

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA ŞEKLİ BİLGİ NOTU

1. Kısmi Süreli Çalışma Saatine İlişkin;

• Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. Kısacası İş sözleşmelerini çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli oluşturulabilir.

• Part Time olarak tabir edilen çalışma şekli İş Kanunu'nda Kısmi Süreli Çalışma olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda “kısmi süreli iş sözleşmesi” tanımı, tam süreli iş sözleşmesine göre **önemli ölçüde daha az süreyle çalışma** olarak tanımlanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde 13 - 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.

• İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ise “**önemli ölçüde az ibaresi**“ işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin **en fazla üçte ikisine kadar olan çalışmaların kısmi süreli çalışma olarak değerlendirileceği şeklinde tanımlanmıştır.** Kanun gerekçesinde “**üçte ikisinden daha az**” ifadesi yer almaktaysa da Yargıtay uygulamasında yönetmelikte geçen “**üçte ikisi oranına kadar**” ifadesi esas alınmaktadır. Bu durumda 45 saatlik bir tam çalışma süresi için 30 saate kadar kısmi süreli çalışma mümkündür.

• Bu kapsamda önemli olan işyerinde tam süreli çalışan kişinin haftalık çalışma süresidir. Örneğin; haftalık 45 saat çalışma olan işyerinde 30 saate kadar olan çalışmalar, haftalık çalışma süresi 42 saat olan işyerinde 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği

Kısmi Süreli Çalışma

Madde 6 -İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Şekil Şartı;

• Kısmi süreli çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Zira Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102 nci maddesinin onüçüncü fıkrasında eksik günü kanıtlayan kısmi çalışmaya ilişkin belgenin yazılı olması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumuna ibraz edilen sözleşmelerde; yazılı kısmi süreli iş sözleşmelerinde 6098 sayılı Kanunun yazılı sözleşmeler için öngördüğü imza şartına uyulup uyulmadığı, sözleşmenin süresi, çalışma saatlerinin kısmi süreli iş sözleşmesine uygunluğu öncelikli olarak kontrol edilecek olup sayılan hususlardan en az birisinin sözleşmede bulunmaması veya eksik olması halinde, ibraz edilen sözleşme geçerli sayılmayacaktır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin

Madde 102/13(d) - Ay içinde otuz günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin; (...)Kısmi süreli çalışmalara ait sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan yazılı iş sözleşmesi, (...) eksik çalışmaya ilişkin belgelerdendir.

Eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde belirtilmesi yeterlidir.

3. Kısmi Süreli Çalışanların Ücret ve Haklarına İlişkin;

3.1. Ücretin Belirlenmesi:

- **Emsal işçi prensibi:** Tam zamanlı aynı işi yapan işçinin ücreti esas alınır.
- **Orantılama:** Çalışma süresi tam zamanlıya göre orantılanır.

Örnek: Tam zamanlı işçi aylık 20.000 TL alıyorsa, haftada 20 saat çalışan kısmi süreli çalışan işçi (tam zamanlı 40 saat varsayılırsa) → 20.000 /40 x 20 = **10.000 TL** alır.

- **Asgari ücret kontrolü:** Hesaplanan saatlik ücret, saatlik asgari ücretin altında olamaz. Eğer işyerinde emsal yoksa; **sektör ortalaması, bölgesel ücretler, toplu iş sözleşmeleri veya piyasa koşulları** dikkate alınır.

3.2. Ödeme zamanı:

Ücretler, tam zamanlı çalışanlarla aynı ödeme dönemlerinde (genelde ayda bir) ödenir. İşveren, bordroda çalışılan saatleri ve orantılı ücreti göstermek zorundadır.

3.3. Sigorta Bildirimi

- Kısmi süreli sözleşmelerde, çalışma süresi belirlenirken; işveren ve işçi arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması şartıyla, 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 günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanmaktadır.
- **Örneğin;** İşçi ile işvereni arasında yazılı olarak yapılan kısmi süreli iş sözleşmesine göre ; işçi ayda 70 saat çalışmaktadır. Bu durumda işçinin 2025/Mart ayında prim gün sayısı: (70 saat/7,5 saat) 10(yukarı yuvarlanır), eksik gün sayısı:21, eksik gün nedeni: 06-kısmi istihdam şeklinde olmalıdır.
 - **SGK bildirim:** Çalışılan gün ve saatler üzerinden prim bildirim yapılır.
 - **Eksik gün bildirim:** Ay içinde çalışılmayan günler için “*Eksik Gün Bildirimi*” SGK’ya iletilir.
 - **Prim oranı:** Çalışma süresine göre hesaplanan brüt ücret üzerinden primler ödenir.
 - **İşveren Yükümlülüğü:** İşveren, kısa süreli çalışanların sigorta bildirimini eksiksiz yapmakla yükümlüdür. Çalışan, sigortalı gün sayısı kadar sağlık hizmetlerinden ve emeklilik priminden yararlanır.Eksik günler için çalışan isterse **isteğe bağlı sigorta** primi ödeyerek prim gününü tamamlayabilir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun**Prime esas kazançlar**

Madde 80 (h)- 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.

4. Ücret Bordrosu Hazırlanırken Dikkat Edilecekler

- **Çalışma süresi kaydı:** Haftalık/aylık fiili çalışma saatleri bordroya doğru yansıtılmalı.
- **Orantılı kesintiler:** Gelir vergisi, SGK primi, damga vergisi gibi kesintiler çalışılan süreye göre hesaplanmalı.
- **İzin ve Fazla Çalışma:** Kısmi Süreli çalışanın kullandığı izinler ve yaptığı fazla çalışmalar, tam zamanlı çalışanlarla aynı esaslara göre hesaplanmalı. Kısacası sözleşmede belirlenen sürenin üzerinde çalışırsa bu süre **fazla çalışma** sayılır. Fazla çalışma ücreti, normal saat ücretinin %50 zamlı hali üzerinden ödenir.

Hak	Hesaplama Esası	Dikkat Edilecek Noktalar
Ücret	Tam zamanlı emsal ücret x çalışma süresi	Saatlik asgari ücretin altında olamaz
Sigorta Bildirimi	Çalışılan süreye göre prim	Eksik gün bildirimini yapılmalı
Ücret Bordrosu	Fiili çalışma saatleri	Kesintiler orantılı hesaplanmalı
Yıllık İzin Ücreti	Kıdem süresine göre izin günleri	Ücret çalışılan süreye göre ödenir
Kıdem Tazminatı	Brüt ücret x kıdem yılı	Çalışma süresine göre orantı
İhbar Tazminatı	Kıdeme göre ihbar süresi	Ücret orantılı hesaplanır

5. Kısmi Süreli Çalışma Yıllık İzin Hesaplaması

- **Hak Kazanma:** Kısmi Süreli çalışanlar da tam zamanlı çalışanlarla aynı sürelerde yıllık izin hakkı kazanır. Yani 1 yıl çalıştıktan sonra yıllık izin hakkı doğar.

• **İzin Süresi:**Kıdeme göre belirlenir;

- 1-5 yıl arası → **14 gün**
- 5-15 yıl arası → **20 gün**
- 15 yıl üzeri → **26 gün**

Yıllık İzin Ücret Hesabı: İzin süresi bakımından tam zamanlı ile aynı hakka sahiptir. Ancak ödenecek ücret, çalışanın fiili çalışma süresine göre hesaplanır.

Örneğin; Haftada 20 saat çalışan bir işçi 14 gün izin kullandığında, bu 14 gün için ödenecek ücret, onun haftalık 20 saatlik ortalama çalışmasına göre hesaplanır.

Kısacası ;Yıllık izin süresi **gün olarak** tam zamanlı ile aynı, fakat **izin ücreti** çalışılan süreye göre orantılıdır. İşveren, izin döneminde işçiye normalde aldığı ücreti ödemek zorundadır (yani izinli olduğu günlerde de ücret kaybı olmaz).

Konu	Tam Zamanlı İşçi	Part-Time İşçi
Ücret	Aylık sabit ücret	Çalışma süresine orantılı
Asgari Ücret	Aylık asgari ücret	Saatlik asgari ücret x çalışılan saat
Fazla Mesai	%50 zamlı	%50 zamlı, orantılı
Yıllık İzin Süresi	14-26 gün	14-26 gün (aynı)
Yıllık İzin Ücreti	Tam ücret	Çalışma süresine göre orantılı

• **Yıllık İzin Ücreti Örneği**

- Varsayalım işçi **1 yılını doldurdu** ve 14 gün yıllık izin hakkı kazandı.
- **Günlük ücret hesabı:** 10.000/ 30 = **333 TL/gün**
- **14 gün izin ücreti:** 333x14 = **4.662 TL**
- İşçi izinli olduğu bu 14 gün için **4.662 TL** ücret alır (normal çalışıyormuş gibi).

• **Bordroda Gösterim**

- İzinli olduğu günler bordroda “*Yıllık İzin*” olarak işaretlenir.
- Ücret kalemleri (*SGK primi, vergi, damga vergisi*) **normal çalışıyormuş gibi** hesaplanır.
- Yani izinli olduğu günlerde de prim ve vergi kesintileri devam eder.

Durum	Tam Zamanlı İşçi	Part-Time İşçi
İzin Süresi	14 gün (1–5 yıl)	14 gün (aynı)
İzin Ücreti	Tam aylık ücret	Orantılı aylık ücret (örneğin 10.000 TL)
Bordro Yansımaları	Normal ücret	Normal ücret (orantılı)
Kesintiler	Tam ücret üzerinden	Orantılı ücret üzerinden

6. Kısmi Süreli Çalışma Fazla Çalışma Hesaplama

- Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma bakımından İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde kısmi süreli çalışanlara yasak getirilmiş olsa da fiilen bu çalışmalarını yapanların çalışmalarını karşılığında fazla çalışma ücretlerini alacakları noktasında görüş birliği mevcuttur.
- Bu kapsamda kısmi Süreli Çalışmada fazla Çalışma ücreti, tam zamanlı çalışan gibi **%50 zamlı** hesaplanır. Yani özetle: Kısmi süreli işçi de fazla çalışma yaptığında **tam zamanlı işçiyle aynı esaslara göre** ücret alır, sadece saatlik ücreti kendi çalışma düzenine göre hesaplanır.

Örneğin;Haftada 15 Saat Kısmi Süreli Çalışan İşçi için;

- Tam zamanlı emsal: Haftada 45 saat, aylık brüt ücret **30.000 TL**
- Kısmi Süreli işçi: Haftada 15 saat , aylık brüt ücret **10.000 TL**
- **Saatlik ücret: $10.000 / (15 \times 4) = 166,7 \text{ TL/saat}$**

Fazla Çalışma Hesabı

Varsayalım işçi bir ayda **10 saat fazla çalıştı** (sözleşmede 15 saat/hafta yazıyor, ama fiilen daha fazla çalıştı).

- Normal saat ücreti: **166,7 TL**
- Fazla mesai ücreti: $166,7 \times 1,5 = 250 \text{ TL/saat}$
- 10 saat fazla mesai: $250 \times 10 = 2.500 \text{ TL}$

7. Kısmi Süreli Çalışma Hafta Tatili Ücreti Hesaplama

- İş Kanununun 46. maddesine göre, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az 24 saat hafta tatili verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Ancak kanunda bir işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için haftada 45 saatlik çalışmayı tamamlaması gerektiğine ilişkin açık bir hüküm yer almamaktadır.
- İş Kanunu 13. Maddesinde ise, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmelidir şeklinde belirtilmiştir. Bu durumda örneğin, haftanın altı günü her

gün 3 saat çalışan işçi de hafta tatiline hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin alacağı hafta tatili ücretide günlük ücreti kadar olacaktır. Örneklendirmek gerekirse, işçi haftada 6 gün ve günde 3 saat çalışmaktadır. İşçi iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücretine hak kazanır; ancak hafta tatilinde alacağı ücret günlük 3 saatlik ücreti olur.

Ancak kısmi süreli çalışan işçiler, haftanın beş ve daha az günlerinde çalışmalarını halinde hafta tatiline hak kazanamaları mümkün değildir.

8. Kısmi Süreli Çalışma UBGT Ücreti Hesaplama

- Kısmi çalışmalarda işçinin çalıştığı gün UBGT günlerine rastlarsa ve işçi işyerinde çalışırsa işçiye iş sözleşmesine göre çalışmadan hak ettiği ücrete ilave olarak çalıştığı süreye karşılık gelen ücreti de ayrıca ödenecektir. Kısmi çalışmada da tam süreli çalışmada olduğu gibi şartların gerçekleşmesi halinde işçi herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın genel tatil ücretine hak kazanır.

9. Kısmi Süreli Çalışma Kıdem Ve İhbar Tazminatı Hesaplama

- Kısmi süreli çalışanlar da kıdem ve ihbar tazminatına tam zamanlı çalışanlarla aynı şartlarda hak kazanır.
- Fark yalnızca **ücretin orantılı olmasıdır**.
- Kıdem tazminatında damga vergisi kesilir, ihbar tazminatında ise gelir vergisi ve SGK kesintileri uygulanır.

7.1. Kıdem Tazminatı Hesaplama

Örneğin;

- Çalışma düzeni: Haftada 15 saat (3 gün × 5 saat)
- Tam zamanlı emsal işçi: Haftada 45 saat, aylık giydirilmiş brüt ücret **30.000 TL**
- Kısmi Süreli işçi: Aylık giydirilmiş brüt ücret **10.000 TL**
- Çalışma süresi: **3 yıl**
- İş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eriyor.

Hesaplama

- Kıdem tazminatı formülü: **Giydirilmiş Brüt ücret x çalışma yılı**
- $10.000 \times 3 = 30.000 \text{ TL}$
- Damga vergisi (%0,759) kesilir $= 30.000 \times 0,00759 = 228 \text{ TL}$
- **Net kıdem tazminatı:** $30.000 - 228 = 29.772 \text{ TL}$

7.2. İhbar Tazminatı Örneği

- Aynı işçi, 3 yıl çalışmış.
- İhbar süresi: **6 hafta (42 gün)**
- Günlük ücret: $10.000 / 30 = 333 \text{ TL/gün}$

Hesaplama

- $42 \text{ gün} \times 333 \text{ TL} = 13.986 \text{ TL}$

- Brüt tutar üzerinde bordroda kesintiler yapılarak ödenir.