

**NOT: 4857 sayılı Kanun kapsamında kısmi süreli çalışanların çalışma süreleri ve sigorta primleri ile yıllık izinleri hakkında**

T.C.  
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI  
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-14914228

05/03/2026

Konu: Görüş (4857 sayılı Kanun Kapsamında Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Mütcellik Hususlar)

..... GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: ..... tarihli ve ..... sayılı yazı.

4857 sayılı Kanunun kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13 üncü maddesi kapsamında, söz konusu Kanunun işçi personele uygulanmasına ilişkin olarak ilgi yazıda belirtilen konularda tereddüt hasıl olduğuna ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

**a) Çalışma süresi**

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi uyarınca, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalıştırılan işçidir; böyle bir işçi yoksa, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli işçi esas alınır.

Mezkûr Kanunun 63 üncü maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Yine, 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde, "*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.*" hükmü yer almaktadır.

Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, işyerinde haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olduğu durumda otuz saate kadar (otuz saat dahil) yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir. Haftalık çalışma süresinin yasal bir alt sınırı bulunmamakta olup taraflar iş sözleşmesinde daha düşük bir süre üzerinde de serbestçe anlaşabilirler.

Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.12.2009 tarihli ve E:2009/44744, K:2009/33940 sayılı kararında: "*Emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.*" denilmiştir.

Ayrıca, 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8 inci maddesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılması mümkün değildir.

**b) Yıllık izin hakkı**

Bilindiği üzere, mezkûr Kanunun 53 üncü maddesi uyarınca, işe başladığı günden itibaren deneme süresi dâhil en az bir yıl çalışmış işçilere yıllık ücretli izin verilir. İzin süreleri hizmet süresine göre; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Kanunun 54 üncü maddesine göre, izin hakkı kazanma süresi hesabında aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek dikkate alınır. Kanunun 56 ncı maddesine göre ise, yıllık ücretli izinler tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak kaydıyla bölünebilir.

Diğer taraftan, 03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13 üncü maddesinde yer alan "*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.*" hükmüne göre kısmi süreli çalışan işçinin yıllık izin süresi takvim günü esasına göre hesaplanır ve toplam izin hakkı tam süreli çalışanla aynıdır. Ancak fiili izin kullanımı, işçinin normalde çalışacağı (kısmi süreli) günlere isabet eden günlerle sınırlıdır.

Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.12.2009 tarihli ve E:2009/44744, K:2009/33940 sayılı kararında "*Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesinde kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçinin 14 gün izin hakkı vardır.*" denilmektedir.

Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi gereğince kısmi süreli çalışanın ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı ödeneceğinden, izin döneminde işçinin fiilen çalışması gereken kısmi süreli günlere karşılık gelen ücret ödenmelidir.

### **c) Sigorta primleri**

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ncı maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde; "*Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî 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 amirdir.

Diğer taraftan, 12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 101 inci maddesinde; "*(1) Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır. ...*

*(3) İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır.*" hükmüne yer verilmiştir.

Yine, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinin üçüncü kısım birinci bölümünde yer alan "*1.2.3.5-Eksik gün bildiriminde kısmi zamanlı çalışma*" başlığı altında prim gün sayıları hesaplama yöntemi açıklanmıştır; "*...Haftalık çalışma süresi 45 saat, günlük çalışma süresi 7,5 saat olduğundan bir sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için haftalık çalışma süresinin 45 saatlik çalışma süresinin üçte ikisi veya bunun altı olan 30 saat ve altında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda ünitelere ibraz edilen kısmi süreli iş sözleşmelerinde çalışma sürelerinin (saat ve gün sayısı olarak) belirtilmesi gerekmekte olup çalışma süresi belirtilmeyen veya eksik belirtilen sözleşmeler ile haftalık 30 saatin üzerinde çalışma süreleri belirlenmiş sözleşmeler geçerli kabul edilmeyecektir. Kısmi süreli sözleşmelerde, çalışma süresi açısından uygunluğun ölçüsü haftalık çalışma süresidir.*

*Bu hesaplama yapılırken o ay içindeki her haftanın Pazar hariç her iş gününde çalışılacak gün sayısı günlük çalışma saati olan 7,5 ile çarpılarak haftalık çalışma saati bulunacaktır. Ayın her haftası bu şekilde hesap edilerek aylık toplam çalışma saati bulunacaktır. Bulunacak toplam çalışmanın 2/3 alınarak, sigortalı ile işveren arasındaki sözleşmedeki aylık toplam çalışma saati ile*

karşılaştırılacaktır. Sözleşmeye göre hesap edilecek toplam çalışma saati, aylık toplam çalışma gün sayısının 2/3 ünden fazla ise bu sözleşme tam süreli sözleşme kabul edilerek, sigortalının aylık 30 gün üzerinden bildirilmesi gerekmektedir.,

Örnek: (A) işçisi (B) işvereni ile günlük 5 saatten 2018 Eylül ayı içinde 20 gün çalışacağına dair sözleşme imzalamıştır. (A) işçisinin aylık toplam çalışma süresi 100 saattir. Bu çalışma süresinin kısmi veya tam süreli olarak kabul edilebilmesi için şu hesaplama yapılacaktır. (2018 Eylül ayı içerisinde Pazar günü hariç toplam çalışılabilecek azami süre 25 gündür.)

Öncelikle ay içerisinde toplam çalışılabilecek maksimum saat sayısı hesaplanır:  $25 \times 7,5 = 187,5$  saat

Ay içerisinde çalışılabilecek toplam saat sayısının üçte ikisi alınır:  $187,5 \times 2/3 = 125$  saat

Sözleşmede belirtilen aylık toplam çalışma süresi (100 saat), ay içerisinde çalışılabilecek toplam çalışma saat sayısının üçte ikisinden (125 saat) küçük olduğu için sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilecektir.

Sigortalının bildirilecek gün sayısı ise aylık toplam çalışma süresinin, 7,5'a bölünmesi sonucu hesaplanacak olup, küsuratlı çıkan sonuçlar yukarı yuvarlanacaktır.

- Örneğe ilişkin bildirilecek gün sayısı:  $100/7,5 = 13,33...$  olup 14 gün olarak bildirim yapılacaktır.

(A) işçisi (B) işvereni ile günlük 7 saatten 2018 Eylül ayı içinde 20 gün çalışacağına dair sözleşme imzalamış olsaydı, aylık toplam çalışma süresi (140 saat), ay içerisinde çalışılabilecek toplam saat sayısının üçte ikisinden (125 saat) fazla olacağı için, sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmeyecek olup, tam süreli sözleşme kabul edilerek, sigortalının aylık 30 gün üzerinden bildirilmesi gerekecektir."

Buna göre, 4857 sayılı Kanuna tabi kısmi süreli çalışan işçiler için belirlenecek prim ödeme gün sayıları yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri gereğince hesaplanarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı bildirimlerinin yapılması gerekmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü