

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞANLAR*

Arş. Gör. Ecenur SARIKAYA**

Öz

Tam süreli çalışma esas alınarak oluşturulan sosyal güvenlik sistemi içerisinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sosyal sigortalardan etkin şekilde yararlanabilmeleri önem arz etmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemi içerisinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara yönelik bazı temel düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışmamızda öncelikle kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı ve unsurlarına kısaca değinilmiştir. Daha sonra kısmi süreli çalışmada sigortalılık statüsü ve primler ele alınmaya çalışılmıştır. Son olarak kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma bakımından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların durumlarına değinilmiş ve bazı kısmi süreli çalışanlara ilişkin özellikli hallerin açıklanması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kısmi süreli çalışma, sosyal güvenlik hukuku, sosyal sigorta, çalışma süreleri, sosyal sigorta primleri.

* Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 19.02.2021 - Kabul Edildiği Tarih: 21.04.2021

** KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi, ecenur.ertus@karatay.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6422-6688

DOI: 10.17932/IAU.HFD.2015.018/hfd_v07i1002

Workers with Part-Time Employment Contract in Social Security Law

Abstract

It is important for those who worked with part-time contracts to be able to benefit from social insurances effectively in social security system established on the based of full-time work. Therefore some basic regulations are needed in the social security system for work with part-time contracts. In our study primarily, the definition and elements of a part-time employment contract were briefly mentioned. Then, in a part-time working, insurance status and premiums were tried to be discussed. Finally, the situation of workers with part-time contracts in terms of benefiting from short and long-term insurance branches was mentioned and it was aimed to explain the special cases regarding some part-time workers.

Keywords: *Part-time working, social security law, social insurance, working times, social insurances premiums.*

I.Giriş

4857 sayılı Kanunla yasal zemine kavuşan ve uygulamada sıkça karşılaşılan kısmi süreli iş sözleşmesinin, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından birtakım sonuçları bulunmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin bireysel iş ilişkilerine yönelik olarak pek çok düzenleme yapılmış olmakla beraber sosyal güvenliğe yönelik düzenlemelerin ihmal edildiği görülmektedir. Bu bakımdan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların da etkin bir şekilde sosyal sigortalardan yararlandırılması önem arz etmektedir. Bu açıdan söz konusu kişilerin, yardımları prim gün sayısı miktarına bağlanmış olan sosyal sigortalara erişim imkânlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Buna yönelik olarak sosyal güvenlik mevzuatında önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Sözleşmenin iş sözleşmesi olma niteliği, haftalık çalışma süresine göre değişiklik arz etmediğinden, kısmi süreli iş sözleşmesi ile

çalışanlar da 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalılık statüsüne sahiptir. Bununla beraber, çalışma süreleri tam süreli emsal işçiye oranla daha düşük olduğundan elbette prim ödeme gün sayıları da pek çok haktan yararlanılması için eksik kalmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde kısmi süreli çalışanların eksik günlerini tamamlayabilmeleri adına birtakım önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca belirli bazı kısmi süreli çalışanlar için de Kanunda özellikli düzenlemeler yapılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle kısmi süreli iş sözleşmesi kavramı ele alınmış ve kurulan sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabulüne yönelik olan unsurlara kısaca değinilmiştir. Daha sonra kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sigortalılığı üzerinde durulmuş, sigortalılık statüsü ve primlerine ilişkin hususlar ele alınmaya çalışılmıştır. Bununla beraber kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanılması bakımından kısmi süreli çalışanların durumuna kısaca değinilmiştir. Son olarak da bazı kısmi süreli çalışanlarla ilişkin getirilen özellikli düzenlemelere yer verilmiştir.

II. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Tanımı ve Unsurları

A) Tanımı

Sosyal güvenlik hukuku bakımından önemli sonuçları olmasına rağmen, kısmi süreli iş sözleşmesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlanmamıştır¹. Bununla birlikte Sosyal

¹ Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin bilgi için bkz. **AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, B. 12, Ankara 2018, s. 155 vd.; **BAKIRCIOĞLU**, Talha, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kısmi Süreli Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2019, s. 119; **ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, B. 30, İstanbul 2017, s. 173 vd.; **DEMİR**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2017, s. 102 vd.; **EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, B. 9, İstanbul 2019, s. 85 vd.; **KORKMAZ**, Fahrettin/ **ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, B. 4, Ankara 2019, s. 111 vd.; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin/ **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, B. 1, C. 1, Ankara 2017, s. 143 vd.;

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlarla ilgili düzenlemelerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerine atıfta bulunmaktadır. Bu nedenle İş Kanunu'ndaki tanımlamanın, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da kabul edilen kısmi süreli iş sözleşmesini karşıladığı kabul edilmektedir.

Atipik istihdam biçimlerinin en yaygın halini oluşturan kısmi süreli iş sözleşmesi, İşK. md. 13'te tanımlanmıştır. Buna göre: *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.”*

Kanunda yapılan tanımlamaya göre, kısmi süreli iş sözleşmesi işyerinde emsal işçi için haftalık belirlenen çalışma süresinden önemli ölçüde daha az çalışma süresinin öngörüldüğü sözleşmedir. İşK. md. 13/3'e göre 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.”* Kanun, bu belirlemede çalışma süresinin emsal işçiye göre *“önemli ölçüde daha az”* olması kriterini kullanmıştır². Ancak kanunda *“önemli ölçüde daha az”* ifadesinden ne anlaşılması

NARMANLIOĞLU, , Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s. 232 vd; **ÖZCAN**, İrem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, s. 101; **SEVİMLİ**, Ahmet, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul 2019, s. 9 vd., **SENYEN-KAPLAN**, Tuncay, Bireysel İş Hukuku, B. 9, Ankara 2018, s. 96 vd.; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, Çağlar, Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2019, s. 12; **SÜZEK**, , Sarper, İş Hukuku, B. 16, İstanbul 2018, s. 273 vd.; **ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, B. 12, İstanbul 2018, s. 81 vd.; **TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, B. 9, İstanbul 2018, s. 72 vd.; **YORULMAZ**, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara 2008, s. 19 vd.

² **OSKAY**, Barlas, Analık İzni, Ücretsiz İzin ve Yarım Süreli Çalışmaya Eleştirel Bakış, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 155-156, Temmuz-Ağustos 2017, s. 104; **SENYEN-KAPLAN**, s. 96; **SÜZEK**, s. 274.

gerektiği açıklanmamıştır³. Söz konusu açıklama, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁴nde yapılmıştır. Yönetmeliğin 6. maddesinde kısmi süreli çalışma açıklanmış ve tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan çalışmanın üçte ikisi kadar olan çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu ifade edilmiştir. Buna göre kısmi süreli iş sözleşmeleri, tüm işgünlerinde günlük çalışma süresinden kısa olacak şekilde ya da haftanın sadece belirli günleri tam süreli çalışacak şekilde kurulabilir niteliktedir⁵.

Kısmi süreli iş sözleşmesi her ne kadar Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlanmamış olsa da İş Kanunu ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne paralel bir şekilde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır. Buna göre: *“Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır.”*

B) Unsurları

Normal haftalık çalışma süresi İşK. md.13'e göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenen işçinin iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesidir. Söz konusu tanımlamadan yola çıkılarak, sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabulü için birtakım unsurların bulunması gerekmektedir.

İlk olarak, borçlar hukukunun genel ilkelerinden olan irade serbestisine bağlı olarak sözleşmenin serbest iradeye dayanması yani gönüllülük

³ OSKAY, s. 104; MUTLU, Emre, Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, S. 4, Y. 2013, s. 33; SÜZEK, s. 274; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Ankara 2019, s. 52.

⁴ RG. 06.04.2004, 25425.

⁵ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, s. 86; DEMİR, s. 103; KORKMAZ/ ALP, s. 111; ÖZDAMAR, Murat/ ÇAKAR, Erden, Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, Bursa Barosu Dergisi, C. 39, S. 95, Ağustos 2014, s. 70, dpn. 1; SENYEN-KAPLAN, s. 96; SÜZEK, s. 274; SÜMER, s. 52.

esasıyla kurulmuş olması gerekmektedir⁶. Bu bakımdan işçi ve işveren çalışılacak sürenin kısalığı hususunda anlaşmış olmalıdır^{7 8}. Taraflarca belirlenen süre, yönetmelikte gösterilen önemli ölçüde daha az kavramını karşılamalıdır. Bu açıdan haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde 30 saate kadar⁹ yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olacaktır¹⁰. Haftalık çalışma süresinin örneğin 42 saat olarak belirlendiği işyerinde ise 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olacaktır.

⁶ **CANİKLİOĞLU**, Nurşen, Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Ocak- Şubat 2016, s. 64; **ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT**, s. 174; **MUTLU**, s. 33.

⁷ **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 12; **SÜZEK**, s. 275.

⁸ Kısmi süreli çalışma, tarafların serbest iradesi ile seçebileceği bir çalışma biçimidir. 6663 sK. ile birlikte İşK.'nun kısmi süreli çalışmayı düzenleyen 13. maddesine eklemeler yapılmış ve İşK. md. 74'te düzenlenen analık izinlerinden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi imkanı sağlanmış ve bu talebinin işveren tarafından reddedilemeyeceği düzenlenmiştir. Analık izinleri neticesindeki kısmi süreli çalışmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **BAŞKAN**, Ş. Esra, 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2, Aralık 2016, s. 98 vd.; **OSKAY**, s. 104 vd.; **UĞUR**, Suat/ **YİĞİT**, Yusuf, İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, C. 6, S. 1, Haziran 2017, s. 76 vd.; **TAŞDEMİR**, Yasemin, Kısmi Süreli Çalışmaya Genel Bakış, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 11, Y. 2018, s. 205 vd.; **YAMAKOĞLU**, Efe/ **KARAÇÖP**, Eda, Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25, S. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, s. 1476.

⁹ İş Kanunu gerekçesindeki ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ndeki "...üçte ikisi oranından daha az" lafızları doğrultusunda haftalık en fazla 29 saat belirlenen çalışmaların kısmi süreli çalışma kabul edilmesi gerekmektedir. Bununla beraber İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ndeki "...üçte ikisi oranına kadar" lafzının üçte ikisinin de dahil edildiği şeklinde yorumlanması ve Yargıtay kararlarında haftalık 30 saat ve daha az çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilmiştir. Bu yöndeki tartışmalar için bkz. **CANİKLİOĞLU**, s. 65; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 10-11.

¹⁰ **AKYİĞİT**, s. 156; **CANİKLİOĞLU**, s. 65; **KORKMAZ/ ALP**, s. 112; **ÖZDAMAR/ ÇAKAR**, s. 70; **SÜZEK**, s. 274.

Bu bakımdan kısmi süreli çalışmanın kabulü için işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresi esas alınır.

Sözleşmenin niteliğinden çıkarılan diğer bir unsur ise bu çalışmanın sürekli ve düzenli¹¹ olacağı yönünde anlaşılması¹². Bu bakımdan normal haftalık çalışma süresine göre çalışan bir işçinin çalışma süresinin geçici olarak kısaltılması sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu anlamına gelmemektedir¹³. Kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurlarında çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri hariç olmak üzere yazılı olma şartı da bulunmamaktadır¹⁴.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise hizmet sözleşmesinin kısmi süreli sayılması için "önemli ölçüde daha az" koşulu aranmamıştır. TBK. md. 393/2'ye göre: "*İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.*". Bu bakımdan Türk Borçlar Kanunu kapsamında bir işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmasının kabulü için işyerinde belirlenen çalışma

¹¹ "Düzenli"den anlaşılması gereken çalışmanın "devamlı"lık arz etmesidir. Aksi takdirde kısmi süreli çalışmada esnek çalışmadan bahsedilemeyecektir. **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 73.

¹² **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT**, s. 174; **CANIKLIOĞLU**, s. 65; **MUTLU**, s. 33; **TUNÇOMAĞ/ CENTEL**, s. 72; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 12.

¹³ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT**, s. 175; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s. 144; Sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olmasının herhangi bir önemi yoktur. Önemli olan çalışma süresinin sürekli olarak normal haftalık çalışma süresinden kısa belirlenen bir iş ilişkisinin varlığıdır. **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 12.

¹⁴ Kısmi süreli iş sözleşmesi kuruluşunda şekil şartına yer verilmemesi sosyal güvenlik bakımından birtakım sorunlara yol açabilmektedir. Nitekim, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için işveren tarafından prim yatırılması için eksin gün bildirim yapılması gerekmektedir. SSGSSK. md. 86'ya göre sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin kuruma ibrazı gerekmektedir. İspata yarayan belgelerden biri de yazılı yapılmış kısmi süreli iş sözleşmesidir. **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT**, s. 174-175, dñn. 143.

süresinden daha az süre ile çalışılacağı hususunda anlaşılması ve ifanın düzenli biçimde yerine getirileceğinin kabul edilmesi yeterlidir¹⁵.

III. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışanların Sigortalılığı ve Sigorta Kollarından Yararlanması

A) Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışanların Sigortalılığı

1. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanın Sigortalılık Statüsü

Sigortalılık, esasen sosyal güvenlik sisteminde güvence altına alınmış olan belirli risklere karşı kişilerin güvence altında olmasıdır. SSGSSK. md. 3'e göre, sigortalı kavramı ise: "*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi*" olarak ifade edilmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan önce üç farklı kanunla düzenlenen ve üç farklı kurum tarafından yürütülen sigorta ilişkileri artık tek çatı altında bulunmaktadır¹⁶. Kanunun bu düzenlemesiyle sigortalılık statüleri SSGSSK.'nin 4. maddesinin a, b ve c bentleri ile adlandırılmaktadır.

Köy ve mahalle muhtarları, gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin tüm ortakları ve tarımsal faaliyette bulunanlar SSGSSK. md. 4/1-b kapsamında sigortalılık statüsüne sahiptir.

Kamu idarelerinde, "*Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması*

¹⁵ CANIKLIOĞLU, s. 65.

¹⁶ GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 17, İstanbul 2018, s. 71-72; KORKUSUZ, Refik/ UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 6, Bursa 2018, s. 160; TUNCAY, Can/ EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 19, İstanbul 2017, s. 82.

öngörülmemiş olanlar ile Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atanalar" ise SSGSSK. md. 4/1-c kapsamında sigortalıdırlar.

Çalışmamızın konusu bakımından önem arz eden sigortalılık statüsü ise SSGSSK. md. 4/ 1-a kapsamındaki sigortalılıktır. Zira: “Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Görüldüğü üzere kişinin sigortalılığı iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışmasına¹⁷ bağlanmıştır¹⁸. Bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin türü ise önem arz etmemektedir¹⁹. Sigortalılık statüsü tam süreli işçi açısından da kısmi süreli işçi açısından da aynıdır. Bu bakımından kısmi süreli çalışanların sigortalılığı da SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında sigortalılıktır.

2. Kısmi Süreli Çalışanın Prime Esas Günlük Kazancı

a) Prime Esas Kazancın Kapsamı

Prime esas kazancın hesabına dahil edilecek ödemeler SSGSSK. md. 80’de açıklanmıştır. Buna göre işçinin hak ettiği ücret prime esas kazanç

¹⁷ Sigortalılık işçinin fiilen çalışmasıyla başlar. ALPER, Yusuf/ KILKIŞ, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2018, s. 214; BAYRAM, Fuat, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, İstanbul 2015, s. 13; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 148; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 258; SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2021, s. 55; ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, B. 12, İstanbul 2017, s. 94; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 151.

¹⁸ CANIKLIOĞLU, s. 53.

¹⁹ SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 81; ÖZDAMAR/ ÇAKAR, s. 70.

dahil edilmektedir²⁰. Söz konusu ücretin türü önemli olmamakla birlikte²¹ fazla çalışma ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, hafta tatili ücretleri ile ücret ekleri de hesaba dahil edilmektedir²². Ücretle birlikte işveren tarafından sigortalı için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar da prime esas kazançta dahil edilmektedir (SSGSSK. md. 80/1-a-2). Aynı şekilde idare veya yargı mercileri tarafından verilen karar nedeniyle sigortalıya ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı da prime esas kazançta esas alınmaktadır (SSGSSK. md. 80/1-a-3). Prime esas kazançta dahil edilmeyecek ödemeler ise kanunda sınırlı sayıda sayılmıştır²³.

Prime esas kazançta dahil olacak ödemeler bakımından Kanunda sözleşme türüne göre bir ayırım yapılmadığından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için de aynı şartlara tabi şekilde hesaplama yapılacaktır²⁴. Ancak kısmi süreli çalışma bakımından önemli olan husus, iş sözleşmesiyle aynı anda birden fazla işte çalışılması halidir. Nitekim aynı anda birden fazla

²⁰ Hak edilmesi prime esas kazançta dahil edilmesi için yeterlidir. Fiilen ödeme yapılmış olması gerekmez. **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 234; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 175.

²¹ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 234; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 82; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 175.

²² **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 234; **KARAMAN**, Mehmet Halis, Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 1, Y. 2013, s. 216; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 82; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 175.

²³ SSGSSG. md. 80/1-b: “*Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30’unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.*”

²⁴ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 250; **KARAMAN**, s. 216; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 82.

kısmi süreli iş sözleşmesi kurulması mümkündür²⁵. Bu durumda, işçinin her iki işverenden de aldığı ücretler toplanarak bunun üzerinden işlem yapılmaz²⁶. Prime esas kazanç tutarı hesabında her iki işverenden kazandığı tutarlar ayrı ayrı dikkate alınır ve prim hesabı yapılır²⁷. Bununla beraber SSGSSK. md. 82/4'e göre, aynı sigortalılık hali için yatırılan primler toplamı prime esas kazanç üst sınırını aşarsa aşan kısım sigortalının talebi ile sigortalıya geri ödenir.

b) Prime Esas Günlük Kazancın Hesaplanması

SSGSSK. md. 80/1-g'ye göre, bir ay içerisindeki sigortalının prime esas tutulan toplam kazancının 1/30'u prime esas günlük kazancı ifade etmektedir. Buna göre, prime esas günlük kazanç hesabında ayın kaç gün sürdüğü de dikkate alınmaz²⁸.

Söz konusu hesap özellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için önem arz etmektedir. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar haftalık normal çalışma süresinden önemli ölçüde daha az miktarda çalışmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ifa borçlarını bazen tüm işgünlerinde çalışıp daha kısa saatlerde mesai yaparak yerine getirirken bazen de haftanın sadece bir kaç günü çalışıp tam saatli mesai yaparak ifa etmektedir.

²⁵ İşçi, birden fazla işveren ile kısmi süreli iş sözleşmesi kurabilmekle beraber, işçinin korunması ilkesi kapsamında bir haftadaki toplam çalışma süresinin 45 saati aşmaması gerekmektedir. **SÜZEK**, s. 274-275. İşçinin birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışma yürütmesi ve toplam haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılması halinde aşan kısım geçersiz sayılmakla beraber geçersizlik ileriye yönelik etki doğuracağından bu çalışma için işçi ücrete hak kazanmış olacaktır. **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT**, s. 177.

²⁶ **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 83; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 190.

²⁷ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 250; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 83; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 190.

²⁸ **BAKIRCIOĞLU**, s. 119; **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 250; **KARAMAN**, s. 218; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 83; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 189.

Şayet kısmi süreli çalışan tam süreli emsal işçi gibi haftanın her işgününde işe geliyorsa o halde prime esas günlük kazanç hesaplaması da tam süreli emsal işçi gibi olacak ve o ay içindeki toplam kazancın 1/30'una denk gelecektir²⁹. Ancak kısmi süreli çalışan, haftanın sadece birkaç günü tam saatli olarak çalışıyorsa o halde SSGSSK. md. 80/1-g'deki: "...günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır." hükmü gereği, prime esas günlük kazancının hesaplanması için, prime esas tutulan toplam kazancının, çalışıp ücret aldığı gün sayısına bölünmesi gerekmektedir³⁰.

c) Alt ve Üst Sınır

Prime esas kazancın alt ve üst sınırları SSGSSK. md. 82'de belirlenmiştir. Bu belirlemeye göre, prime esas kazanç asgari ücretten az olamayacağı gibi, asgari ücretin 7,5 katından³¹ da çok olamaz. Bu bakımdan 2021 itibariyle, prime esas günlük kazanç 119,25₺'dan az, 894,375₺'dan çok olamaz.

Prime esas kazanç sınırları belirlenirken kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için ayrıca bir düzenleme yapılmadığından aynı esaslar geçerli olacaktır. Ancak SSGSSK. md. 82/4 gereği, işçi aynı anda birden fazla işyerinde çalışıyorsa ücretlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi ve kısmi süreli çalışan sigortalı için yatırılan aylık prim toplamının belirlenen üst sınırı

²⁹ ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Hakları, Terazi Hukuk Dergisi, C. 4, S. 39, Kasım 2009, s. 155; KARAMAN, s. 216; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 84.

³⁰ Haftanın her günü çalışmamakla beraber, çalışmadığı günler için de aralarındaki sözleşme gereği ücrete hak kazanıyorsa elbette prime esas günlük kazanç, prime esas tutulan kazançlar toplamının 30'a bölünmesiyle hesaplanacaktır. KARAMAN, s. 217; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 84.

³¹ Prime esas kazancın "asgari ücretin 6,5 katı" olan üst sınırı 6761 sK. md. 8 ile 2017'den tarihten geçerli olmak üzere "asgari ücretin 7,5 katı" olacak şekilde değiştirilmiştir.

aşmaması gerekmektedir. Şayet aşılırsa aşan kısım sigortalının prim payı oranında geri ödenir. İade edilecek kısım sadece sigortalının kendi payıdır³². Üst sınırı aşan işveren payı ödenmez³³.

3. Prim Ödeme Gün Sayısı

Tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında sigortalılık statüsü bakımından ayırım olmasa da ay içerisinde çalıştıkları toplam süre farklı olduğundan prim ödeme sayıları doğal olarak eşit olmamaktadır³⁴.

Günlük kazanç hesabında dikkate alınan gün sayıları SSGSSK. md. 80/1-h'ye göre, prime esas gün sayısını oluşturur. Ancak söz konusu maddeye göre: *“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.”* denilmiştir. Buna paralel olarak, SSİŞl. Yön.³⁵ md. 101/3'te de çalıştığı saat karşılığında ücret alarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme gün sayılarının belirlenmesi için, ay içerisinde çalıştıkları toplam sürenin, İş Kanunu'na göre olağan çalışma süresi kabul edilen 7,5 saate bölünmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu şekilde yapılan hesaplama neticesinde 7,5 saatin altında kalan süre 1 güne tamamlanmaktadır³⁶. Bu bakımdan kısmi süreli çalışan sigortalının ay içerisindeki toplam çalışma

³² BAKIRICIOĞLU, s. 125; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 190.

³³ BAKIRICIOĞLU, s. 125; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 190. Bu konudaki eleştiri için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 251.

³⁴ ÖZDAMAR/ ÇAKAR, s. 70.

³⁵ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, RG. 27579, 12.05.2010.

³⁶ Bu bakımdan örneğin, haftalık 24 saat çalışan bir işçinin aylık çalışma süresi olan 96 saatin 7,5'a bölünmesiyle bulunan 12,8 gün tamamlanarak 13 günlük prim ödeme gün sayısına ulaşılacaktır.

süresinin 7,5'a bölünmesi gerekmektedir³⁷. Bu şekilde prim ödeme gün sayısı bulunacaktır³⁸.

4. Sigortalılık Süresi

Sigortalılık süresi uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek adına önem taşıyan bir kavramdır³⁹. Zira malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında hak sahibi olabilmek belirli süre sigortalılık ve prim gün sayısının olmasına bağlıdır⁴⁰. Aranılan sigortalılık süresi, prim gün sayısı şartları Kanunda gösterilmiştir.

SSGSSK. md. 38'de sigortalılık süresi açıklanmıştır. Buna göre, sigortalılık süresinin başlangıcı, mülga 5417, 6900, 2925, 2926, 5434 sayılı Kanunlar ve mülga 506 sayılı Kanun ile aynı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklara veya bu kanuna tabi olarak ilk defa uzun vadeli sigorta kolları kapsamına girdiği tarih olarak kabul edilmiştir⁴¹. Bahsi geçen Kanunlara tabi olarak ilk kez çalışmaya başlanılan tarih sigortalılık süresinin başlangıcı sayılacak ve o tarih üzerinden sigortalılık süresi hesaplanacaktır⁴². Bu bakımdan, ilk işe giriş tarihi ile malullük veya

³⁷ Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme gün sayısı hesaplanırken, aylık toplam çalışma süresinin 7,5'a değil, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saate bölünerek hesaplanmasının daha adil bir çözüm olduğuna yönelik eleştiri için bkz. MUTLU, s. 46.

³⁸ CANIKLIOĞLU/ ÖZKARACA, s. 646-647; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 185; ÖZDEMİR, Part-Time, s. 156; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 112.

³⁹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 166; ÖZCAN, s. 101; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 87; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 151.

⁴⁰ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 151.

⁴¹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 166; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 278, dpn. 582.

⁴² GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 166; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 88.

yaşlılık sigortasında yazılı talep tarihi, ölüm sigortasında ise ölüm tarihi arasındaki süre, sigortalılık süresidir^{43 44}.

SSGSSK. md. 7'ye göre, sigortalılığın başlangıcı hangi kapsamda sigortalı olduğuna göre ayrı olarak belirlenmiştir. Kamu görevlilerinin sigortalılığı göreve başlamakla başlarken; bağımsız çalışanların sigortalılığı vergi mükellefiyetinin başladığı ya da duruma göre meslek kuruluşu kaydının yapıldığı tarihte başlar. Bağımsız çalışanlar için sigortalılık başlangıcında fiili çalışma aranmaz⁴⁵. Ancak SSGSSK. md. 4/1-a kapsamındakilerin yani iş sözleşmesi ile çalışanların sigortalılığı iş sözleşmesi kurulduğunda değil, fiilen çalışmaya başlamakla başlamaktadır⁴⁶. Kanunda sigortalılık süresi açısından iş sözleşmesinin niteliğine göre bir ayırım yapılmamıştır⁴⁷. Bu bakımdan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar da SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında sigortalılık kapsamındadır⁴⁸. Bu yönde sigortalılıkları çalışmaya başlamakla kendiliğinden başlayacak olup, sigortanın başlangıcı herhangi bir bildirimle bağlı değildir⁴⁹.

⁴³ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 166; ÖZCAN, s. 101; SÖZER, s. 61; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 151.

⁴⁴ Bu süre içerisindeki çalışılmayan süreler de sigortalılık süresine dahildir. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 166; ÖZCAN, s. 101; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 88; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 151.

⁴⁵ SÖZER, s. 56.

⁴⁶ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 166; ÖZCAN, s. 101; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 153.

⁴⁷ BAKIRCIOĞLU, s. 129; KARAMAN, s. 229; ÖZCAN, s. 103; SÖZER, s. 55-56.

⁴⁸ ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 112.

⁴⁹ Zorunluluk ilkesi için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 147-152; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 94, TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 151; TUNÇOMAĞ, s. 182-184.

B) Sigorta Kollarından Yararlanılması

1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Kısa vadeli sigorta kolları SSGSSK. md. 3/4'e göre İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını kapsamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası⁵⁰ kapsamında iş kazası⁵¹ ya da meslek hastalığına⁵² uğrayan sigortalının kendisine vefatı halinde ise hak sahiplerine birtakım yardımlar sağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalıya sağlanan parasal yardımlar sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması ile şayet sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle vefat ettiyse hak sahiplerine gelir bağlanması, şartları oluşmuşsa kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği sağlanmasıdır⁵³ (5510 sK. md. 16). İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanmak için iş kazası ya da meslek hastalığına uğramış olan sigortalının belirli bir sigortalılık süresinin ya da prim ödeme gün sayısının bulunması gerekmemektedir⁵⁴. Bu nedenle tam süreli iş

⁵⁰ İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma şartları ve sağlanan yardımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 346; **KORKUSUZ/ UĞUR**, s. 284 vd.; **SÖZER**, s.323 vd.; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 196 vd.; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 388 vd.

⁵¹ SSGSSK. md. 13/1'e göre iş kazası: “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

⁵² SSGSSK. md. 14/1'e göre: “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”

⁵³ **ÖZCAN**, s. 104; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 425.

⁵⁴ **ÖZCAN**, s. 104; **SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU**, s. 89.

sözleşmesi ile çalışanların iş kazasına uğraması ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş kazasına uğramasının sonuçları bakımından bir değişiklik yoktur.

Bununla beraber, kısa vadeli sigorta kollarından olan hastalık⁵⁵ ve analık⁵⁶ sigortası kapsamında sigortalılara sağlanacak olan geçici iş göremezlik ödeneği için Kanun belirli bir miktar prim ödeme gün sayısı aramaktadır. Buna göre, geçici iş göremezlik tarihinden/doğumdan önceki 1 yıl içerisinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması şartı aranmaktadır (SSGSSK. md. 18/1-b,c). Ayrıca analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği alınabilmesi için, doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olmalıdır (SSGSSK. md. 16/4-a).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için analık ve hastalık sigortası kapsamında aranan prim şartları sağlayamama riski bulunmaktadır⁵⁷. Zira

⁵⁵ SSGSSK. md. 15/1'e göre hastalık hali: "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar." dır. Hastalık sigortası ve yararlanma şartları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 427; **KORKUSUZ/ UĞUR**, s. 301 vd.; **SÖZER**, s. 228 vd.; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 223; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 454 vd.;

⁵⁶ SSGSSK. md. 15/2'ye göre analık hali: "4üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri"dir. Analık sigortası ve yararlanma şartları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **ARICI**, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı 2017, s. 271 vd.; **BAŞKAN**, Esra, Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Ocak-Şubat 2016, s. 689 vd.; **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 441 vd.; **KORKUSUZ/ UĞUR**, s. 302 vd.; **SÖZER**, s. 238 vd.; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 230 vd.; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 465 vd.

⁵⁷ **ŞİMŞEK**, Hasan Basri, Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, S. 5, Y. 2014, s. 143.

söz konusu sigorta kollarından yararlanma hakkının kazanılması kısmi süreli çalışanlar için uzun bir süre almaktadır⁵⁸.

2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Uzun vadeli sigorta kolları SSGSSK. md. 3/5'e göre malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortalarını kapsamaktadır. Söz konusu sigortalar kapsamında çeşitli şartların gerçekleşmesi halinde sigortalılara ya da hak sahiplerine birtakım parasal yardımlar sağlanmaktadır.

Malullük sigortası⁵⁹ kapsamında sigortalıya sağlanacak yardım, malullük aylığıdır. SSGSSK. md. 26'ya göre malullük aylığına hak kazanmak için sigortalının malul sayılması⁶⁰ ve en az on yıldan beri sigortalı olup⁶¹, toplamda 1800 günlük uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gerekmektedir. SSGSSK. md. 27'de belirtilen malullük aylığı hesabında ise prim ödeme gün sayısı tam süreli çalışanlara göre daha az olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için olumlu olabilecek bir düzenleme bulunmaktadır. Nitekim düzenlemeye göre prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplama yapılmaktadır.

⁵⁸ ÖZCAN, s. 106; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 90.

⁵⁹ Malullük sigortası ve hak kazanma koşullarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 451 vd.; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 311; SÖZER, s. 257; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 233 vd.; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 478 vd.

⁶⁰ SSGSSK. md. 25/1'e göre: "Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır."

⁶¹ Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olanlar için sigortalılık süresi aranmamaktadır. (SSGSSK. md. 26/2-b)

SSGSSK. md. 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için ise 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanmaktadır. Bununla birlikte elbette 1800 günü tamamlamak bakımından kısmi süreli çalışanın tam süreli çalışana göre çok daha uzun bir süreye ihtiyacı bulunmaktadır⁶².

Yaşlılık sigortası⁶³ kapsamında sağlanan yardım yaşlılık aylığı bağlanmasıdır⁶⁴. SSGSSK. md. 28'e göre ilk defa bu kanuna tabi olarak sigortalı sayılanlar için kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 yaşını doldurmuş olmak⁶⁵ ve md. 4/1-a kapsamındakiler için 7200 günlük prim ödeme gün sayısının bulunması gerekmektedir. Bu bakımdan yaşlılık aylığına hak kazanmak için gereken 7200 günlük prim ödeme gün sayısını kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların tamamlaması uzun yıllarını almaktadır⁶⁶.

Ölüm sigortası⁶⁷ kapsamında sağlanan yardımlarsa ölüm aylığı, ölüm toptan ödemesi, kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneğidir. Ölüm sigortası kapsamında sağlanan en önemli yardım olan ölüm aylığının hak kazanılması için SSGSSK. md. 32'ye göre md. 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için en 5 yıllık sigortalılık süresi ve 900 günlük prim ödeme gün sayısının bulunması gerekmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanın hak sahiplerinin ölüm aylığından yararlanabilmesi

⁶² ÖZCAN, s. 107; ŞİMŞEK, s. 141.

⁶³ Yaşlılık sigortası ve yararlanma şartları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 491; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 321 vd.; SÖZER, s. 369 vd.; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 241; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 499 vd.

⁶⁴ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 493; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 500. Bunun dışındaki bir diğer yardım ise yaş şartını sağlamakla beraber prim ödeme gün sayısını sağlayamayan sigortalılar için toptan ödeme yapılmasıdır. Toptan ödeme, primlerin iadesi niteliğinde olup yaşlılık sigortasından sağlanan bir yardım değildir. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 493, dñn. 14; SÖZER, s. 424; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 501.

⁶⁵ SSGSSK. md. 28/2-b ile yaş şartı bakımından 2036'dan başlayıp 2048'e kadar devam eden bir kademeli geçiş belirlemiştir.

⁶⁶ ÖZCAN, s. 107; ŞİMŞEK, s. 141.

⁶⁷ Ölüm sigortası ve yararlanma şartları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 600 vd.; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 333 vd.; SÖZER, s. 437 vd.; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 269; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 546 vd.

için diğer şartların yanında her şeyden önce söz konusu sigortalılık süresi ve prim gün sayılarının tamamlanmış olması gerekmektedir. Bu durum daha önce ifade edildiği gibi kısmi süreli çalışanlar açısından uzun süreli çalışmış olmayı gerektirmektedir.

3. Prim Ödeme Gün Sayısının Tamamlanması İmkânı

a) İsteğe Bağlı Sigortalılık

Sosyal sigortaların zorunluluk esasına dayanması nedeniyle herhangi bir talebe ya da bildirimle bakılmaksızın kişilerin sosyal sigorta kapsamındaki bir faaliyeti yürütmesiyle birlikte kendiliğinden sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş olur⁶⁸. İsteğe bağlı sigortalılık, kişilerin kendi talepleriyle prim ödeyerek, yararlanamadıkları uzun vadeli sigorta kollarından ve genel sağlık sigortasından yararlanmalarını sağlayan bir sigortalılık durumudur⁶⁹. İsteğe bağlı sigortalılıktan yararlanmak için kişinin bir sigorta ilişkisinin bulunmaması ya da sonlanmış olması gerekmektedir.

SSGSSK. md. 50-52’de isteğe bağlı sigortalılığa ilişkin şartlar ve hükümlere, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 91 vd.’da da uygulanmasına ilişkin detaylara yer verilmiştir. Buna göre isteğe bağlı isteğe bağlı sigortalı olabilmek için: “*zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak, 18 yaşını doldurmuş bulunmak ve İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak*” şartlarının gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere kural olarak zorunlu sigortayı gerektirecek şekilde bir çalışmanın gerçekleştirilmesi isteğe bağlı sigortalı olmayı engellemektedir. Ancak bu

⁶⁸ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 180; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 369.

⁶⁹ BOSTANCI, Yalçın, İsteğe Bağlı Sigortalılık, İstanbul 2004, s. 51; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 180; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 245; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 118; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 369.

şarta kısmi süreli çalışanlar için bir istisna getirilmiştir. Ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar yani kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak eksik primlerini tamamlama imkânı sağlanmıştır⁷⁰.

İsteğe bağlı sigortalılık kural olarak SSGSSK. md. 4/1-b kapsamında sigortalılık kabul edilirken, SSGSSK. md. 51/2'ye göre, isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak primlerini tamamlayan kısmi süreli çalışanların tamamlanan süreleri de md. 4/1-a kapsamında geçen süre sayılmıştır. Bu şekilde, kısmi süreli çalışanlar için uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmak için aranan prim şartlarında da kolaylık sağlanmış olmuştur⁷¹.

İsteğe bağlı sigortalılıkta ödenecek prim tutarı sigortalı tarafından bildirilen prime esas kazanç üzerinden hesaplanmaktadır. Elbette bildirilecek olan kazanç, SSGSSK. md. 82. maddeye uygun olarak alt ve üst sınırlar arasında kalmalıdır. Bildirilen prime esas kazancın %20'si uzun vadeli sigorta kolları için, %12'si ise genel sağlık sigortası için alınmakta olup toplam olarak %32 oranında prim alınmaktadır (SSGSSK. md. 52/1).

Sigortalı olarak çalışmayan kişinin isteğe bağlı sigortalı olarak yatıracağı prim 30 gün üzerinden olacaktır. 2021 yılı için brüt asgari ücret tutarı olan 3.577,50 lira üzerinden bu kişinin isteğe bağlı sigortalılıktan yatırılacak aylık sigorta primi en az 1144,8₺, en fazla ise 8586₺'dir.

Kısmi süreli çalışanların isteğe bağlı sigortalılık primi ödenen süreleri, zorunlu sigortalılıklarına ilişkin prim ödeme gün sayısına eklenir. Bu şekilde 30 günü geçmemek üzere primleri tamamlama imkânına sahip olurlar. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmasından kaynaklı olarak aylık 14 gün prim ödeme gün sayısı olan işçinin, isteğe bağlı sigorta

⁷⁰ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 183; ÖZCAN, s. 111; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 96; ŞİMŞEK, s. 145; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 374.

⁷¹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 188; ÖZCAN, s. 112; ŞİMŞEK, s. 146; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 374.

kapsamında 16 günlük prim ödemesi gerekecektir. 2021 yılı için, bu işçinin isteğe bağlı sigortalılıktan yatırılacak aylık sigorta primi en az 610,56₺ iken en fazla 4579,2₺'dir.

Özellikle yaşlılık aylığına hak kazanmak bakımından primleri tamamlayabilmek için isteğe bağlı sigortalılık bir çözüm gibi görünse de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların gelirlerinin de çalışma süreleri nedeniyle az olduğu düşünüldüğünde eksik günler için prim ödemesi de çok mümkün olamamaktadır⁷². Bununla beraber, ileride tam süreli olarak çalışabileceği düşüncesiyle o anda kısmi süreli çalışmayı tercih etmeyen işçinin yaşlılık aylığını hak kazanmada diğer şartları sağlarken prim ödeme gün sayısı eksik kalabilir. İsteğe bağlı sigortalılığın ise ileriye doğru sonuç doğurması nedeniyle bu imkân kullanılarak geçmişteki eksik günlerin tamamlanması mümkün değildir⁷³.

b) Hizmet Borçlanması

Birtakım sigorta kollarından yararlanmak için Kanun, belirli bir sigortalılık süresine ve belir bir prim gün sayısına ulaşmış olmayı aramaktadır. Nitekim, uzun vadeli sigorta kollarının sağladığı faydalardan yararlanmak için belirli bir miktarda işlemiş sigortalılık süresinin olması ve sigorta primi yatırılmış olması gerekmektedir.

Hizmet borçlanması esasında sigortalıların fiilen çalışarak geçirmediikleri bazı süreleri sigortalıymış gibi sayılmasına imkân tanımaktadır. Bu bakımdan hizmet borçlanması⁷⁴, çeşitli nedenlerle sigortalılıkta geçmeyen sürelerin sigortalılık süresinden sayılmasına yarayan bir işlem olarak

⁷² CANIKLIOĞLU, s. 69.

⁷³ CANIKLIOĞLU, s. 69; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 186; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 374.

⁷⁴ Hizmet borçlanması hakkında detaylı bilgi için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 527 vd.; SÖZER, s. 486; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 722 vd. Borçlanma örnekleri için bkz. ÖZDEMİR, Cumhuriyet, 5510 sayılı Kanuna Göre Hizmet Borçlanması İşlemleri, Terazi Hukuk Dergisi, C. 5, S. 52, Aralık 2010, s. 171 vd.

tanımlanabilmektedir⁷⁵. Ancak kanun her çalışılmayan sürenin borçlanma yoluyla sigortalılıkta sayılmasına imkân vermemiş bunu sınırlı olarak saymıştır⁷⁶.

Daha önce bahsedildiği üzere isteğe bağlı sigortalılıkla kısmi süreli çalışanların eksik kalan günlerini tamamlama imkânları bulunmaktadır. Bununla beraber isteğe bağlı sigorta ancak geleceğe etkili olabilecek bir yoldur. Kısmi süreli çalışan, çalıştığı süre içerisinde isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanmadıysa, eksik kalan günleri için sonradan bu yolla tamamlama yapabilmesi mümkün değildir.

Bununla beraber, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için eksik günlerini tamamlayabilmeleri adına sağlanan diğer bir imkân hizmet borçlanmasıdır. Sigortalıların borçlanabileceği, süreleri düzenleyen SSGSSK. md. 41'e 2011'de 6111 sK. ile eklenen "i" bendine göre: "4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreler" in de borçlanması mümkündür. Ancak bu değişiklik bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonrası için geçerli kabul edilmiştir. Bu nedenle 25.02.2011'den sonraki sürelerle ilişkin olarak borçlanma yapılması mümkündür.

Hizmet borçlanmasından yararlanarak eksik günlerini tamamlayacak kısmi süreli çalışanların kendileri ya da hak sahipleri tarafından yazılı talepte bulunulmalıdır. Hizmet borçlanması için yatırılacak prim tutarı da yine kendilerince belirlenen ve SSGSSK. md. 82'nin belirlediği alt ve üst sınırlar arasında kalan kazanç üzerinden hesaplanacaktır. SSGSSK. md. 41/2'ye göre, kendileri tarafından belirlenen kazancın %32'si prim borcunu oluşturacaktır. Borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde bu borç ödendiği takdirde, borçlanılan süre sigortalılığa sayılmaktadır. Kısmi

⁷⁵ **SEKMEN**, Orhan, 5510 sayılı Yasanın 41'inci Maddesiyle Getirilen Yeni Borçlanma Türleri ve Kapsamı Genişletilenler, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 2-2, Temmuz-Ağustos 2016, s. 507; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 325; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 722.

⁷⁶ **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 723.

süreli çalışanların genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı % 20 oranı üzerinden hesaplanır. Borçlanma yoluyla tamamlanacak süreler, SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında sigortalılıktan sayılmaktadır⁷⁷.

IV. Bazı Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Özel Düzenlemeler

A) Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Ev hizmetlerinde⁷⁸ çalışanların sigortalılığına ilişkin olarak Kanunda özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. 6552 sK. ile eklenen SSGSSK. ek md. 9'da yer alan bu düzenleme nedeniyle ev hizmetlerinde çalışanların ayda 10 günden az çalışanlar ve 10 günden fazla çalışanlar olarak iki farklı şekilde ele alınması gerekmektedir⁷⁹.

Ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışanlara ilişkin hükme göre, bir veya daha fazla kişi tarafından ev hizmetinde çalıştırılanlara, ay içerisinde çalışma saatine göre hesaplanan gün sayısı 10 gün ve daha fazla ise SSGSSK. md. 4/1-a kapsamındaki sigortalılık hükümleri uygulanır. Bu bakımdan ayda 10 gün ve daha fazla ev hizmetlerinde çalışan kişi,

⁷⁷ ÖZCAN, s. 114; ÖZDAMAR/ ÇAKAR, s. 72; SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, s. 98.

⁷⁸ Kanunda tanımlanmamış olan ev hizmeti kavramına, Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'de yer verilmiştir. Buna göre: “Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması” ev hizmetlerini ifade etmektedir.

⁷⁹ SSGSSK.'nda “Sigortalı Sayılmayanlar”ın düzenlendiği 6. maddesinde ev hizmetlerinde çalışanlar da sayılmaktadır. Ancak SSGSSK. ek md. 9 düzenlemesiyle birlikte esasında sigortalı sayılmayan “ev hizmetlerinde çalışan” kişi kalmamıştır. Bu nedenle “Bazı Sigorta Kollarının Uygulanacağı Sigortalılar” başlıklı SSGSSK. md. 5'te düzenlenmesinin daha yerinde olacağına ilişkin görüş için bkz. YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1474.

SSGSSK. md. 4/1-a kapsamındaki sigortalıların yararlandığı hükümlerden yararlanma imkanına sahiptir⁸⁰. Bu kişilerin sigorta bildirimleri⁸¹ çalışma yapılan ayın sonuna kadar işverenleri tarafından yapılmalıdır⁸². Çalışmanın niteliği nedeniyle genellikle kısmi süreli olarak çalışanların ay içerisinde çalıştığı toplam saatin 7,5'a bölünmesiyle o ay içerisinde 10 gün çalışıp çalışmadığı tespit edilmelidir⁸³.

Ay içerisinde 10 günden az olacak şekilde ev hizmetlerinde çalışan kişiler için ise farklı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, bu kişiler sadece iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından yararlanma imkânına sahiptir⁸⁴. Söz konusu sigortalılık tescili kurumun belirlediği belge⁸⁵ ile çalışmanın yapıldığı ayın sonuna kadar yapılmalıdır⁸⁶. Ayda 10 günden az çalıştırmanın devam ettirilecekse bunun formda belirtilmesi suretiyle ayrıca bildirim gerekliliği duyulmamaktadır⁸⁷. Buna yönelik primler yanında çalıştıkları kişi tarafından yatırılır ve yatırılacak tutar, prime esas günlük

⁸⁰ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 100; YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1470.

⁸¹ Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalıştırılacaklara ilişkin bildirim için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/74e59a26-f10b-404e-8fd2-1a176e3d82c3/03_bildirim.docx?MOD=AJPERES, E.T. 01.02.2021.

⁸² SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında tüm sigorta kollarından yararlanması için farklı işverenler yanında toplam 10 gün değil, aynı işveren yanında ayda 10 günlük çalışmanın olması gerekmektedir. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 100.

⁸³ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 100; YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1470.

⁸⁴ Bu kişiler uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamadıkları gibi hastalık, analık ve genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanmamaktadır. Bu yöndeki eleştiriler için bkz. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 138; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 343.

⁸⁵ Ev hizmetlerinde 10 günden az çalıştırılacaklara ilişkin form için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/15c24565-2933-4dc3-a7c9-d57a185b745e/04_form.docx?MOD=AJPERES, E.T. 01.02.2021.

⁸⁶ Bu kişiler için birden fazla kişi tarafından bildirim yapılabileceğinden sigortalılığın başlangıcı tespitinde en eski tarihli olanı esas alınacaktır. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 139; YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1470.

⁸⁷ YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1472.

kazanç alt sınırının %2'si⁸⁸ kadardır. Bu bakımdan 2021 yılı için ödenecek en az prim tutarı 2,385₺'dir.

Bununla beraber bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının sağladığı yardımlardan yararlanabilmesi için kazanın gerçekleştiği tarihten en az 10 gün önce sigortalılığın tescil edilmiş olması ve sona ermemiş olması gerekmektedir.

Bu nedenle yanında çalıştıkları kişiler tarafından söz konusu %2'lik prim yatırılmadığında bu kişinin yardımlardan yararlanma ihtimali bulunmamaktadır⁸⁹. Ayrıca yanında çalıştıkları kişi ek md. 9/3 gereği "işveren" olarak değil, "çalıştıran" olarak değerlendirildiğinden iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde işveren gibi sorumlu olmamaktadır⁹⁰.

Bu kişiler için uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kapsamına girme imkânı sağlanmıştır. Buna göre isterlerse, prim ödenen ayı takip eden ayın sonuna kadar beyan edilen kazancın %32,5'u kadar, prim yatırabilirler⁹¹. Bu şekilde eksik kalan günlerini tamamlama imkanları bulunmaktadır. Bunun %20'si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5'u ise genel sağlık sigortası primi olarak alınır. Ödenmiş olan primler SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında sigortalılıktan sayılmaktadır⁹². Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, malullük sigortası, yaşlılık sigortası, ölüm sigortası ve genel

⁸⁸ Prim tutarı, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacağından bu kişilerin aldığı prime esas kazanç tutarları dikkate alınmamaktadır. **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 139; **YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP**, s. 1473.

⁸⁹ **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 115.

⁹⁰ Hükmün isabetli olmadığı yönünde bkz. **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 140; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 115; **YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP**, s. 1472.

⁹¹ İsteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi en azından %32 oranının esas alınması gerektiği yönündeki eleştiri için bkz. **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 139; **YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP**, s. 1473, dph. 56.

⁹² SSGSSK. ek md.9/3'e göre bu kişilere: "...iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır."

sağlık sigortasından yararlanma imkanları sağlanmışken; analık ve hastalık sigortası kapsamına girme olanağı verilmemesinin isabetsiz olduğu düşünülmektedir⁹³.

B) SSGSSK. EK MD. 6 Kapsamındakiler

“Bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılıkları” başlıklı SSGSSK. ek md. 6 düzenlemesiyle belirlenen alanlarda çalışanlar için ay içerisindeki çalışma süresine göre farklı hükümler belirlenmiş ve buna göre sigortalılıkları hususunda çalışma süresine göre iki grup doğmuştur⁹⁴. Maddeye göre: “Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır.”. Bu bakımdan ay içindeki çalışması 10 günden az olan söz konusu kişilerin ay içindeki eksik kalan günlerini tamamlayabilmeleri sağlanmış ve kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödenebileceği ifade edilmiştir. Kanunun bu imkânı, “ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri⁹⁵ ve SSGSSK. md. 4/2-b kapsamında Kültür ve Turizm Bakanlığınca

⁹³ YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1474.

⁹⁴ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 130-131; CANIKLIOĞLU, Nurşen/ ÖZKARACA, Ercüment, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, Ocak 2014, s. 641.

⁹⁵ Bu araçlarla ücret karşılığında tam süreli çalışanlar SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında, araç sahipleri ile kiralarak kendi adına işleteler ise SSGSSK. md. 4/1-b kapsamındadır. GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 135. Ayrıntılı bilgi için bkz. SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, Taksi, Dolmuş ve benzeri Ulaşım Araçlarında Çalışanların Sigortalılıkları, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 1, Y. 2020, s. 222 vd.

belirlenen alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan kişiler⁹⁶ için sağlamıştır.

Bu kişiler md. 82'deki prime esas kazanç sınırları içinde kalmak kaydıyla kendileri tarafından belirlenen günlük kazançlarının %32,5'u oranında prim yatırırlar⁹⁷. Bu oranın %20'si uzun vadeli sigorta kolları için %12,5'u genel sağlık sigortası içindir. Bu madde kapsamındaki sigortalılık statüsü SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında değerlendirilmektedir⁹⁸.

2011/36 sayılı Genelge'ye göre SSGSSK. ek md. 6'da belirtilen kişiler, 01.03.2011 den itibaren SSGSSK. md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacak ve 30 gün süre ile primlerini kendileri ödeyeceklerdir. Bununla beraber, bilindiği üzere md. 4/1-a kapsamındaki sigortalılık için aranan tek şart hizmet sözleşmesi ile çalışıyor olmaktır. Bu bakımdan esasen kişinin ayda kaç gün çalıştığı da önem arz etmemektedir. Söz konusu kişilerin çalışmaya başlamakla sigortalılığı, zorunluluk ilkesi gereği çalışmaya başladıkları andan itibaren başlamalı ve çalıştıkları süreye ilişkin primleri işverence ödenmelidir⁹⁹.

⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. **AKYİĞİT**, Ercan, Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu, Hukuk ve Sanat, Edt. ÜNVER, Yener/YENERER ÇAKMUT, Özlem, B. 2, Ankara 2016, s. 61 vd.; **CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA**, s. 637 vd.; **ERTUŞ**, Ecenur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocuklar, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019, s. 149 vd.; **KÖME AKPULAT**, Ayşe, Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, S. 1, Haziran 2016, s. 1886 vd.

⁹⁷ 01.01.2021-31.12.2021 tarihleri arasında ek md. 6'dan yararlananlar için ödenecek prim tutarları için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu 06.01.2021 tarihli 2021/1 sayılı "Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar" konulu genelge.

⁹⁸ SSGSSK. ek md. 6/5: "Ancak, ticari taksi ile dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarını işleten kişilerin Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendine tabi olmalarını gerektirecek nitelikte vergi mükellefi olmaları halinde, bu kişiler Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olurlar."

⁹⁹ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 136; **CANIKLIOĞLU/ ÖZKARACA**, s. 657; **KÖME AKPULAT**, s. 1202; **SARIBAY ÖZTÜRK**, s. 250.

Sosyal güvenlik sistemine göre iş sözleşmesi ile kısmi süreli çalışmalarda da zaten kişilerin eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak ya da sonradan borçlanma yaparak tamamlama imkanları bulunmaktadır¹⁰⁰. Bu nedenle ek madde ile yapılan düzenleme ayrıca bir yarar sağlamamaktadır.

6111 sayılı Kanun’la getirilen geçici 29. madde ek madde 6 kapsamındaki kısmi süreli çalışanlar açısından ayrı bir fayda sağlamaktadır. Buna göre ek md. 6’dan yararlanacak kişilerden *“bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır.”*. Bu bakımdan bu kişilerden günlük kazancın 18 katı ile başlanmak suretiyle prim alınmaktadır. Bu açıdan daha az prim ödeyerek 30 gün ödenmiş gibi sigortalanmaktadır. Bu durumun ek madde 6 kapsamındakiler için bir imkân olduğu düşünülmektedir¹⁰¹. Ancak katsayı her sene arttırılarak hesaplama yapılacağından prime esas günlük kazancın 30 katı üzerinden hesaplanacak tarihe gelindiğinde yani 2023’te sağlanan fayda sıfırlanmış olacaktır¹⁰².

C) Üniversitelerde Kısmi Süreli Çalışan Öğrenciler

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bazı çalışmalar için sigorta kollarının tamamından yararlanma imkânları olmasa da bazı sigortalardan yararlananları md. 5’te göstermiştir. SSGSSK. md. 5/b’ye göre, kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin aylık prime esas kazançları SSGSSK. md. 82’ye göre günlük prime esas kazancın alt sınırının 30 katından fazla değilse iş kazası ve meslek hastalığı sigortası

¹⁰⁰ ALPER/KILKIŞ, s. 228; ERTUŞ, s. 151; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 136; KORKUSUZ/ UĞUR, s. 246; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 118-119; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 361.

¹⁰¹ CANIKLIOĞLU/ ÖZKARACA, s. 642; ERTUŞ, s. 151; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 136; ÖZEL, s. 302.

¹⁰² ERTUŞ, s. 151; KÖME AKPULAT, s. 1205; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 250.

uygulanmaktadır. Eğer bakmakla yükümlü olunan kişi değilse, genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanmaktadır.

Söz konusu hükümle ücret düzeylerine göre bir ayırım yapıldığı görülmektedir. Nitekim kazancı prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar kısmi sigortalı kabul edilirken, prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olanlar ise tüm sigorta kollarından yararlanabilmektedir¹⁰³.

Söz konusu öğrenciler için sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanma imkânı verilmesi tartışma konusudur. Nitekim öğrencilerin uzun vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaması yaptıkları bu çalışmanın prim ödeme gün sayılarına katkı sağlamaması sonucunu doğurmaktadır¹⁰⁴. Bununla beraber, herhangi bir kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan kişi tüm sosyal sigorta imkânlarından yararlanabilmektedir¹⁰⁵. Eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eden bu durum bir süreliğine değiştirilmiş olsa da 5754 sK. ile 2008’de tekrar eski haline getirilmiştir. Düzenlemenin mevcut hali normal bir kısmi süreli çalışmayı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak yapılan kısmi süreli çalışmadan avantajlı konuma getirmektedir.

V. Sonuç

Sosyal güvenlik sisteminin önemli ölçüde tam süreli çalışmaya göre düzenlenmiş olması kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sosyal güvenlik sisteminin sağladığı imkânlardan yararlanmaları hususunda onları birtakım sorunlarla karşı karşıya getirmektedir. Günümüzde yaygın şekilde kullanılan bu çalışma biçiminin sosyal güvenlik hukuku bakımından temel düzenlemelerle ele alınması gerekmektedir. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sosyal sigortalardan etkin bir şekilde yararlanabilmelerine imkân sağlayacak her türlü düzenleme önem arz etmektedir.

¹⁰³ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 128.

¹⁰⁴ ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 113.

¹⁰⁵ ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 113.

Yararlanma şartları prim ödeme gün sayısına bağlı kılınan sigorta kollarından faydalanılması açısından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, tam süreli çalışanlara göre dezavantajlı konumdadırlar. Gerçekten kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların prim ödeme gün sayıları hesaplanırken aylık çalışma süresinin günlük çalışma süresi kabul edilen 7,5 saate bölünmesi suretiyle bulunması kısmi süreli çalışanların birçok hak için gerekli prim sayısını sağlamasını oldukça güçleştirmektedir.

Bununla beraber sosyal sigortalardan sağlanan ödenek ve gelirlerin prime esas kazanç üzerinden hesaplanması da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Zaten tam süreli çalışana göre daha kısa çalışıyor olması sebebiyle aldığı ücretin ve dolayısıyla hak kazanacağı ödenek ve gelirlerin düşük olması doğal karşılanmaktadır. Ancak en azından tüm bu haklardan yararlanmak için aranan şartların tam süreli çalışanlar ile aynı olmaması daha hakkaniyetli olacaktır. Nitekim kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların belirlenen prim ödeme gün sayısına ulaşması için oldukça uzun yıllar gerekmektedir. Kanunun primlerin tamamlanmasına yönelik olarak sağladığı imkânlar sigorta kollarının sağladığı yararlardan faydalanma imkânına erişim hususunda yardımcı olmaktadır.

Bu bakımdan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkin olarak getirilen isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak eksik günlerin tamamlanması yerinde bir düzenleme olmuştur. Bununla birlikte isteğe bağlı sigortalılığın mevcut çalışma ilişkisi içerisinde kullanılabilir bir yol olması ve bu şekilde yatırılan primlerin sadece geleceğe yönelik etki yaratması birtakım kayıplar yaşanmasına neden olmaktadır. Nitekim çalışma ilişkisi içerisinde ileride yapacağı çalışmalarla eksik günlerinin tamamlanabileceği düşüncesiyle isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanmamış çalışanların eksik günlerini sonradan bu yolla tamamlayabilmeleri mümkün değildir.

İsteğe bağlı sigortalılıktan yararlanılarak geçmişe yönelik eksik günlerin tamamlanması mümkün olmadığından 6111 sK. ile kısmi süreli iş

sözleşmesi ile çalışanlar için getirilen borçlanma imkanı kuşkusuz yerinde bir düzenlemedir. Borçlanma sayesinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışamayanların tamamlayamadıkları eksik günlerini giderme imkânı doğmuştur. Ancak elbette düşük kazançta sahip kısmi süreli çalışanların borçlanma yoluyla primlerini tamamlamaları da oldukça güç olacaktır.

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için ek md. 9’da özel bir sigortalılık öngörülmüş ve sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Bunun yanında istemeleri halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasından yararlanmak için prim yatırabilme imkânı sağlanmıştır. Bununla birlikte söz konusu prim tutarının prime esas kazancın %32,5’u olarak belirlenmesinin hakkaniyetli olmadığı düşünülmektedir. Zaten düşük ücretle çalışan bu kişilerin söz konusu primi yatırmasının beklenmesi hayatın gerçekleriyle uyuşmamaktadır. Ayrıca hastalık ve analık sigortasından yararlanılması hususunda imkân sağlanmaması da eleştiri konusudur.

SSGSSK. ek md. 6 ile de bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılığına ilişkin yapılan özel bir düzenleme bulunmaktadır. “Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile SSGSSK. md. 4/2-b kapsamında Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenen alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler” için öngörülen hükme göre bu kişilerin eksik kalan günlerini tamamlayabilmeleri sağlanmıştır. Ancak düzenlemeye göre 30 gün üzerinden kendileri tarafından prim ödenecektir. Kısmi süreli çalışmalarda zaten kişilerin eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak ya da sonradan borçlanma yaparak tamamlama imkânları bulunmaktadır. Getirilen geçici maddeyle bu kişilerden “*prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere*” prim alınacağı düzenlenmiştir. Daha az prim ödeyerek 30 gün üzerinden sigortalanma imkânı sağlayan bu maddenin sağladığı fayda 2023’te sonlanmış olacaktır.

Bu açıdan belirli mesleklerdeki kısmi süreli çalışanlar için çalışma süresinin 10 günden az ya da çok olmasına göre ayrı sigortalılık şartlarına tabi tutulmaları yerinde değildir. Bu hususta daha farklı ve kapsamlı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Özellikle tüm kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından, bilhassa yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları için kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır. Nitekim iş hukuku bakımından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkin pek çok düzenleme yapılmış olsa da sosyal güvenlik açısından temel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Kaynakça (*)

- [1] AKYİĞİT, Ercan: *İş Hukuku*, B. 12, Ankara 2018.
- [2] AKYİĞİT, Ercan: Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu, *Hukuk ve Sanat*, Edt. ÜNVER, Yener/YENERER ÇAKMUT, Özlem, B. 2, Ankara 2016, 61-137. (Sanatçılar)
- [3] ALPER, Yusuf / KILKIŞ, İlknur: *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa 2018.
- [4] ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı 2017, 269-284.
- [5] BAŞKAN, Ş. Esra: Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, Ocak-Şubat 2016, 687-719.
- [6] BAŞKAN, Ş. Esra: 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 2, Aralık 2016, 89-131.
- [7] BAYRAM, Fuat: *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri*, İstanbul 2015.
- [8] BOSTANCI, Yalçın: *İsteğe Bağlı Sigortalılık*, İstanbul 2004.

- [9] CANIKLIOĞLU, Nurşen: Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, Ocak- Şubat 2016, 43-78.
- [10] ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, B. 30, İstanbul 2017.
- [11] DEMİR, Fevzi: *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir 2017.
- [12] ERTUŞ, Ecenur: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocuklar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2019.
- [13] EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, B. 9, İstanbul 2019.
- [14] GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANIKLIOĞLU, Nurşen: *Sosyal Güvenlik Hukuku*, B. 17, İstanbul 2018.
- [15] KARAMAN, Mehmet Halis: Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 1, Y. 2013, 211-234.
- [16] KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun: *Bireysel İş Hukuku*, B. 4, Ankara 2019.
- [17] KORKUSUZ, Refik / UĞUR, Suat: *Sosyal Güvenlik Hukuku*, B. 6, Bursa 2018.
- [18] KÖME AKPULAT, Ayşe: Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 74, S. 1, Haziran 2016, 1885-1209.
- [19] MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku Ders Kitabı*, B. 1, C. 1, Ankara 2017.

- [20] MUTLU, Emre: Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvençe Dergisi*, S. 4, Y. 2013, 29-49.
- [21] NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, *Ferdi İş İlişkileri I*, İstanbul 2014.
- [22] OSKAY, Barlas: Analık İzni, Ücretsiz İzin ve Yarım Süreli Çalışmaya Eleştirel Bakış, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 155-156, Temmuz-Ağustos 2017, 101-103.
- [23] ÖZDAMAR, Murat/ ÇAKAR, Erden: Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, *Bursa Barosu Dergisi*, C. 39, S. 95, Ağustos 2014, 69-74.
- [24] ÖZDEMİR, Cumhur Sinan: 5510 sayılı Kanuna Göre Hizmet Borçlanma İşlemleri, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 5, S. 52, Aralık 2010, 171-182.
- [25] ÖZDEMİR, Cumhur Sinan: Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Hakları, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 4, S. 39, Kasım 2009, 151-156. (Part-Time)
- [26] SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: Taksi, Dolmuş ve benzeri Ulaşım Araçlarında Çalışanların Sigortalılıkları, *Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 24, S. 1, Y. 2020, 219-253.
- [27] SEVİMLİ, Ahmet: *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*, İstanbul 2019.
- [28] SEKMEN, Orhan: 5510 sayılı Yasanın 41'inci Maddesiyle Getirilen Yeni Borçlanma Türleri ve Kapsamı Genişletilenler, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 2-2, Temmuz-Ağustos 2016.
- [29] SENYEN-KAPLAN, Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, B. 9, Ankara 2018.
- [30] SÖZER, Ali Nazım: *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul 2021.

- [31] SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku Uygulamaları*, B. 7, Ankara 2019.
- [32] SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, B. 16, İstanbul 2018.
- [33] ŞAKAR, Müjdat: *İş Hukuku Uygulaması*, B. 12, İstanbul 2018.
- [34] ŞAKAR, Müjdat: *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, B. 12, İstanbul 2017. (Sosyal Sigortalar)
- [35] ŞİMŞEK, Hasan Basri, Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvence Dergisi*, S. 5, Y. 2014, 137-167.
- [36] TAŞDEMİR, Yasemin: Kısmi Süreli Çalışmaya Genel Bakış, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 11, Y. 2018, 204-211.
- [37] TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer: *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, B. 19, İstanbul 2017.
- [38] TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, B. 9, İstanbul 2018.
- [39] UĞUR, Suat / YİĞİT, Yusuf: İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, C. 6, S. 1, Haziran 2017, 71-100.
- [40] YAMAKOĞLU, Efe / KARACÖP, Eda: Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 25, S. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, 1463-1485.
- [41] YORULMAZ, Çiğdem: *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*, Ankara 2008.
- (*) Aynı yazarın birden fazla eserine atıf yapıldığında eserlerin birbirlerinden ayırt edilmesi için kısaltma kullanılmıştır.