

SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

BDO

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 06.03.2026
Sirküler No : 2026/013
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -Mart 2026

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMALARI; İŞ HUKUKU, SGK VE YARGI KARARLARI İŞİĞİNDA BİR DEĞERLENDİRME¹

Dr. Halit BAŞBUĞA
E. SGK Denetmeni

Özet

Günümüzde esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, kısmi süreli (part-time) iş sözleşmeleri hem işverenler hem de çalışanlar açısından sıklıkla başvurulmuş bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Ancak bu esnek çalışma biçimi, işçinin anayasal bir hakkı olan dinlenme hakkının işçiye verilmemesi anlamına gelmemekte; aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun temel ilkelerinden biri olan "eşit işlem ilkesi" uyarınca, kısmi süreli çalışanların haklarının korunmasını zorunlu kılmaktadır. Kanun koyucu, kısmi süreli çalışan işçinin sadece çalışma süresinin azlığı nedeniyle tam süreli emsal bir işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamayacağını açıkça hükme bağlamış olsa da, özellikle hafta tatili ve yıllık ücretli izin gibi hakların kullanımı ve hesaplanması uygulamada karmaşık hukuki tartışmaları beraberinde getirmektedir. Bu makalede, kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları, yıllık ücretli izin haklarını nasıl kullanacakları ve sigorta prim bildirimi esasları ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler; kısmi süreli çalışma, hafta tatili, yıllık ücretli izin

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağına bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağına toplam gelirleri 2025 yılında 16 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 169'dan fazla ülkede bulunan 870 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 94.900 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

¹ Dr. Halit BAŞBUĞA, E. SGK Denetmeni <https://orcid.org/0000-0001-9286-8912>

1. Giriş

Dinlenme hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesiyle güvence altına alınmış temel bir haktır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı gereğince, tam süreli emsal işçilerle aynı temel haklara sahiptir. 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile çalışma hayatının zorunlu bir unsuru haline getirilen hafta tatili hakkı, işçinin çalışma süresinden bağımsız olarak haftalık bir gün dinlenmesini düzenlemiştir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan durumlarda ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesi devreye girerek, işverenin işçiye her hafta kural olarak pazar günü veya Pazar günü izin verme imkanı yoksa başka bir gün, tam bir dinlenme günü verme yükümlülüğünü düzenlemiştir.

Kısmi süreli çalışmada işçinin yıllık ücretli izin hakkı olduğu Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde açıkça düzenlenmişken, kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkına sahip olup olmadığı tartışma konusudur. Yargıtay yakın tarihe kadar verdiği kararlarında kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatili hakkının olmadığına hükmetmiş olmakla birlikte, yakın tarihli bazı kararlarında bu görüşünden vazgeçmiştir.²

2. Genel Olarak Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde; 'işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşme' şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanunu'na baktığımızda çalışma süresinin emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesinden kasıt edilenin ne olduğu anlaşılamamaktadır. İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6'ncı maddesinde kısmi süreli çalışma; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma şeklinde açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca emsal işçi; karşılaştırma yapılacak olan işçi ile aynı veya benzer nitelikteki işte, tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiye ifade eder.³ İş Kanunu'nda haftalık azami çalışma saati 45 saat olduğu için, kısmi süreli çalışmada haftalık azami çalışma saati 30 saat olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴

Kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süreleri haftanın bir gününde toplanabileceği gibi, haftanın farklı günlerine de dağıtılabilir. Haftalık 10 saat çalışacağı kararlaştırılan bir işçi, bu 10 saatlik çalışmasını bir gün çalışarak doldurabileceği gibi, haftanın 5 günü günde 2 saat çalışmak suretiyle de tamamlayabilir.

² Miraç Şamil Pekşen, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Hafta Tatili Hakkı", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, sy. 54 (2023), 352,353, erişim 16 Ocak 2026, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/taad/article/1274447>

³ Büşra Kaplan, "İş Hukukunda Ara Dinlenme Ve Hafta Tatili". Konya Barosu Dergisi 1, sy. 1(2023), 65, erişim 16 Ocak 2026, https://dergipark.org.tr/tr/pub/konbarder/article/1247927#article_cite

⁴ Muzaffer KOÇ, İbrahim GÖRÜCÜ; "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", Çalışma Ve Toplum Dergisi 1, sy. 28, (Ocak 2011), 152

İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışan işçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasını önlemek amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; *işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. 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.*

3. Hafta Tatiline Hak Kazanma Koşulları

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde hafta tatiline hak kazanmak için haftanın tatilden önceki 6 iş gününde çalışma koşulu yer almaktaydı. Yine 1475 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süreleri çalışılan günlere eşit bölünmek zorundaydı(1475 s. İşK m.61). Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği hüküm altına alınmıştır. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 46'ncı maddesinde; *bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.*

İş Kanunu'nun 46'ncı maddesine göre iş ilişkisinin tarafları haftanın 6 günü, günde 7,5 saat çalışma konusunda anlaşmışlar ise haftanın 6 günü çalışan işçi kesintisiz 24 saat hafta tatiline hak kazanır. Yine benzer şekilde taraflar haftanın 5 günü, günde 9 saat çalışma konusunda anlaşmışlar ise haftanın 5 günü çalışan işçi hafta tatili kullanmaya hak kazanır. Hafta tatili kullanan işçinin o güne ilişkin ücreti çalışma olmaksızın kendisine ödenir.

Hafta tatiline hak kazanmak için belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşulunun istisnası hafta tatili bakımından çalışılmış gibi sayılan sürelerdir. Yani işçi çalışma haftasının tüm günlerinde çalışılmış gibi sayılan hallerin bir veya birkaçına sahipse yine hafta tatiline (ve hafta tatili ücretine) hak kazanır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde belirtilen hafta tatili bakımından çalışılmış gibi kabul edilen süreler şunlardır;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- 4857/ Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.

Bir işçinin Pazartesi gününden Cumartesi gününe kadar hekim raporuyla istirahatli olduğu varsayımı altında, ilgili işçi Pazar günü kesintisiz 24 saat hafta tatiline hak kazanacaktır.

3.1. Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Hafta Tatili Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacaklarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak konuyla ilgili İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinin gerekçesinde; kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçinin, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı belirtilmiştir. Çünkü bu durumda işçinin çalışma süresi hafta tatiline hak kazanmayı gerektirecek ölçüde uzun değildir.⁵

Konuyla ilgili bir Yargıtay kararında⁶; 1475 sayılı Yasanın 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki 6 günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanununda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede ise, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağından, işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmayacaktır.

Yargıtay tarafından benimsenen bu yaklaşım, oldukça katı ve tartışmaya açık bir yorumdur. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca tarafların, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde haftalık çalışma süresini yasal üst sınır olan 45 saatin altında (örneğin haftada 5 gün, günde 8 saat olmak üzere toplam 40 saat) kararlaştırmaları mümkündür. Yargıtay'ın dar yorumu esas alındığında, belirlenen iş günlerinde mesaisini eksiksiz tamamlayan bu işçilerin, sırf 45 saatlik sınıra ulaşamadıkları gerekçesiyle hafta tatili hakkından mahrum kalmaları gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır ki; anayasal bir hak olan dinlenme hakkını işlevsiz kılan böyle bir durumun hukuken kabulü mümkün görünmemektedir.⁷

Ancak Yargıtay son dönemde bu katı yorumundan dönerek kısmi süreli işçilerin hafta tatiline hak kazanacağı yönünde kararlar⁸ vermeye başlamıştır. Nitekim Yargıtay konuyla ilgili bir kararında;⁹ 'İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının emeklilik sonrası dönemde kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde üç saat çalışma esasına göre çalıştığı kabul edilerek bu döneme ilişkin hafta tatili ücret alacağı talebinde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiş ise de, yukarıda da ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hafta tatili, yedi günlük zaman dilimi içindeki yirmidört saatlik

⁵ Sarper Süzek, Bireysel İş Hukuku-Genel Esaslar, (İstanbul: Beta Yay.,2018); 817

⁶ Yargıtay 9. HD. 08.12.2009 T., 2009/44744 E., 2009/33940 K.

⁷ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat; İş Hukuku Dersleri, (İstanbul: Beta Yay.,2016); 151

⁸ Yargıtay 9. HD. 15.09.2021 T., 2021/7386 E. , 2021/11845 K./ Yargıtay 9. HD. 23.12.2020 T., 2020/3437 E., 2020/19928 K.

⁹ Yargıtay 9. HD. 23.12.2020 T., 2020/3437 E., 2020/19928 K.

dinlenme hakkını ifade etmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının pazar günleri temizlik yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağını ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın emeklilik sonrası dönem için de kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir.’ Şeklinde hüküm vermiştir.

Kanaatimizce İş Kanunu’nun 63 üncü maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olan işçiler hafta tatiline hak kazanırlar. Haftalık çalışma süresinin 45 saat (6 gün x 7,5 saat) olduğu bir işyerinde, sözleşmesi gereği haftada 6 gün ve günde 3 saat (toplam 18 saat) çalışan bir işçi, belirlenen bu çalışma programını tamamladığında, kesintisiz 24 saatlik hafta tatiline hak kazanır. Bu tatil günü için işçiye, sanki o gün çalışmış gibi 3 saatlik ücreti tutarında hafta tatili ücreti ödenmesi gerekir.¹⁰ Ancak bu işyerinde haftanın 5 günü çalışan kısmi süreli bir işçinin, işyerinde belirlenen iş günlerinde çalışmayı tamamlamadığı için hafta tatiline hak kazanamayacağını düşünmekteyiz.

Tam süreli çalışan emsal işçilerin haftada 5 gün üzerinden toplam 40 saat çalıştığı bir işyerinde; kısmi süreli iş sözleşmesi gereği haftada 5 gün, günde 3 saat çalışan işçi, iş yerindeki ‘çalışılması gereken günleri’ tamamladığı için hafta tatiline hak kazanmaktadır. Bu noktada kıstas, işçinin 40 saati doldurması değil, kendi sözleşmesinde belirlenen 5 günlük süreci tamamlamasıdır. Dolayısıyla, 5 günlük çalışmanın ardından hak edilen hafta tatili için işçiye günlük 3 saatlik ücreti tutarında karşılıksız temel ücret ödemesi yapılır.

4. Yıllık Ücretli İzin Uygulaması

4857 sayılı İş Kanunu’nun 53’üncü maddesine göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini bir sonraki hizmet yılı içerisinde kullanır.

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır (İşK. Md. 54). Bu hesaplamada, önceki çalışma döneminin bir yıldan az olması veya iş sözleşmesinin hangi nedenle sona ermiş olduğu bir önem teşkil etmez. Hatta önceki döneme ait kıdem tazminatının ödenmiş olması ya da kullanılmayan izinlerin ücretinin fesihle birlikte alınmış olması, hizmet

¹⁰ Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan; İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, (Ankara: Seçkin Yay.,2022); 112
DENET SGK SİRKÜLER
Sayı : 2026/013

sürelerinin birleştirilmesine engel değildir. Dolayısıyla işçi, aynı işverende yeniden işe başladığında, önceki çalışmalarıyla birleşen toplam kıdem süresi üzerinden yıllık izin hakkı kazanır ve izin gün sayısı da bu toplam süreye (kıdemine) göre belirlenir.¹¹

İş Kanunu'nun 56 ve 57'nci maddelerine göre, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Yıllık ücretli izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

4.1 Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İş hukukunun eşit işlem ilkesi gereğince, kısmi süreli veya çağrı üzerine dayalı iş sözleşmesiyle istihdam edilen çalışanlar, yıllık ücretli izin hakları başta olmak üzere tüm sosyal haklardan tam süreli çalışan emsal işçiyle aynı koşullarda yararlanma hakkına sahiptir.¹² Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesinde; kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanacakları ve farklı işleme tabi tutulamayacakları belirtilmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler her yıl için hak ettikleri yıllık ücretli izinlerini bir sonraki hizmet yılı içerisinde kısmi süreli iş günlerinde çalışmamak suretiyle kullanırlar. Farklı işlem yapmama ilkesi gereği kısmi süreli çalışan işçilerin yıllık izin kıdemleri hesaplanırken işçinin sadece fiilen çalıştığı günlerin toplamı değil, iş akdinin devam süresi göz önünde bulundurularak kısmi süreli çalışan işçilerin yıllık izin kıdemleri hesaplanır.

İşyerinde 4 yıl kıdemi olan, Pazartesi ve Salı günleri çalışarak haftalık kısmi süreli çalışmasını tamamlayan kısmi süreli bir işçi, yıllık ücretli iznini 14 takvim günü içerisinde kısmi süreli çalıştığı günlerde (yani Pazartesi ve Salı günleri) işe gelmemek suretiyle kullanacaktır. Yıllık ücretli izin, kısmi süreli işçiler için çalışma günlerinden ziyade bir dinlenme sürecini ifade eden takvim günü esasına dayanır. İşçinin haftada sadece belirli günler (örneğin Pazartesi ve Salı) çalışıyor olması, ona tanınan 14 günlük yasal izin süresinin sadece bu çalışma günlerine mahsup edilerek 7 haftaya yayılması anlamına gelmez. Kısmi süreli çalışan işçinin fiili çalışma günlerini tek tek sayarak izin süresini haftalara yayması hukuken mümkün değildir.¹³

İşyerinde 5 yıl çalıştıktan sonra iş akdini istifa etmek suretiyle sona erdiren, daha sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlayan ve ikinci çalışma döneminde 1 buçuk yıl kıdemi olan bir işçinin yıllık izin hakkı, eski kıdemi de göz önünde bulundurularak 20 iş günü olmalıdır. İşçinin istifa etmiş olması veya işçiye kıdem tazminatı ödenerek iş akdinin sona

¹¹ Hüseyin Kasay, "Aralıklı (Fasıllı) Çalışmalarda Yıllık Ücretli İznin Hesabı", Teftiş Dergisi, sy. 2 (2025), 10,11

¹² Ahmet Terzioğlu, "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi, sy.11 (2025), 20

¹³ Gizem Ayvar Özcan, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, 2024), 44.

erendirilmesi yıllık izin hesabında önceki dönem çalışmasını dışlamayı gerektirmez. İlgili işçinin kısmi süreli olarak Pazartesi, Salı ve Çarşamba günleri çalıştığı varsayımı altında; ilgili işçi cari dönem yıllık ücretli iznini 3 hafta işe gelmemek suretiyle kullanmalıdır. Öte yandan işçinin yıllık ücretli izin dönemine ilişkin ücreti, işçinin yıllık izne çıkmasından önce avans olarak peşin verilmelidir.

5. SGK Uygulamaları ve Bildirim Esasları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarının hesaplanma usulü düzenlenmiştir. Bu hükme göre, sigortalıların ay içindeki toplam çalışma saatleri, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine (7,5 saat) bölünerek prim ödeme gün sayısı tespit edilir. Yapılan bu hesaplamada gün kesirleri yukarı yuvarlanarak bir tam gün sayılırken, işverenin bu madde kapsamında bildirim yapabilmesi için işçi ile arasında yazılı bir sözleşmenin bulunması yasal bir zorunluluk olarak şart koşulmuştur.

SGK tarafından yayımlanan 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 101'inci maddesine atıfta bulunularak iş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının hesaplanacağı, bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 güne tamamlanacağı belirtilmiştir.

Anılan genelgede, İş Kanunu'na göre çalışan işçilerin haftalık azami 45 saat çalışabilecekleri, kısmi süreli işçilerin de bu sürenin 2/3'ü oranında haftalık azami 30 saat çalışabilecekleri ifade edilmiştir. İlgili düzenlemenin devamında; *'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 çalışma saatinin 2/3'ü alınarak, sigortalı ile işveren arasında imzalanan 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.'* denmiştir.

İşyerinde, kısmi süreli iş akdi ile çalışan bir işçinin günlük 5 saatten 2025 Aralık ayı içerisinde 22 gün çalışacağına dair sözleşme imzalandığını varsayalım. İlgili işçinin aylık toplam çalışma süresi: $22 \times 5 = 110$ saattir. Bu işçinin çalışmasının kısmi süreli olup olmadığının belirlenmesi için öncelikle, her haftanın Pazar günü hariç diğer çalışılan günleri toplanacak ve 7,5 ile çarpılacaktır. Bulunan haftalık çalışma süreleri toplanarak, toplam aylık çalışma saati belirlenecektir. 2025 yılı Aralık ayında 4 Pazar günü olduğundan $31 \text{ gün} - 4 \text{ Pazar günü} = 27$ fiili çalışma günü. Bulunan toplam aylık çalışma saatinin $(27 \times 7,5 = 202,5)$ 2/3'ü alınarak, işçinin ay içerisindeki toplam çalışmasının kısmi süreli olarak değerlendirilebilmesi için, çalışabileceği azami saat hesaplanmış olur $(202,5 \times 2/3 = 135 \text{ saat})$. Sözleşmede belirtilen aylık toplam çalışma süresi (110 saat), ay içerisinde çalışılabilecek toplam çalışma saat sayısının üçte ikisinden (135 saat)

küçük olduğu için sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilecektir. Örneğimizdeki sigortalının bildirilecek gün sayısı ise aylık toplam çalışma süresinin, 7,5'a bölünmesi sonucu hesaplanacak ve küsuratlı çıkan sonuçlar yukarı yuvarlanacaktır. Buna göre bildirilecek gün sayısı: $110/7,5=14,6$ olup 15 gün olarak sigorta gün bildirimi yapılacaktır. Sigorta bildiriminde eksik gün nedeni olarak ise '06 - kısmi istihdam' kodu seçilecektir. Unutulmamalıdır ki ilgili işçinin ay içindeki çalışma saati 135 saati aşsaydı (örneğin 140 saat olsaydı), ilgili işçi tam süreli işçi olarak değerlendirilecek ve ilgili işçiye 30 gün karşılığı ücret ödenmesi ve 30 gün sigorta prim gün sayısının bildirilmesi gerekecekti.

6. Sonuç

Kısmi süreli çalışma modelleri, çalışma hayatında esnekliği sağlayan unsurlardan biridir. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin anayasal bir hak olan dinlenme haklarının korunması, İş Hukuku'nun temel ilkelerinden biri olan 'eşit işlem ilkesi'nin bir gereğidir. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, kısmi süreli çalışan bir işçinin sadece çalışma süresinin azlığı nedeniyle tam süreli emsal bir işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulması mümkün değildir. Bu bağlamda, dinlenme hakkı gibi temel hakların uygulanmasında, işçinin haftalık çalışma saatinin toplamından ziyade, kendi sözleşmesinde belirlenen çalışma düzenine olan uyumu esas alınmalıdır.

Hafta tatili hakkı bakımından yapılan değerlendirmeler, işçinin İş Kanunu'nun 63. maddesine göre kendisi için belirlenen iş günlerinde mesaisini tamamlaması halinde, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saatlik dinlenme hakkına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yargıtay'ın son dönemdeki içtihat değişikliği de bu yaklaşımı destekleyerek, kısmi süreli çalışan işçinin sırf haftalık 45 saatlik genel çalışma sınırına ulaşmadığı gerekçesiyle hafta tatili hakkından mahrum bırakılması, işçinin dinlenme hakkını kullanamamasına sebep olacaktır. Dolayısıyla, haftanın belirlenen günlerinde çalışan bir kısmi süreli işçiye, tatil günü için sanki o gün çalışmış gibi sözleşmesindeki günlük çalışma saati üzerinden ücret ödenmelidir.

Yıllık ücretli izin uygulamalarında ise 'farklı işlem yapmama' ilkesi gereği, kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlarla aynı koşullarda bu haktan yararlanması esastır. Yıllık izin kıdemi hesaplanırken sadece fiilen çalışılan günler değil, iş akdinin devam ettiği toplam süre dikkate alınmalı, aynı işverene bağlı önceki çalışma dönemlerinde kıdem tazminatı ödenmiş olsa dahi önceki dönem çalışmaları yıllık ücretli izin kıdem hesabına dahil edilmelidir. İzin kullanımı ise kısmi süreli işçinin fiili çalışma günlerine mahsup edilerek haftalara yayılmamalı, takvim günü esasına göre belirlenen sürede işçinin çalışması gereken günlerde işe gelmemesi suretiyle gerçekleştirilmelidir.

Son olarak, sosyal güvenlik mevzuatı açısından kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayıları, ay içindeki toplam çalışma saatlerinin günlük 7,5 saate bölünmesi ve küsuratların yukarı yuvarlanması yoluyla tespit edilmektedir. Ancak bir çalışmanın kısmi süreli olarak kabul edilebilmesi için haftalık çalışma süresinin emsal çalışmanın üçte ikisini aşmaması ve taraflar arasında mutlaka yazılı bir sözleşme bulunması şarttır.

Kaynakça

- Pekşen, Miraç Şamil “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Hafta Tatili Hakkı”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, sy. 54 (2023), 339 - 368, erişim tarihi 16 Ocak 2026, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/taad/article/1274447>
- Kaplan, Büşra. “İş Hukukunda Ara Dinlenmesi Ve Hafta Tatili”. Konya Barosu Dergisi 1, sy. 1(2023), 41-85. erişim tarihi 16 Ocak 2026, https://dergipark.org.tr/tr/pub/konbarder/article/1247927#article_cite
- KOÇ, Muzaffer; GÖRÜCÜ, İbrahim; “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları“, Çalışma Ve Toplum Dergisi 1, sy. 28, (Ocak 2011), 149 - 178
- Süzek, Sarper, Bireysel İş Hukuku-Genel Esaslar. İstanbul: Beta Yayınları,2018.
- Yargıtay 9. HD. 08.12.2009 T., 2009/44744 E., 2009/33940 K.
- Yargıtay 9. HD. 23.12.2020 T., 2020/3437 E., 2020/19928 K.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2016.
- Sümer, Haluk Hadi ve Hasan Kayırgan. İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Kasay, Hüseyin, “Aralıklı (Fasılalı) Çalışmalarda Yıllık Ücretli İznin Hesabı”, Teftiş Dergisi, sy. 2 (2025), 8-13
- Terzioğlu, Ahmet, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi, sy.11 (2025), 17-29
- Gizem Ayvar Özcan, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, 2024

Saygılarımızla,