüzyıl toplumunun ihtiyaç ve beklentilerinin tatmin edilebilmesinin mümkün olamayacağına anlaşılmış ve yardımcı olmuştur.

Bu nedenle, dünyadaki bütün modern işletmeler, üretken güç "insana" dayalı içerisinde insanın kendini özgürce gerçekleştirebileceği, çevre şartlarına süratle adapte olabilen, insana dayalı iş, organizasyon, yönetim ve teknoloji ile çalışma usul ve yöntemlerini içeren açık sistem olarak tanımlanmış, katılımcı, demokratik bir yapılanma esasına göre oluşturulmakta ve çalıştırılmaktadır. İşletmenin sosyo-teknik adı verilen bu modern üretim sistemini kendi bünyelerindeki tesisinde ve uygulamada gösterdikleri başarıları, çıktılarındaki verimlilik ve kalite düzeylerinde, belirleyici rol oynamakta, rekabeti daha istikrarlı ve sağlıklı sürdürebilme yolunu açmaktadır. Globalleşme, bilgi toplumuna geçiş ve iletişimin hızla artması, sosyo ekonomik sonuçları itibarıyla çalışma

hayatında normal klasik iş ilişkilerini değiştirmiştir. Gelişen teknoloji, artan uluslararası rekabet ve küreselleşme hareketleri sonucunda yaşanan dinamizm işletmelerde rasyonalizasyon çalışmalarını ve alternatif çalışma modellerini de beraberinde getirmiştir.

Ayrıca 1970'li ve 1980'li yıllarda tüm dünyada durgunlukla birlikte yaşanan işsizlik çalışma hayatında yeni iş modellerinin aranmasına yol açmıştır. Bu çerçevede hukuk kuralları statik olması nedeniyle bu gelişmelerin gerisinde kalmaktadır.

İşletmelerin dünyadaki bu gelişmelere ayak uydurmaları rekabetin çok yoğun olduğu bir ortamda büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle ekonomik gelişmelere paralel olarak klasik hukuki düzenlemelerde değişiklik kaçınılmaz olmaktadır. Bu gelişmeler Türk çalışma hayatını da etkilemiş olup gittikçe artan oranda karşılaşılan sorunları çözmek için bir an önce bir yasal düzenleme getirme ihtiyacı bulunmaktadır. Bu anlamda klasik üretim teorisinin ön şartlarını meydana getiren zaman, mekan ve ürün birliği kavramlarının ortadan kalkmakta olduğu, üretimin duvarların ötesinde yapıldığı bir bilgi çağı ortamında endüstriyel ilişkilerin entegrasyonu katı düzenlemenin esneklik yöntemiyle değişen çalışma şartlarına uydu- rulabilmesi ile mümkün olabilecektir. **Esnek ilişkiler değişen ekonomik şartlara göre işçi ve işverene daha çok hareket serbestisi tanınmak suretiyle, tarafların kendi aralarında anlaşmasına imkan tanımaktadır.** (Çalışma Hayatında Esneklik, Sh. 28, TİSK 1999 Kasım)

### Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı:

Kısmi süreli çalışma Türk iş mevzuatında düzenlenmediği gibi kanuni herhangi bir tanımı da yapılmış değildir. Prensipte olarak şekil şartına da bağlı değildir. Ancak belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan kısmi süreli hizmet sözleşmelerinin genel kural (İ.K. md. 9/1) olarak istisnaen yazılı olarak yapılması zorunludur. ILO kısmi süreli çalışmayı işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma olarak tanımlamaktadır. Türk İş Hukuku öğretisinde kısmi süreli çalışma "işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süreli çalışması" olarak tanımlanmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın diğer çalışma modellerinden ayrımı yapılırken üç unsur üzerinde durmak gerekmektedir. Bunlar sürenin normalden kısa olması, çalışmanın belirli değil sürekli olması ve serbest irade ile sürenin belirlenmesi gibi konulardır. Ancak sürenin kısalması bazen işverenin tek taraflı iradesiyle olabilmekte bu hallerde ise işçinin işsiz kalmamak için, bu oldu bittiyi ister istemez kabul ettiği görülmektedir. Bu nedenle serbest irade konusu literatürde tartışılmaktadır.

Türk İş Hukukunda temel yaklaşım tam gün çalışma esasına göre belirlenmiştir.

Buna karşılık, gerek teknoloji ve bilgi dünyasının hızla gelişmesi, gerekse işsizlik sorununa alternatif bir çözüm olarak tam gün anlayışı, dışında çalışma ve çalıştırma gereksiniminin ortaya çıkması nedeniyle kısmi çalışma biçimi hızla çalışma yaşamı gündemine girmişse de, kısmi çalışma anlayışının sınırlı bir modeli de bulunmamaktadır.

Haftanın tüm iş günlerinde yarım gün ya da birkaç saat üzerinden çalışma, kısmi çalışma olarak değerlendirileceği gibi, haftanın sadece bir kaç gününde yarım gün ya da tam gün çalışma da kısmi çalışma olarak tanımlanabilmektedir.

Hatta, çağrıldığı zaman çalışmak üzere işgörmeye biçimi de kısmi çalışma olarak uygulanmaya başlamıştır.

İş mevzuatımız tam gün çalışma esasına göre düzenlenmiş olduğundan İş Mevzuatımız ile kısmi çalışma sırasında çıkabilecek sorunlara açık cevap verebilmek mümkün bulunmamaktadır.

Bu nedenle, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır.

Nitekim Avrupa Birliği düzeyinde batılı birçok ülkede, kısmi çalışmayı da hedefleyen, hangi hallerde kısmi süreli hizmet akitlerinin yapılabileceği konusunda özel yasalar düzenlemeler bulunmaktadır. (a.g.e., Sh. 55, TISK 1999 Kasım)

Ancak böyle bir düzenleme yapılınca kadar, kısmi çalışma türleri ile mevcut iş yasası ve ilgili yargıtay kararları birlikte değerlendirilerek çalışma hayatında yaşanan yıllık ücretli izin, fazla mesai gibi bazı ferdi iş ilişkilerine ilişkin sorunların analizi ve halen uygulamadaki çözüm yolları araştırılacaktır.

### I. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA VE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ:

İş kanununun hafta tatili ücreti konusunu düzenleyen hükmünde (İ.K.MD.41), hafta tatilinden önceki 6 gün çalışma şartı arandığından, haftalık ve günlük çalışma süreleri açısından oldukça bağlayıcı bir yaklaşım niteliği taşımaktadır.

Kısmi çalışmada ise İş Kanununun günlük iş sürelerine uygun bir çalışma söz konusu değildir.

Bu nedenle, kısmi çalışmanın her türünde hafta tatili ücretine hak kazanılacağını yasaya dayanarak ifade etmek mümkün bulunmamaktadır. Ancak soruna yorum yoluyla bir çözüm getirilmesi gerektiğinde açıktır.

Buna göre kısmi çalışma halinde hafta tatili ücretine hak kazanabilmenin ölçütü olarak, kişiyle yapılmış sözleşmede gösterilen haftalık çalışma süresince sürekli olarak çalışmış olma ölçütünü kullanmanın yerinde olacağı düşünülmektedir.

Ancak asıl sorun, haftanın belli günlerinde çalışma esasına dayanan kısmi çalışma türünde hafta tatili ücretinin nasıl değerlendirileceği hususudur. Özellikle birden fazla işyerinde çalışarak haftalık çalışma süresini yasaya göre tamamlayanlar için konunun değerlendirilmesi daha fazla önem kazanmaktadır.

Öğretideki yaklaşımlar bu durumun, işçinin hafta tatiline gereksinim duyma durumunda olup olmadığı, açısından konuya bakılması yönünde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Sonuç olarak tüm güçlüğüne karşın, kısmi çalışmanın yaygın olan biçimlerine göre hafta tatili ücreti konusunun aşağıdaki şekilde ele alınmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

a) Haftalık çalışma süresi belirlenmiş ve haftanın 6 günü çalışıyorsa, hafta tatili ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

b) Haftalık çalışma süresi yasal süreden az ve 5 işgünü için belirlenmiş ise, Cumartesi günü de idari bir kararla tatil ediliyorsa belirlenmiş süreler uygun çalışılması halinde hafta tatili ücretinin verilmesi gerekmektedir.

c) Ancak hafta içinde sadece bir kaç gün için çalışma sözkonusu olacaksa, burada hükmün dinlenme gereksinimi ile ilgisi de kurularak hafta tatili hakkının doğmasından söz edilmemelidir. Bu genel yaklaşımdan sonra bir örnek olay olarak süpermarket işyerinde çalışan bir işçinin konumunu dikkate alarak konuya bakacak olursak, işçi ile yapılan kısmi süreli Hizmet Akdi'nden hareketle haftalık çalışma süresi 30 saat olarak belirlenmiş olduğundan uygulamada bazı haftalar 30 saati aşacak şekilde yoğun,

bazı haftalar ise bu saatlerin altında kalacak şekilde ve işverence önceden belirlenmek üzere az çalışılması durumu, hafta tatili hakkını tartışmalı bir noktaya getirmeyecektir. İlgili yasa metninin yorumundan anlaşılacağı gibi ücretli hafta tatili hakkı bir hafta çalışmış kişinin ücret kaybına uğramaksızın hafta tatilinde dinlenme amacına yöneliktir.

Hafta tatili ücreti haftalık çalışma karşılığında işçinin aldığı ücretin 6 güne bölünmesi yoluyla bulunacak birim ücrete göre ödenecektir.

## 2. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE GENEL TATİL VE ÜCRETİ:

İş.K.md. 42/1 de Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti çalışma türlerine göre ayrılmış olmadığından, çalışılan gün ulusal bayram ve genel tatil gününe rastlayan işçiye çalışmadığı halde çalıştığı halde alacağı ücreti prensip olarak ödenir. Bu anlamda önceden belirlenen sözleşmeye göre işçi haftanın 6 işgünü ve fakat kısmi süreli çalışıyorsa genel tatil günü çalışmaması halinde aldığı ücretin 6 güne bölünmesi suretiyle bulunacak günlük ücretin ödenmesi gerekmektedir.

Ancak, işçi hafta içinde birkaç gün çalışıyorsa ve bu günler belirlenmiş günlerse, çalışılan gün genel tatil gününe rastlıyor ve çalışılıyorsa, o günün ücretinin % 100 artırımlı ödenmesi fakat, günlük çalışması genel tatil günü ile çalışmıyorsa belirtilen genel tatil günü için ücretin ödenmesinin gerekmediği düşünülmektedir.

Bir örnek olay olarak süpermarkette kısmi süreli çalışan bir işçinin, çalışma süresi haftalık 30 saat olarak belirlenmiş olduğunda ve çalışma gün ve sürelerinin işverence tek taraflı olarak ve değişken biçimde tesbit edilmesi nedeniyle, haftalık 30 saatlik sürenin tamamlanmış olması halinde işgünlerine rastlayan genel tatil günleri içinde çalışılmamışsa normal ücretinin, çalışmışsa o günlerin ücretlerinin % 100 artırımlı olarak ödenmesi gerektiği düşünülmektedir.

### 3. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA YILLIK İZİN HAKKI, SÜRESİ VE ÜCRETİ:

**a) Yıllık İzin Hakkı=** İ.K. md. 49/1'de işyerine girdiği günden başlayarak en az bir yıl çalışmış olanlara ücretli yıllık izin hakkı tanınmaktadır. Bu süre içinde iş görmesi gerektiği günlerde çalışması yeterlidir denmektedir. Bundan hareketle, öğretide kural olarak iş görülen günler arasında asgari izin süresi kadar boşluklar olması halinde yıllık izin hakkının doğmasına dinlenme hakkının özü itibariyle gerek olmadığı ifade edilmektedir.

Bu yaklaşım esasen değişik günlerde değişik işyerlerinde çalışmanın varlığı halinde yıllık izin hakkının dinlenme boyutu itibariyle gerekliliği ortaya çıksa bile bir işverenin sorumluluğu açısından mevcut mevzuat çerçevesinde açıklık getirilmesi mümkün olamamaktadır.

Bu çerçevede, çalışılan günler arasında asgari yasal izin süresi gibi boşluklar bulunmayan kısmi süreli çalışmada çalışılan günler veya saatler dikkate alınarak bir yıllık süre tamamlanarak yıllık izin hakkı verilecektir.

Şu halde örnek olaydaki süpermarketteki çalışmaya göre işçilerin, bir yıllık çalışma sürelerini doldurdıkları andan itibaren fiilen çalıştığı günlerin İ.K. md. 51'e göre 365 günü doldurduğuna bakılmaksızın yıllık ücretli izin haklarının hak edecekleri düşünülmektedir. (Kısmi Çalışma Centel İst. 1992 sh. 66).

#### **b) Yıllık İzin Süresi:**

İzin hakkının doğması halinde verilecek izin süresi ise, doğal olarak yasada kıdeme bağlı olarak gösterilen izin süreleri kadar olacaktır.

#### **c) Yıllık İzin Ücreti:**

İşçinin kısmi çalışma şekline göre ödenen ücret ne ise yıllık izin süresinde de o esasa göre ücretin ödenmesi gerekmektedir.

Eğer haftanın belli günlerinde çalışılıyorsa izin süresine rastlayan çalışma günleri

karşılığı için yıllık izin ücretinin ödenmesi uygun olacaktır.

Bu arada işçi birden fazla işyerinde çalışıyorsa bir işveren tarafından verilen izin ücretinin diğer bir işyerinde çalışıyor gerekçesi ile (İ.K. Madde 55) geri istenmesi mümkün değildir. İzin ücretinin geri istenebilmesi, izin kullanmaya başladıktan sonra iş yapılması hali için geçerlidir.

Örnek olarak bir süpermarkette çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 30 saat olarak belirlendiğinde, izin süresi içinde, haftada 30 saatlik ücret karşılığı ücretin ödenmesi gerekmektedir.

### 4. KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA VE KIDEM TAZMİNATI:

İ.K. md. 14 yasa hükmüne göre, kural olarak işe başlama tarihi ile hizmet sözleşmesinin feshedildiği tarih arasında kalan süre itibariyle kıdem tazminatına esas olacak sürenin hesaplanması gerektiği anlaşılmaktadır.

Ancak yüksek mahkeme kararlarına göre, fiilen çalışılan ve yasal olarak çalışılmış gibi sayılan sürelerin dikkate alınması gerekmektedir.

Bu durumda, haftanın 6 günü yarım gün, ya da bir kaç saat üzerinden çalışılıyorsa akitlerin başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki sürelerin dikkate alınması gerekliliği ortaya çıkacaktır. İşyerinde çalışılmayan günlerde dikkate alınarak kıdem tazminatına baz olacak hizmet süresi hesaplanması gerekir. Nitekim yargı da, haftanın işgünlerinde kısmi çalışma yapılmış olması halinde hizmet sözleşmesinin başlangıç ve sona eriş tarihleri arasındaki sürenin dikkate alınacağını hükme bağlamıştır. (Y.9.HD. 21.5.1991 T. E.91/753, K.91/8770) sayılı kararında, işyerinde haftanın Cumartesi, Pazar dışındaki 5 gününde 3'er saat kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı hesabında işe giriş ve çıkış tarihleri arasında kalan sürenin tamamının dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir.

Buna karşılık aynı yüksek mahkeme, haftanın sadece birkaç günü çalışılması halinde fiilen çalışılan günlerin toplamından hareketle kıdeme esas sürenin hesaplanmasından söz etmiştir. Y.9.H.D., 1.5.1986 T, E. 3374-K.4502 sayılı kararında, örneğin, işyerindeki fiili çalışmanın haftada 2 tam gün veya haftada dört yarım gün olmak üzere sürdürüldüğü durumlar farklılık arz ettiğinden, davacının çalışmadığı haftanın artan günlerinin çalışılmış gibi sayılması mümkün değildir. Bu durumda davacının iş akdinin fesih tarihine kadar geçen süre içinde fiilen çalıştığı günler toplanarak haftada iki gün itibarıyla bu günlerin toplamı 365'e bölünerek seneye çevrilmek suretiyle kıdem tazminatına esas olacak hizmet süresinin tesbiti gerekir.

Bu durumda, kısmi çalışmanın türüne göre kıdem tazminatı açısından farklı sonuçlara varılsa da uygulanmada kısmi çalışmanın yapılış biçimine göre hareket edilmesi gereksinimi doğmaktadır.

Bu nedenle, örnek olarak Süpermarket olayında işçinin haftada 30 saat çalışılması esası kabul edilmiş olması halinde, bu çalışmanın belli günlerde yapılacağı önceden kararlaştırılmamış olduğundan, hizmet sözleşmesinin başlangıç ve sona eriş tarihleri arasındaki sürenin kıdem tazminatına esas süre olarak hesaplanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

## 5. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMA:

İ.K.Md.35'e göre fazla çalışmadan bahsedebilmek için normal günlük iş süresinin aşılması gerekir. Bunun için haftalık 45 saatlik süreyi tamamlamak da zorunlu değildir. Ancak yargıtayın görüşü, fazla çalışmanın kabul edilebilmesi için günde 7.5 haftalık 45 saatlik sürenin aşılması gerektiği doğrultusundadır. (Y 9. H.D. 8.9.1975-20820/41048-İHU) Öğretide ise Alman ve İsviçre hukukundaki uygulamalar dikkate alındığında, bir işyerinde her işgünü yasanın

öngördüğü normal günlük iş süresinin altındaki süreyle çalışan işçiye, akidle tesbit edilen günlük iş süresinin üstündeki çalışmaları için "fazla saatlerle çalışma" ve aştığı takdirde fazla çalışma olarak kabul edilip ücretinin zamlı olarak ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. (Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi süreli Çalışma, Eyrenci, İst. 1989, sh, 52, 54)

Görüldüğü gibi, klasik endüstriyel ilişkilere göre düzenlenmiş, prensip olarak tam gün çalışma esasını kabul eden Türk iş mevzuatında, batıda olduğu gibi bilgi çağı ve küreselleşmenin sonucu değişen endüstriyel ilişkilerin ihtiyacını karşılamak için bir an önce gerekli değişikliklerin getirilmesi kaçınılmaz bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır.

### Kaynaklar:

- 1) Kısmi Çalışma, Prof. Dr. Tankut Centel İst. 1992.
- 2) Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK 1999 Kasım
- 3) Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi süreli Çalışma, Prof. Dr. Öner Eyrenci İst. 1989.
- 4) Çalışma sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Kadir Arıcı, Kamu İş, Ankara-1992.