

TAŞERON İŞÇİLERİN YARI ZAMANLI ÇALIŞMA HAKLARI NE ŞEKİLDE UYGULANACAKTIR?

Rıza KARAMAN
Kamu İhale Mevzuatı Uzmanı

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere doğum yapan kadın işçilerin, doğum sonrasında yarı zamanlı (part-time) çalışmasına olanak sağlayan yasal düzenlemeler 29/01/2016 tarihli 6663 sayılı Torba Yasa ile yapılmıştı. Konuyla ilgili beklenen alt mevzuatın da yayınlanması ile birlikte yarı zamanlı çalışma uygulaması tam anlamıyla hayata geçmiş oldu.

Düzenlemeye göre kadın işçiler doğumdan sonra,

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün ve
- Üçüncü doğumda 180 gün süreyle yarım gün (ayda 15 gün) çalışabilecek.

Yarım gün çalışmasından kaynaklanan ücret farkı ise İŞKUR aracılığı ile işsizlik fonundan karşılanacak. 2016 yılında yarı zamanlı çalışma için devlet katkısı aylık **823,50 TL** olacak.

Uygulamanın çalışma hayatına girmesiyle birlikte kamuda çalışan taşeron işçilerin yarı zamanlı çalışma haklarının olup olmadığı, varsa bu haklardan nasıl faydalanacağı son dönemde merak konusu olmuştur.

Bu makalemizde konunun kamu kurumları ve alt işverenler açısından nasıl değerlendirileceği ve uygulamanın ne şekilde olacağı konusunda merak edilen soruları cevaplıyoruz.

2. YARI ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI NEDİR? NASIL UYGULANIR?

Yarı zamanlı çalışma hakkı, 29/01/2016 tarihli 6663 sayılı Torba Yasa ile 4857 sayılı İş Kanununun 74'ncü maddesinde şöyle ifade edilmektedir:

“... Birinci fıkraya uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkraya hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz”

Düzenlemeye göre kadın işçiler, doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren,

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün

- Üçüncü doğumda 180 gün süreyle yarım gün çalışabilecek.

Çoğul gebeliklerde yukarıdaki süreler 30 gün eklenecek. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise süre doğrudan 360 gün olarak uygulanacak. Ayrıca 3 yaşını doldurmamış çocuğu **evlat edinen kadın veya erkek işçi de** bu haklardan faydalanabilecek.

İşçinin yarı zamanlı olarak çalışmadığı süreler ile ilgili ücreti ise 4447 sayılı Kanunu Ek 5'nci maddesi uyarınca "**İşsizlik Fonundan**" ödenecek. Yarı zamanlı çalışan işçinin çalıştığı dönem veya emeklilik açısından prim günü kaybı olmayacak.

İşçi yarı zamanlı çalışma hakkını, haftalık çalışma süresinin yarısını izin kullanmak suretiyle kullanır.

Örneğin günde 9 saat ve haftada 45 saat çalışan bir işçi bu hakkını şu şekilde kullanabilir. Mesai Saatleri: 08:00 – 12:30 (Öğle Arası) 13:30-18:00 (Cumartesi-Pazar Tatil)

	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
Giriş	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	-	-
Çıkış	12:30	12:30	12:30	12:30	12:30	-	-

Her gün yarım gün çalışma şeklinde veya

	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
Giriş	-	08:00	-	08:00	-	-	-
Çıkış	-	18:00	-	18:00	-	-	-
Giriş	08:00	-	08:00	-	08:00	-	-
Çıkış	18:00	-	18:00	-	18:00	-	-

Bir gün tam çalışıp, bir tam gün izin kullanma şeklinde veya

	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
Giriş	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	-	-
Çıkış	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00	-	-
Giriş	-	-	-	-	-	-	-
Çıkış	-	-	-	-	-	-	-

Bir hafta tam çalışıp, bir hafta izin kullanma şeklinde veya bir ay boyunca fiilen çalışılan günlerin yarısı kadar istenilen günlerde izin kullanma şeklinde de kullanabilir.

3. YARI ZAMANLI ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI NELERDİR?

Yarı zamanlı çalışma ödeneğine hak kazanmak için getirilen koşullar şu şekildedir;

1. İşçinin doğum yaptığı tarihten önceki son 3 yıl içinde **en az 600 gün** "İşsizlik Sigortası" priminin yatırılmış olması gerekmektedir.
2. Doğum veya evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren **30 gün içinde** İŞKUR birimine "[Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma](#)

[Belgesi](#)” ile başvuruda bulunması gerekmektedir. (Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.)

3. 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin **yarısı kadar fiilen çalışılmış olması** gerekmektedir.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan işçiye aylık olarak ödenecektir.

Yarım çalışma işçinin isteğine bağlıdır. İşçinin isteği halinde işveren yarım çalışma yaptırmakla yükümlüdür.

4. YARI ZAMANLI ÇALIŞMA ÖDENEĞİ TUTARI NASIL HESAPLANIR VE NE ŞEKİLDE ÖDENİR?

Yarım çalışma ödeneği çalışılmayan her bir gün için günlük asgari ücret brüt tutarı kadar yani 54,90 TL’dir. Buna göre bir ayda 15 gün çalışılmayan gün için işçiye ödenecek ücret $15 \times 54,90 = 823,50$ TL’dir. Bu tutar bir ay için ödenebilecek en yüksek tutardır.

Yarım çalışma ödeneği, işveren tarafından ödenen prim bilgileri dikkate alınarak hesaplanır. Örneğin işçi o ay 10 gün raporlu ise ve kalan 20 gün zarfında yarım çalışma yapmış ise; işveren tarafından 10 günün ücreti ödenir. Kalan 10 günün ücreti ise yarım çalışma ödeneğinden karşılanır.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenir. Örneğin; 2016 Ağustos ayında yarım çalışma yapan bir işçi için işveren çalıştırdığı gün kadar ücretini işçiye öder, primlerini ise 2016 Eylül’de SGK ya aktarır. İŞKUR ise 2016 Ekim ayı içinde işçiye yarım çalışma ödeneğini öder.

5. TAŞERON İŞÇİLER YARI ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKINDAN FAYDALANILIR MI?

Taşeron işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer kanun ve mevzuat çerçevesinde işçilere sağlanan tüm haklara sahiptir. Bu nedenle taşeron işçi eğer gerekli koşulları sağlıyorsa yarı zamanlı çalışma hakkından faydalanabilecektir.

Bunun için bağlı bulunduğu alt işverene (taşeron firma) müracaat edip, alt işveren tarafından düzenlenecek olan “[Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Belgesi](#)” ile doğum sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren **30 gün içinde** İŞKUR birimine müracaat etmesi yeterlidir.

Alt işveren taşeron işçinin yarı zamanlı çalışma talebini yerine getirmekle yükümlüdür. Eğer alt işveren bundan imtina ederse, bu durumda taşeron işçinin bu hususu asıl işverenine yani İdareye yazılı olarak bildirmesi yerinde olacaktır.

6. YARI ZAMANLI ÇALIŞMA DURUMUNDA HİZMET ALIMI HAKEDİŞLERİ NASIL ÖDENİR?

Yarı zamanlı çalışma yapan taşeron işçinin izinli olduğu günlere ait ücreti, yukarıda belirtilen oranlarda devlet tarafından karşılanmaktadır.

Ayrıca işçinin sigorta primleri, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında (Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları %20 + Genel sağlık sigortası primi % 12,5) yine devlet tarafından yatırılmaktadır.

Bu nedenle yarı zamanlı çalışmanın idareye veya alt işverene (taşeron firma) herhangi bir maddi külfeti yoktur.

Yarı zamanlı çalışma nedeniyle izinli olarak geçen süreler, yükleniciye yapılacak **hakediş ödemelerinden kesilecektir.**

Eğer sözleşme konusu işte yemek ve yol ücreti ödeniyorsa, izinli olunan günlere isabet eden **yol ve yemek ücretleri de hakediş ödemesinden kesilecektir.**

Netice itibariyle Yüklenici, işçinin sadece çalıştığı toplam gün üzerinden hakediş ödemesi alacaktır ve bu toplam gün üzerinden işçinin maaşını ödeyecektir.