

NOT: İşçinin kısmi süreli çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçme hakkı

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

Sayı: E-53773008-622.02-15479296

21/04/2026

Konu: Görüş (İşçinin Kısmi Süreli Çalışmadan Tam Zamanlı Çalışmaya Geçme Hakkı)

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi: tarihli ve sayılı yazı.

Kısmi zamanlı çalışan işçinin sağlık kurulu raporu devam ederken tam süreli çalışmaya geçme hakkının olup olmadığı, ilgili işçinin tam süreli çalışma talebinin, işçinin sağlık kurulu raporunun başladığı tarihte kabul edilmesinde iş mevzuatı yönünden bir sakınca bulunup bulunmadığı ile 19.03.2026 tarihinde tam zamanlı çalışmaya başlaması kabul edilen ve aynı tarihte fiilen işe başlayan işçinin işbaşı yaptıktan sonra 23.03.2026 tarihinde 40 günlük sağlık kurulu raporu almasını gerekçe göstererek tam süreli çalışma hakkını ve buna bağlı olarak tüm ücretlerini kısmi süreli çalışma yapmaya devam ediyor gibi göstermesinde sakınca bulunup bulunmadığına ilişkin görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinde, "*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*

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.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreli veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." hükmü yer almaktadır.

Konuya ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 20.04.2026 tarihli ve E-41515602-010.01-602729 sayılı görüş yazısında, "*İşçinin sağlık raporu devam ederken tam süreli çalışmaya geçme hakkının önünde iş mevzuatı açısından herhangi bir engel*

bulunmamaktadır. Ayrıca, tam süreli çalışmaya bağlı haklar açısından işçinin fiili olarak tam süreli çalışmaya geçiş yaptığı tarihin esas alınması gerektiği düşünülmektedir." denilmiştir.

Bu itibarla, konu hakkında yukarıda yer verilen hüküm ve görüş çerçevesinde işlem tesis edilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü