



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

S İ R K Ü L E R	
TARİH	30.1.2017
KONU	4857 Sayılı Kanun Uyarınca Kısmi Süreli Çalışanların Kıdem ve İhbar Hakları
İLGİLİ MEVZUAT	4857 Sayılı Kanun
İLGİ	Tüm İşverenler

YÖNETİCİ ÖZETİ:

4857 sayılı Kanununda öncelikle kısmi süreli sözleşmeyle çalıştırılan personelin sözleşmesinden dolayı ayrımcı bir işleme tâbi tutulamaz. Bu konu iş yasamızda 5. Madde ile düzenlenmiştir. Ayrıca ayrımcılık tazminatı ile yaptırıma da bağlanmıştır.

Madde 5 İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

Anılan yasa maddesinin ikinci fıkrası hükmü gereği; Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Konu ile ilgili **Yargıtay** kararına göre;

“Kısmi çalışma Kanunda yer almasına rağmen, kıdem nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanacağı konusu, kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün bir kaç saat şeklinde olsun, işçinin iş yerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izin hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 4.6.2001 gün 2001/6848 E, 2001/9525 K). Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.

Karardan anlaşılacağı gibi kısmi süreli çalışanın işyerinde çalışma şekline değil, işe giriş tarihinden itibaren 1 yılın dolup dolmadığına bakılarak kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığına karar verilecektir. Konu ihbar tazminatı bakımından da aynı şekilde değerlendirilmelidir.

SONUÇ:



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. Kumbaracılar Sk. Feneryolu-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

Kısmi süreli dediğimiz Part-Time hizmet akdi ile çalışan bir işçinin, işyerindeki kıdeminin hesabında, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak sürenin değil, hizmet akdinin başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki sürenin göz önünde bulundurulması gerekir. Böylece, süresi belirsiz olan kısmi süreli bir hizmet akdinin sona erdirilmesinde ihbar ve tazminatı ile kıdem tazminatına hak kazanılması ve bunların hesaplanması ile ilgili olarak, öteki yasal koşulların varlığı halinde, akdin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki toplam süre esas alınarak son ücreti üzerinden tazminat hesaplanacaktır.

Kaynakça:

- (1) Yargıtay 9.Hukuk Dairesi: 04.06.2001 tarih ve E.2001/6848, K.2001/9525 sayılı kararı.
- (2) Yargıtay 9.Hukuk Dairesi:04.04.2001 tarih ve E. 2001/2036, K.2001/5526 sayılı karar.

Saygılarımızla