

YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İHBAR VE KIDEM TAZMİNATININ İNCELENMESİ

1. GENEL OLARAK

İhbar tazminatına hak kazanma koşulları İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ise İş Kanunu'nun 120 nci maddesinde yapılan yollamayla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir.

Kısmi çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde düzenlenmesine karşın kıdem nasıl belirleneceği, ihbar, yıllık izin gibi haklardan işçinin nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler koşullarını sağlamaları hallerinde ihbar öneli ve ihbar tazminatı ile kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar.

Bu makalenin konusunu, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının yargıtay kararları çerçevesinde incelenmesi oluşturmaktadır.

2. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE İHBAR ÖNELİ VE İHBAR TAZMİNATI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca süresi belirsiz kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce durumun kendisine bildirilmesi gerekmektedir.

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin feshinde bildirim önelleri de aynen tam süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi uygulanacaktır.



Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye tanınması gereken bildirim süresi tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerde olduğu gibi hesaplanacaktır.¹

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi bakımından da aynı esaslar geçerlidir.

Yukarıda yer alan yasal düzenleme uyarınca, ihbar öneline uymayan taraf, İş Kanunu'nun 17 nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ihbar öneli tam süreli iş sözleşmesiyle, çalışan işçi gibi iş sözleşmesinin imzalandığı tarih ile iş sözleşmesinin feshedilmek istendiği tarih arasında geçen toplam süre göz önünde alınarak belirlenecektir.

Peşin ödeme ya da ihbar tazminatı tutarı kısmi süreli işçinin bildirim süresi boyunca çalıştırılıyorsa hak kazanacağı geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) tutarında olacaktır. Örneğin ihbar öneli iki hafta ise ihbar tazminatı işçinin on dört günlük ücreti tutarında olacaktır. Yani, ihbar tazminatı kısmi süreli işçinin bu süre zarfında çalıştığı günler karşılığında elde edeceği ücret olarak hesaplanıp ödenecektir. Geniş anlamda ücret bulunurken, temel ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınacaktır.²

Yargıtaya göre, kısmi süreli işçinin gerek ihbar tazminatı gerekse kıdem tazminatı hesabına esas olacak günlük ücreti, son aylık ücretinin otuza bölünmesi suretiyle bulunacaktır.

"... Part time/kısmi süreli çalışmalarda hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın tüm süre olarak nazara alınmalı ve alınan son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunmalı ve bu ücret esas alınarak tüm süreye göre ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanmalıdır."³

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında, "İhbar tazminatının hesabında Kanununun 32 nci maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir." şeklinde hüküm kurmuştur.⁴

Buna göre; gerek çağrı üzerine çalışan işçi için gerekse kısmi süreli işçinin ücret dışında kalan parasal hakları için gerekse de aydan aya farklı çalışma süreleri nedeniyle kısmi süreli işçinin son 30 günlük ücretinin sabit olmadığı durumlar için ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplaması yukarıda belirtilen şekilde yapılacaktır.⁵

¹Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.328, Y.9.HD.,07.10.2003, E.2003/2828, K.2003/16324

² A.g.e, s329

³ Y.9.HD. T.27.09.2000, E.2000/8184, K.2000/12733

⁴ Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.328, Y.9.HD. T.10.07.2013, E.2013/6420, K.2013/21017

⁵ Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.329, Ahmet Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.210-211



3. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE KIDEM TAZMİNATI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesindeki yollamayla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi uyarınca, "İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresinde her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir."

Yargıtay'ın yerleşik kararları uyarınca, kısmi süreli işçiler bakımından kıdem süresi, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten sözleşmenin sona tarihine kadar geçecek sürenin tamamıdır.

"...Kısmi süreli çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir. Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi, çalışma karşılığında aldığı ücret olmalıdır." ⁶

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin son aylık ücretinin otuza bölünmesi suretiyle bir günlük ücreti bulunur. Kanun'daki 30 günlük ücret ibaresinden 30 günlük sürede kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin çalıştığı günler karşılığı hak ettiği ücretinin anlaşılması gerekmektedir.⁷

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, "kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir." hükmü menfaatlerin oranlamasını düzenlemektedir. Menfaat konusundaki oranlama hali hazırda kıdem tazminatına esas ücret belirlenirken 1475 sayılı Kanunu'nun 14 üncü maddesindeki 30 günlük ücret ifadesinin, 30 günlük sürede kısmi süreli işçinin çalıştığı günler karşılığı hak ettiği ücret olarak kabulüyle yapılmış durumdadır.⁸

Yargıtay kararlarında da kıdem tazminatı hesaplamasında esas alınacak ücretin işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olduğu belirtilmiştir.⁹

"Part-time çalışmalarda hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre olarak nazara alınmalı ve alınan son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunmalı ve bu ücret esas alınarak tüm süreye göre ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanmalıdır."¹⁰

Ancak işçinin çalıştığı günler sayısı ayın haftalarına göre farklılaşmaktaysa, bu durumda işçinin son bir yıl içerisinde çalıştığı gün sayısına göre elde ettiği ücretinin 365'e bölünmesi suretiyle bulunan günlük ücret, ihbar ve kıdem tazminatı hesabında nazara alınmalıdır. ¹¹

⁶ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, 1208, Y.22.HD.E. 2016/9776, K.2019/9444, Y.9. HD. 12.02.2008, E.2007 /31462, K.2008/108

⁷ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, s.1236, Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.337, Ahmet Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.209

⁸ Ahmet Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.211

⁹ Ahmet Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.209, Y.9. HD. 24.04.2019, E.2016/9776, K.2019/9444

¹⁰ Ahmet Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.209, Y.9. HD. 27.09.2000, E.2000/8184, K.2000/12733

¹¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, s.1236, Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.337, Ahmet Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, s.209, Y.9.HD.17.03.2005, E.2004/16933, K.2005/8693

Kıdem tazminatı tavanı kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yönünden de aynen geçerlidir.

İşçinin işyerinde bir dönem kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir dönem tam süreli iş sözleşmesiyle çalışması halinde dönemler ayrıştırılarak kıdem tazminatı hesaplaması yapılacaktır. İşçinin kıdem tazminatı son ücreti üzerinden tam süreli çalıştığı süreye ilişkin olarak bir hesaplama yapılacak; kısmi süreli çalıştığı dönem için de ayrı bir hesaplama yapılacaktır.

Yargıtay konuyla ilgili kararında, "...Davacının davalı işverene ait işyerlerinde 28.10.2005-31.03.2009 tarihine kadar full-time çalışma esasına göre ayda 30 gün üzerinden tam çalıştığı, 01.04.2009 tarihinden işten çıkışının gösterildiği 21.02.2011 tarihine kadar da partime esasına göre Kuruma bildirilen gün sayıları kadar çalıştığı anlaşıldığından ... Davacının kısmi süreli olarak çalıştığı 01.04.2009 tarihinden sonraki dönem için son günlük brüt 4,87 TL ücretin tam süreli çalıştığı 01.04.2009 tarihinden önceki dönem için ise fesih tarihindeki (2011 yılının birinci altı aylık döneme ilişkin aylık brüt asgari ücret miktarı olan 796,50 TL nin tazminata esas ücretin tespitinde baz alınarak hesaplama yapılması gerekir." şeklinde hüküm kurmuştur.¹²

Aynı işverene bağlı olarak çalışıldığında işçinin işyerindeki hizmet sürelerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğinden kısmi süreli ya da tam süreli çalışmalardan birinde süre bir yılın altında kalsa da kıdem tazminatı hesabı o dönem içinde yapılacaktır.

Yargıtay kararına konu bir uyuşmazlık, işçi önce 19 yıl kadar tam zamanlı çalışmış, emekliliğinin ardından 3 ay kadar bu defa kısmi süreli olarak görev yapmıştır. Yargıtay her iki dönem için de kıdem tazminatı hakkı olduğunu kabul etmiş ancak hesaplamanın tam süreli ve kısmi süreli ücretlere göre iki ayrı dönem halinde yapılması gerektiği sonucuna varmıştır.¹³

4. SONUÇ

Kısmi çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde düzenlenmesine karşın kıdem nasıl belirleneceği, ihbar, yıllık izin gibi haklardan işçinin nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır.

Kısmi süreli iş ilişkisinde ihbar ve kıdem tazminatı açısından takvim esasına göre toplam süre gözetilir.

İşçinin işe girdiği tarihten itibaren bir takvim yılı geçmesiyle kıdem tazminatı, 6 aylık sürenin geçmesiyle de ihbar öneli kullanma ve ihbar tazminatı hakkı doğar.

İhbar tazminatı ve kıdem tazminatında esas alınacak ücret işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücrettir.

Yargıtaya göre, "part-time/kısmi süreli çalışmalarda hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın tüm süre olarak nazara alınmalı ve alınan son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunmalı ve bu ücret esas alınarak tüm süreye göre ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.



¹² Y.22HD.15.04.2019, E.2017/21520, K.2019/8717

¹³ Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), Yetkin Yayınları, Tıpkı,9.Baskı, s.385

Yargıtaya göre, kısmi süreli işçinin gerek ihbar tazminatı gerekse kıdem tazminatı hesabına esas olacak günlük ücreti, son aylık ücretinin otuza bölünmesi suretiyle bulunacaktır.

Ancak işçinin çalıştığı günler sayısı ayın haftalarına göre farklılaşmaktaysa, bu durumda işçinin son bir yıl içerisinde çalıştığı gün sayısına göre elde ettiği ücretinin 365'e bölünmesi suretiyle bulunan günlük ücret, ihbar ve kıdem tazminatı hesabına esas tutulacaktır.

Buna göre, gerek çağrı üzerine çalışan işçi için gerekse kısmi süreli işçinin ücret dışında kalan parasal hakları için gerekse de aydan aya farklı çalışma süreleri nedeniyle kısmi süreli işçinin son otuz günlük ücretinin sabit olmadığı durumlar için ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplaması yukarıda belirtilen şekilde yapılacaktır.

Aynı işveren nezdinde işçinin kısmi ve tam süreli iş sözleşmeleriyle çalışması halinde her bir çalışma ilişkisine göre kıdem tazminatı ayrı ayrı hesaplanır.

Aynı işverene bağlı olarak çalışıldığında işçinin işyerindeki hizmet sürelerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğinden; tam süreli ya da kısmi süreli çalışmalardan birinde süre bir yılın altında kalsa da kıdem tazminatı hesabı o dönem içinde yapılacaktır.

isVerenim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

