

Kısmi Süreli İşlerde Kıdem Tazminatının Değerlendirilmesi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

18 Ekim 2021

Sirküler No: 531

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatta kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, özellikle haftanın belirli günlerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağı tartışma konusu olmuştur. Bugüne kadar da Yargıtay kararları ile çözüme kavuşturulmuştur.

Yargıtay önceleri, kısmi süreli çalışan işçinin kıdemi hesaplanırken fiilen çalıştığı ve İş Kanunu uyarınca çalışılmış gibi sayılan günlerin toplanması sonucu 1 tam yılı dolduran işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul ederken[1]; son yıllarda verdiği kararlarda görüş değiştirerek, kısmi süreli çalışan işçilerin kıdeminin hesabında fiilen çalışılan/çalışılmış sayılan günlerin değil, iş sözleşmesinin başlangıç tarihi ve sona erme tarihi arasında geçen takvim süresinin esas alınması gerektiğini savunmuştur.[2]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesi ile kısmi süreli iş sözleşmesine[3] ilişkin genel bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu madde uyarınca "...Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir..."

Bir işçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için de fiili çalışmasının (çalışılmış gibi sayılan haller dahil) bir tam yılı doldurması gerekmektedir. İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili de düzenleme yapılmamıştır. Ancak, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13'üncü maddesinde kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izine nasıl hak kazanacağına dair düzenleme yapılmıştır. "Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin"başlığını taşıyan 13'üncü madde; "Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

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 ayırım yapılamaz.” hükmünü taşımaktadır.

Hak kazanmadaki süre kıstası bakımından hem yıllık ücretli izinde hem de kıdem tazminatında fiilen bir tam yılın doldurulması gerekmektedir. Ancak, çalışma biçiminin özelliği gereği, kısmi süreli çalışanların yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için fiilen bir tam yılı değil takvim süresi olarak bir yılın doldurmalarının yeterli olacağı ve yıllık ücretli izinlerini, izin süresi içine rastlayan çalışma süreleri kadar kullanabilecekleri belirtilmiştir. Bizce de yerinde bir düzenlemedir. Kanaatimizce, kısmi süreli (haftanın belirli günlerinde çalışan) çalışanların kıdem tazminatına esas kıdemlerinin ve tazminat miktarlarının belirlenmesinde de, yıllık ücretli izine hak kazanma ve kullanma şartlarını düzenleyen yönetmelik hükümleri kıyaslama yolu ile uygulanabilir.

Örneğin, haftada 3 tam gün çalışan bir işçi, işe başlama tarihi ile iş sözleşmesinin sona erdiği tarih arasında 1 takvim yılını doldurmuş ise, diğer şartları da taşıması halinde kıdem tazminatına hak kazanmalıdır. Tabi ki kıdem tazminatı miktarı da, her yıl için, 30 günlük süre içinde fiilen çalıştığı gün sayısının bir günlük ücretinin çarpımı sonucu bulunmalıdır.[4]

Örneğimizdeki işçinin kıdem tazminatı miktarını hesap edecek olursak; haftada 3 gün çalışan işçi 1 yılda 156 gün (3 x 52 hafta = 156) çalışacaktır. 365 gün çalışan işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödendiğine göre, 156 gün çalışan işçiye de orantılı olarak ($156 \times 30 : 365 = 12,82$ günlük ücreti kadar) kıdem tazminatı ödenecektir.

Günlük normal çalışma süresinden daha az çalışmak suretiyle haftanın tüm günlerinde çalışan işçiler de kısmi süreli çalışma yapmaktadır. Bu işçiler, fiilen 1 tam yılı doldurmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, kıdem tazminatına esas ücretleri belirlenirken 1 tam günlük ücretleri değil, 1 günde çalıştığı toplam çalışma saatinin karşılığı olan ücret göz önünde bulundurulacaktır.[5] Örneğin, günde 4 saat çalışan bir işçinin kıdem tazminatına esas bir günlük ücreti (4 x saat ücreti) kadar olacaktır.

[1] Yrg. 9.HD.,02.03.1977 T.,1977/2317 E.,1977/4121 K.-Yrg. 9.HD.,17.12.1991 T.,1991/10981, K.1991/16220 K.

[2] Yrg. 9. HD.,21.05.2001 T.,2001/6063 E.,2001/8620 K.-Yrg. 9. HD.,27.09.2000 T.,2000/8184 E., 2000/12733 K.

[3] İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

[4] Yrg. 9. HD.,17.12.1991 T.,1991/10981 E.,1991/16220 K.

[5] Yrg. 9. HD.,04.04.2001 T.,2001/2036 E.,2001/5526 K.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/kismi-sureli-islerde-kidem-tazminatının-değerlendirilmesi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 04:55 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net