

İŞ KANUNU VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

1. Giriş

Gelişen ve farklılaşan çalışma hayatında esnek çalışma şekillerinden biri olan kısmi süreli (part-time) çalışma şekli daha da yaygınlaşmaktadır.

Kısmi süreli çalışma, 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte çalışma mevzuatında yerini almıştır.

Bu yazımızda İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatı çerçevesinde kısmi süreli çalışmanın esasları ele alınacaktır.

2. Kısmi Hizmet Sözleşmesinin Şekli

Kısmi Hizmet Sözleşmelerinin yazılı olması, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiriminde önem taşımaktadır. Bu sözleşmelerin yazılı olması hükmü Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102 nci maddesinin on üçüncü fıkrasında, bu tip sözleşmelerin yazılı olması gerektiği, Ünitelere ibraz edilen yazılı kısmi süreli iş sözleşmelerinde 6098 sayılı Kanunun yazılı sözleşmeler için öngördüğü imza şartına uyulup uyulmadığı, sözleşmenin süresi, çalışma saatlerinin kısmi süreli iş sözleşmesinin uygunluğu öncelikli olarak kontrol edileceği ve bu hususlardan en az birisinin sözleşmede bulunmaması veya eksik olması halinde, ibraz edilen sözleşmenin geçerli sayılmayacağı belirtilmiştir.

3. İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli Çalışma

Kanun’un 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmeleri, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlendiği iş sözleşmeleri” olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu’na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde bu ifadeye açıklık getirilmiş ve tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışma olacağı belirtilmiştir. Yani haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saat çalışılan bir işyerinde, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir. Şayet işyerinde haftalık olağan çalışma süresi 45 saatin altında ise, bu durumda kısmi süreli çalışmaların belirlenmesine esas zaman sınırı da daha aşağılara inmektedir. Çünkü Kanun’da belirtilen emsal işçi kavramı, aynı işyerinde tam zamanlı olarak çalışan işçiyi ifade etmektedir.¹

• İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin, haklı bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı ifade edilmiştir.

• Ücretin Tam Süreli Emsal İşçiye Göre Çalışılan Süreye Orantılı Olarak Ödenmesi

Kanunda kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerektiği de hüküm altına alınmıştır. Yerleşik Yargı Kararlarında, kısmi süreli olarak çalışan işçinin ücretinin, çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanması gerekmektedir. Yine yakacak ve gıda yardımı, ikramiye, bayram harçlığı gibi bölünebilir menfaatler noktasında da kısmi süreli çalışanların çalıştıkları süreyle orantılı bir şekilde yararlanmaları gerekmektedir.

¹ Mutlu, E. (2013). Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi. Sosyal Güvence (4), 29-49.



- **İzin Hakkı ve Ücreti**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği süredeki her yıl için hak ettikleri izinlerini, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli çalışmalarına denk gelen iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar. Yani kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar işyerindeki kıdemine ve yaşına uygun olarak İş Kanunu'nun 53 üncü maddesindeki izin sürelerinden yararlanacaklardır; işçi iznini kıdemine uygun olan süre ne kadar ise o kadar kullanacaktır. Örneğin, işyerinde kısmi süreli olarak bir yıldan beri haftanın 2 günü ve günde 2 saat çalışan işçiye 14 gün yıllık izin verilecektir. İzin 14 gün olmasına rağmen 8 saatlik yıllık izin kullanılacaktır.

- **Kıdem ve İhbar Tazminatı – İhbar Öneli**

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 doğmaktadır.

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

Yüksek Yargı kararlarına göre, 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.

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 farklılaşıyorsa, 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.

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.²

- **Fazla Sürelerle Çalıştırılma**

İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde açıkça belirtildiği üzere kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma veya fazla sürelerde çalıştırma yaptırılamamaktadır.

- **İşçinin Kısmi Süreliden Tam Süreliye veya Tam Süreliden Kısmi Süreliye Geçiş**

Kanun'da işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı hususu da düzenlenmiştir.

² Barış Erdem İş Hukuku Ekibi, bariserdem.com, 24.09.2024, Yargıtay Kararları Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde İhbar ve Kıdem Tazminatının İncelenmesi.



4. Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin, ay içerisinde çalıştırıldıkları süreler kadar sigortalı olabilmelerine imkan tanınmıştır. Ayrıca kısmi süreli olarak çalışan taksi şoförleri, dolmuş şoförleri ve sanatçılara ilişkin de sigortalı olmalarını kolaylaştırmak amacıyla özel düzenlemeler yapılmıştır.

- **Prim Ödeme Gün Sayısının Belirlenmesi**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, prim ödeme gün sayılarının belirlenmesiyle ilgili olarak Kanun'un 80 inci maddesinde, "İşveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir." hükmü yer almaktadır. Ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 101 inci maddesinde, kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar, Kanun'da yer alan hüküm gereğince 1 güne tamamlanmaktadır.

Bir örnekle açıklamak gerekirse; işçi ile işveren arasında yapılan kısmi süreli iş sözleşmesine göre, işçinin günlük 4 saat ve haftanın 5 günü çalışacağı kararlaştırılmışsa, bu işçinin aylık çalışma süresi:

5 gün x 5 saat = 25 saat (haftalık çalışma süresi) 25 saat x 4 hafta = 100 saat aylık çalışma süresi üzerinden, işçinin prim ödeme gün sayısı $100/7,5 = 13,3$ gün üzerinden, 7,5 saat altındaki çalışma 1 güne tamamlandığında 14 gün olacaktır. Ay içindeki kısıt haftalardaki çalışmalarda yine cari ayın çalışmasına dahil edilecektir.

Kanun, sigorta primine esas günlük kazançların alt ve üst sınırını belirlerken, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yönünden ayrı bir düzenlemeye yer vermemiştir.

- **Kısmi Hizmet Sözleşmesi ile Çalışanların Genel Sağlık Sigortası**

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.

Kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde 20 gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu iken, 26.03.2020 tarihinde yayınlanan 7226 sayılı Kanunun 45 inci maddesi ile bu süre 8 gün ve daha az çalışanlar olarak değiştirilmiştir. Ayrıca, ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanların eksik günlerine ait GSS primlerini tamamlama zorunluluğu da kaldırılmıştır.

Kısmi hizmet sözleşmesi çerçevesinde çalışanların sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son 1 yıl içinde 30 günlük prim ödeme gün sayısı olması durumunda kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık yardımlarından yararlanabileceklerdir.



5. Sonuç

Gelişen ve farklılaşan çalışma hayatında esnek çalışma şekillerinden biri olan kısmi süreli (part-time) çalışma 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal zeminde yer almış, ilerleyen süreçte yargı kararları şekillenmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin, ay içerisinde çalıştırıldıkları süreler kadar sigortalı olabilmelerine imkan tanınmıştır.

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından da konuya ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Kısmi süreli çalışanların kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde 20 gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu iken bu husus sonrasında esnetilmiştir.

Türk çalışma mevzuatının, ilerleyen teknoloji ve kültürel değişim ile kısmi çalışma şekli ile diğer esnek çalışma türlerinin geliştirilmesi özellikle kadın, genç ve öğrencilerin iş hayatına adaptasyonu için önem arz etmektedir. Ancak yapılan düzenlemelerin bu hususa yeterince cevap vermediği görülmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isverenim.com

