



## KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN AY İÇİNDEKİ EKSİK SÜRELERİNİN EMEKLİLİKTE SAYILMASI

Akın ŞİMŞEK<sup>©</sup>

### 1 - GİRİŞ

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmaktadır. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenmektedir. İş Kanununda tam çalışma süresi yanında işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılan sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesi, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi ise çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi olarak da tanımlamalar yapılmıştır. Kısmi süreli, çağrı üzerine kısmi süreli çalışma yanında ev hizmetlerinde otuz günden az çalışanlar da tam ay çalışmadıklarından işverenlerince adlarına ay içinde çalıştıkları süreye göre prim gün sayısı bildirimini yapılmakta ve bu gün sayısına göre de sigorta primi ödenmektedir.

Ay içinde otuz günden az çalışanların ay içindeki otuz günden az kalan sürelerinin emekliliklerine sayılması için isteklerine göre uzun vadeli sigorta kollarına isteğe bağlı sigorta primi ödemek veya 25.02.2011 tarihinden sonraki süreleri için ayrıca borçlanma yapmak suretiyle emeklilik için gerekli prim ödeme gün sayılarına eklenmesi imkanı bulunmaktadır.

Bu makalede kısmi zamanlı veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içinde otuz günden az çalışanların ay içinde otuz günden eksik kalan sürelerinin emekliliklerinden sayılmasına ilişkin usul ve esaslarından bahsedilecektir.

<sup>©</sup>Kamu Yönetimi Uzmanı, Rekabet Kurumu, İdari Koordinatör

## 2- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

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

**Örnek:** Tam süreli iş sözleşmesi ile haftalık bir işyerinde 45 saat çalışılıyorsa bu işyerindeki kısmi süreli çalışma haftada 30 ve daha az yapılan çalışmalardır.

**Örnek:** Tam süreli iş sözleşmesi ile haftalık bir işyerinde 36 saat çalışılıyorsa bu işyerindeki kısmi süreli çalışma 24 saat ve altında yapılan çalışmalardır.

Kısmi çalışma saat olarak uygulandığında sigorta primlerinin hesabında bir ay içerisinde çalışılan süre genel olarak günlük çalışma süresi kabul edilen 7,5 saate bölünür. Çıkan miktar üzerinden işçinin sigorta primi ödenir. Bu işlemde kesirlerde tama iblağ edilir<sup>1</sup>.

**Örnek:** Ayda 15 saat çalışan bir işçinin sigorta prim ödeme gün sayısını hesap edelim.  $15:7,5=2$  Buna göre işçinin prim ödeme gün sayısı, kuruma 2 gün olarak bildirilecektir.

Kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak İş Kanununun "Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13'üncü maddesinde "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

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

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur." Aynı Kanunun "Çağrı üzerine çalışma" başlıklı 14'üncü maddesinde de "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır." denilmek suretiyle konu hükme bağlanmıştır.Ev hizmetlerinde otuz günden az çalışanların bu çalışma süreleri de kısmi süreli çalışma sayılmaktadır.

<sup>1</sup> TEMİR Arif, CENGİZ Mehmet, ERDİN Birsen "50 Soruda İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri", ÇSGB Yayınları, Yayın No:42, Ankara, 2011

### 3- AY İÇİNDE EKSİK SÜRELERİN EMeklİLİĞE SAYILMASI

Ay içinde otuz günden az süreyle kısmi zamanlı olarak çalışanların yine ay içindeki otuz günden eksik kalan sürelerinin emekliliklerinde sayılmaması özellikle emeklilik için gerekli prim ödeme gün sayısı açısından büyük eksikliğe yol açmaktaydı. Zaman zaman yapılan düzenlemelerle kişilerin isteklerine bağlı olarak bu eksik sürelerinin sigorta primlerinin kendileri tarafından yatırılması imkanı getirilmiştir. Kişilerin bu kapsamda halen iki şekilde eksik sürelerini çalışmadan tamamlama imkanı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi isteğe bağlı sigortaya prim ödemek suretiyle eksik gün tamamlamak, ikincisi ise hizmet borçlanması yoluyla eksik gün tamamlamak olarak tanımlanabilir.

#### 3.1- Ay İçinde Otuz Günden Az Sürelerin “İsteğe Bağlı Sigorta” ile Tamamlanarak Emekliliğe Sayılması

Kısmi süreli çalışanların ay içindeki eksik kalan prim ödenmemiş sürelerinin isteğe bağlı sigorta ile tamamlanmasına ilişkin usul ve esaslara 5510 sayılı Kanunun “İsteğe bağlı sigorta başlangıcı ve sona ermesi” başlıklı 51’inci maddesinin üçüncü fıkrasında “Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir.” denilmek suretiyle yer verilmiştir. Ayrıca uygulamaya açıklık getirmek amacıyla Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin<sup>2</sup> 94’üncü maddesinin ikinci fıkrasında da açıklama yapılmıştır.

Bu düzenlemeler gereğince ay içerisinde kısmi süreli olarak otuz günden az çalışan veya prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan ve yine ay içinde otuz günden az prim günü hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenmektedir. Eklenen bu süreler 4/1-a sigortalılık (eski SSK) süresi olarak kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-a sigortalısı olarak ay içinde otuz günden az çalışan veya tam gün çalışmayan sigortalıların aynı ay içinde isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebilmeleri için ayrıca belge istenmemektedir. Bu sigortalılardan 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların istekleri halinde işsizlik sigortası primlerinin sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primi alınmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerin, işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödememeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primi ödeme hakkı düşmektedir.

#### 3.2- Ay İçinde Otuz Günden Az Sürelerin “Borçlanma” ile Tamamlanarak Emekliliğe Sayılması

Kısmi süreli olarak çalışanların ay içindeki otuz günden eksik sürelerini otuz güne borçlanma yoluyla tamamlamaya ilişkin usul ve esaslara 5510 sayılı Kanunun “Sigortalıların borçlanabileceği

<sup>2</sup> 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

süreler” başlıklı 41’inci maddesinin birinci fıkrasının 6111 sayılı Kanunla<sup>3</sup> eklenen (i) bendinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince sigortalılardan 25.02.2011 tarihinden sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri yazılı talepte bulunmaları borçlandırılmak ve borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılmaktadır. Bu kapsamda borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı % 20 oranı üzerinden hesaplanmaktadır. Bir ay içinde ödenmeyen borçlanmalar için ise yeni başvuru şartı aranmaktadır. Primi ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmamakta ve bu kapsamdaki borçlanılan süreler ise 4/1-a sigortalılık(eski SSK) süresi olarak değerlendirilmektedir.

Kısmi süreli çalışanların hizmet borçlanmasıyla ilgili bu düzenlemede önemli bir ayrıntı bulunmaktadır. Şöyle ki, borçlanılan süreler için genel sağlık sigortası primleri ödenmiş olması durumunda söz konusu bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı prime esas kazancın % 32’si üzerinden değil % 20’si üzerinden hesaplanacaktır. Çünkü % 12’lik GSS primi daha önce ödendiğinden yapılacak hesapta dikkate alınacak ve kalan % 20’lik oran üzerinden prim ödettirilecektir. Hizmet borçlanması yapmak suretiyle kazanılan bu süreler, 5510 sayılı Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında dikkate alınacak ve prim ödeme gün sayısına dâhil edilecektir. Konu hakkında şu hususu da belirtmekte fayda var. Bu tür borçlanma hakkı, 01.03.2011 tarihinden sonraki süreler için geçerli mümkündür. Zira söz konusu borçlanma hakkı 6111 sayılı Kanun ile tanındığından, adı geçen Kanun’un yürürlük tarihi esas alınmak durumundadır ve o da 01.03.2011 tarihidir<sup>4</sup>.

#### 4- SONUÇ

Kısmi süreli olarak ay içinde otuz günden az çalışanlara ay içindeki otuz günden az sürelerini otuz güne tamamlayabilme hakkı prim ödeme gün sayısı açısından sigortalılara büyük kolaylık getirmektedir. Bu kapsamda 4857 sayılı Kanun’a göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara ay içinde otuz günden az çalışmalarını 4/1-a sigortalılığı sayılacak şekilde otuz güne tamamlama imkanı sağlanmış olmakla birlikte kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerinin borçlandırılmasında sigortalılar ay içinde otuz günden az çalıştıkları süreleri otuz güne tamamlamak suretiyle borçlanacaklardır. Sigortalıların çalıştıkları ayın 28 veya 29 ve 31 gün olup olmadığına bakılmaksızın ay içinde çalışılan süreye göre gün sayısı dikkate alınarak otuz güne tamamlanacak şekilde borçlanma süresi belirlenmektedir.

Kısmi süreli çalışanların ay içindeki eksik sürelerini borçlanmak suretiyle tamamlama imkanının 01.03.2011 tarihinden sonraki çalışmalar için geçerli olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca ay içindeki eksik sürelerin otuz güne tamamlanması için isteğe bağlı sigortaya prim ödeme veya borçlanma durumu kişilerin isteklerine bağlı olmakla birlikte genel sağlık sigortası uygulaması açısından durum farklıdır. Zorunlu genel sağlık sigortası uygulamasının yürürlüğe girdiği 01.01.2012 tarihinden sonra ise ay içinde adlarına bildirilen sigortalı süreleri otuz günden az olanların otuz günden eksik olan süreleri için genel sağlık sigortası primi ödemeleri zorunluluk haline gelmiştir.

<sup>3</sup> 25.02.2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

<sup>4</sup> BİLGİN Coşkun, “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Kalan Sürelerinin Bildirimi İçin Zorunlu ve Tercihli Yollar”, Yaklaşım, Sayı: 233, Mayıs 2012, Ankara