

**Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve
İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları*****Rights of Part-Time Employees to Benefit from
General Health Insurance and Unemployment Insurance*****Serkan DEMİRTAŞ**

Sosyal Güvenlik Kurumu

Hakan KESERDokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Haziran 2024, Cilt 14, Sayı 1, Sayfa 69-88

June 2024, Volume 14, Issue 1, Page 69-88

E-ISSN: 2148-483X

2024-1

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

26. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Bilim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Gülay YILMAZ
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFTÇİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Eray ACAR
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Hakan KAHYAOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Ozan BAŞKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlnür KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Muhammet Enes KALA
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Umur OMAV
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Doğa Başar SARIPEK
Kocaeli Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Veysel BOZKURT
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Hakan TOPATEŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Büyük İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Alparslan UĞUR
Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Medipol Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Dr. Öğretim Üyesi Mehmet TUĞRUL
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

26. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	30
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	6
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	6
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	18
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%20

İnceleme Makalesi – Review Article

Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları¹

Rights of Part-Time Employees to Benefit from General Health Insurance and Unemployment Insurance

Serkan DEMİRTAŞ*

ID 0000-0002-1774-065X

Hakan KESER**

ID 0000-0002-7961-7358

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı: 1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue: 1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 69 - 88 / Pages: 69 - 88

DOI: 10.32331/sgd.1554746

ÖZ

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki çalışma olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de sosyal güvenlik mevzuatı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun kapsamında kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlar gibi zorunlu sigortalıdır ve herhangi bir ayrıma tabi değildir. Sosyal güvenlik sistemi kapsamında sunulan birçok haktan yararlanmak için belirli bir prim gün sayısına sahip olunması gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların prim gün sayısı saatlik hesaba göre yapılmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışanların prim günleri genellikle eksik kalmaktadır. Prim gün sayısında ortaya çıkan bu eksiklik kısmi süreli çalışanların özellikle işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortasından sunulan haklardan yararlanmasını zorlaştırmaktadır. Yaşanılan bu zorluğu gidermek için sosyal güvenlik mevzuatında kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olabilmeye ya da hizmet borçlanması yapabilmeye hakkı tanınmıştır. Bu çalışmanın amacı, kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanma haklarını mevzuat hükümleri kapsamında açıklamaktır.

Anahtar Sözcükler: Kısmi süreli çalışma, Genel Sağlık Sigortası, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik

ABSTRACT

Part-time work is defined in the Labor Law No. 4857 as work in which the employee's normal weekly working hours are significantly less than those of an equivalent employee working under a full-time employment contract. Social security legislation in Turkey is regulated by the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510. Under Law No. 5510, part-time employees are compulsorily insured like full-time employees and are not subject to any discrimination. In order to benefit from many rights offered within the scope of the social security system, a certain number of premium days is required. The number of premium days for part-time employees is calculated on an hourly basis. For this reason, the premium days of part-time employees are usually incomplete. This deficiency in the number of premium days makes it difficult for part-time employees to benefit from the rights offered by unemployment insurance and general health insurance. In order to overcome this difficulty, the social security legislation provides part-time employees with the right to be insured on demand or to make service borrowing. The aim of this study is to explain the rights of part-time employees to benefit from general health insurance and unemployment insurance within the scope of legislative provisions.

Keywords: Part-time working, General Health Insurance, unemployment insurance, social security

Önerilen atıf şekli: Demirtaş, S. ve Keser, H (2024). Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 14(1). 69-88

• Geliş Tarihi/Received: 27/09/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 29/02/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

* Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, sdemirtas2@sgk.gov.tr

** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hakan.keser@deu.edu.tr

¹Bu çalışma, Serkan DEMİRTAŞ'ın Dokuz Eylül Üniversitesinde Prof. Dr. Hakan KESER danışmanlığında hazırlanmakta olan doktora tezinden yararlanılarak üretilmiş olup, 25-26 Ağustos 2023 tarihlerinde düzenlenen 12. UYSAD Kongresinde sunulan özet bildirinin genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

Günümüzde, yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve rekabet baskısı esnek çalışma modellerine olan ilginin ve talebin artmasına neden olmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinden en çok tercih edileni ve en yaygın olanı ise kısmi süreli (part-time) çalışmadır (Sarıbay, 2008: 267).

Türkiye’de kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Sosyal sigortalar sistemine ilişkin temel düzenleme ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’dur. Sosyal güvenlik sisteminde sunulan birçok haktan yararlanmak için belirli bir prim gününe sahip olmak gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun’da sosyal güvenlik haklarından yararlanma açısından tam gün çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Ancak, 5510 sayılı Kanun esas itibariyle tam süreli çalışma şekline göre hazırlandığı için kısmi süreli çalışanlar sosyal güvenlik kapsamında sunulan birçok haktan yararlanma konusunda dezavantajlı durumda kalmaktadırlar. Yaşanan dezavantajın en önemli nedeni ise kısmi süreli çalışanların prim günlerinin saatlik hesaba göre yapılmasıdır.

Kısmi süreli çalışanlar diğer sigorta kollarından sunulan haklardan yararlanmaya kıyasla genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından yararlanma konusunda daha fazla zorluk yaşamaktadırlar (Canıklıoğlu, 2016: 64). Yaşanılan bu zorluğun çözümü için sosyal güvenlik mevzuatında birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler yararlı olmakla birlikte, kısmi süreli çalışanlar bu iki sigorta kolundan yararlanma konusunda birtakım zorluklar yaşamaya devam etmektedirler.

Çalışmamızda öncelikle kısmi süreli çalışma kavramı ele alınmıştır. Daha sonra kısmi süreli (part-time) çalışanların genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından yararlanma hakları incelenmiştir. Son olarak, kısmi süreli çalışanların eksik prim günlerini tamamlamaları için mevzuatta yapılan düzenlemelere yer verilmiştir.

I- KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI

Özellikle 1970’li yılların ortalarından itibaren küreselleşme ile birlikte rekabet ortamının ve ulaşım imkanlarının artması, teknolojik gelişmeler ve yeni üretim tarzları çalışma yaşamını etkileyerek standart çalışma ilişkilerinden uzaklaşmaya ve esnek çalışma modellerinin artmasına neden olmuştur (Çakır, 2002: 255). Esnek çalışma modelleri arasında kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma, tele-çalışma ve evde çalışma gibi istihdam modelleri yer almaktadır. En yaygın olan ve tercih edilen esnek çalışma modeli ise kısmi süreli çalışmadır (Süzek, 2018: 267).

Kısmi süreli çalışma kadınlar, öğrenciler ve emekliler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca, bazı uzmanlık gerektiren ve sürekli bir şekilde işyerinde bulunmayı gerektirmeyen doktor, muhasebeci ve avukat gibi kişiler de kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler (Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2020: 85).

A- Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı

Kısmi süreli çalışma esasen çalışma süresi açısından standart çalışma biçiminden ayrılan, normal çalışma süresinden daha kısa olan ve işçi ile işverenin karşılıklı anlaşmasıyla sağlanan düzenli bir çalışma olarak tanımlanabilir (Ünal, 2005: 112).

Kısmi süreli çalışmanın unsurlarını; süre, süreklilik ve serbest irade oluşturmaktadır. Buna göre kısmi süreli çalışma; normal çalışma süresinden daha kısa, düzenli ve isteğe bağlı bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir (Koç ve Görücü, 2011: 151).

Kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak Türk İş Hukuku'nda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile bir tanımlama yapılmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2021: 126). 4857 sayılı Kanun'un 13/1. maddesinde kısmi süreli çalışma; "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ki sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı maddede emsal işçi "İşyerinde 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" denilerek açıklanmıştır (m. 13/3).

Kanun maddesinde kısmi süreli iş sözleşmeleri yönünden önemli olan hususun haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışmaya göre "önemli ölçüde daha az" belirlenmesi olduğu anlaşılmaktadır. Fakat maddede haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde daha az olması kavramından ne anlaşılması gerektiğine dair bir açıklama bulunmamaktadır. Bu durum 4857 sayılı Kanuna ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde "Kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışmadır" şeklinde yapılan tanımlama ile açıklığa kavuşmaktadır. Yönetmelikten önemli ölçüde az kavramının, tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma olduğu anlaşılmaktadır (Karaman, 2013: 212).

Türkiye'de "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir" (4857 SK. m. 63). Bu durumda, "tam süreli emsal çalışanlar işçiler için haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde, haftalık çalışma süresi 30 saat ve daha kısa olan çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilir." Kanun maddesinde kısmi süreli çalışma haftada en fazla çalışma süresi olan 45 saat esas alınarak değil, işyerinde tam süreli çalışan emsal işçi esas alınarak açıklanmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2021: 126). Bu durumda, haftalık normal çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde bu sürenin en fazla üçte ikisine kadar olan çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir. Örneğin, işyerindeki haftalık çalışma süresi tam süreli çalışan emsal işçi açısından 42 saat olarak belirlenmiş ise haftalık 28 saat veya daha az süreli bir çalışma, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir (Akyiğit, 2021: 139).

B- Kısmi Süreli Çalışanların Sigortalılık Statüsü, Başlangıcı, Sona Ermesi ve Bildirimi

5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesinde; "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılır" denilmektedir. Kanun maddesinde sigortalı sayılmak için iş sözleşmesi türüne veya çalışma süresine ilişkin bir koşul bulunmamaktadır. Bu nedenle, kısmi süreli çalışan işçiler tam süreli çalışan işçiler gibi 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadır (Şimşek, 2014: 142). Kanun maddesinde yer alan "bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" ifadesinden, bir kişinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile birden çok işyerinde çalışabilmesinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır (Centel, 1992: 81).

5510 sayılı Kanun'da kural olarak tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan ayrımı bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışanların da sigortalılık başlangıcı, bitişi, bildirimi tam süreli çalışanlarla aynı

usulde yapılmaktadır. Buna göre, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesi uyarınca sigortalı sayılan kısmi süreli çalışanların sigortalılığı "fiilen çalışmaya başlanılan tarih itibarıyla başlamakta (m. 7), hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona ermektedir" (m. 9). Sigortalı bildirimleri "işverenleri tarafından işe başlamadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılmak zorundadır" (m. 8). Ayrıca "İşverenler çalıştırdıkları sigortalıların her ay için prim ödeme gün sayılarını ve prime esas kazanç miktarlarını aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür" (m. 86).

C- Kısmi Süreli Çalışanların Prim Ödeme Gün Sayısının Belirlenmesi

5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesine göre sigortalı sayılanların prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında, sigortalının fiili olarak çalıştığı günler ve fiili olarak çalışmamış olsa da ücrete hak kazandığı günler dikkate alınmaktadır. Bu durumda, tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin ay içerisinde fiilen çalıştıkları gün sayısı farklı olduğu için prim ödeme gün sayıları da farklı olmaktadır (Sarıkaya, 2021: 47).

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayılarının nasıl belirleneceği Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSİY) 101. maddesinde açıklanmıştır. Maddede; "İş 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 sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanmaktadır" denilmektedir. (SSİY. m.101/3). Bu durumda, kısmi süreli sigortalının ay içerisindeki her 7,5 saatlik çalışması bir gün kabul edilecek ve sigortalı adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenecektir. Örneğin, ay içerisinde 20 gün, günde 5 saat çalışan bir sigortalının aylık toplam çalışma süresi $20 \times 5 = 100$ saat olacaktır. Bu sigortalı adına SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesi ile yapılacak prim ödeme gün sayısı ise $(100/7,5=13,3)$ 14 gün olacaktır

854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayıları ise "sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin sekiz saate bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı bildirileceği hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 8 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanmaktadır" (SSİY. md.101/4). Yukarıda verilen örnekteki sigortalının 854 sayılı Kanun ya da 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışması durumunda prim ödeme gün sayısı $(100/8=12,5)$ 13 gün olacaktır.

Prim gün sayısının bu şekilde hesaplanması nedeniyle kısmi süreli çalışanlar yüksek prim gün sayısı şartı olan birçok sosyal güvenlik hakkından faydalanma konusunda sorun yaşamaktadırlar. Oysa aynı işyerinde tam süreli olarak 20 gün çalışan bir işçi için prim ödeme gün sayısı 20 gün olacaktır. Tam süreli çalışanların prim günleri çalışma saati üzerinden hesaplanmadığı için günde bir saat çalışsa dahi bu çalışanlar tam gün hizmet kazanmaktadırlar (Şakar, 2006: 37). Bu durum, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayrıma sebep olmaktadır (Karaman, 2013: 230).

D- Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazancının Belirlenmesi

Sosyal sigortalar mevzuatında prime esas alınan günlük kazanç; "Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak 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” (5510 SK. m. 80/1). Dolayısıyla, sigortalı ayın tüm iş günlerinde çalışmış veya çalışmadığı günler için ücrete hak kazanmış ise prime esas günlük kazanç, aylık kazancın otuza bölünmesi ile belirlenecektir. Söz konusu ayın otuz günden uzun ya da kısa olması önemli değildir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 250).

Kısmi süreli çalışan sigortalılar için de prime esas günlük kazanç Kanun’un 80. maddesinde yer alan açıklamalara göre belirlenmektedir. Kısmi süreli çalışan sigortalının ayın tüm iş günlerinde çalışması halinde prime esas günlük kazanç miktarı, prime esas kazançta dahil olan ücret toplamının otuzda biri olacaktır. Fakat, sigortalı haftanın bazı günlerinde çalışmıyorsa ve çalışmadığı günler için ücret almıyorsa prime esas günlük kazanç miktarı, sigortalının prime esas alınan kazancının çalışıp ücret aldığı günlere bölünmesiyle belirlenecektir (Sislituna, 2019: 84). Örneğin, ay içerisinde 10 gün çalışıp 5.000,00 TL ücrete hak kazanan sigortalının prime esas günlük kazancı (5.000/10) 500,00 TL olacaktır.

Prime esas günlük kazanç ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanun’da alt sınır ve üst sınır bulunmaktadır. Kanun’a göre; “Sigorta primlerine esas günlük kazancın alt sınırı aylık asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise, günlük asgari ücretin yedi buçuk katıdır” (m. 82/1). Madde kapsamında “Günlük kazançları alt sınırın altında olan ve ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, üst sınırdan fazla olan sigortalıların ise üst sınır üzerinden hesaplanacağı” belirtilmiştir (m. 82/2). Aynı maddede ayrıca; “Sigortalıların aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir” hükmü yer almaktadır (m. 82/son).

Kanun maddesinden, sigortalının günlük kazancı asgari ücretin altında ise kazancın ne kadar olduğuna bakılmaksızın asgari ücret üzerinden, asgari ücretin yedi buçuk katını aşarsa yine kazancın ne kadar olduğuna bakılmaksızın asgari ücretin yedi buçuk katı üzerinden hesaplanacağı, üst sınırının aşılması durumunda ise aşan kısmın talebi üzerine sigortalıya kendi hissesi oranında geri ödeneceği anlaşılmaktadır. Sigorta primine esas günlük kazanç için alt ve üst sınır belirlenme noktasında, kısmi süreli çalışanlar açısından 5510 sayılı Kanun’da ayrı bir düzenleme bulunmadığı için belirtilen alt sınır ve üst sınır kısmi süreli çalışanlar bakımından da geçerlidir (Karaman, 2013: 222).

II- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMA HAKLARI

A- Genel Sağlık Sigortası Tanımı ve Kapsamı

Türk sosyal güvenlik sisteminde genel sağlık sigortası 5510 sayılı Kanun ile düzenlenmiş ve 01/01/2012 tarihinden itibaren Türkiye’de zorunlu genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir.

Genel sağlık sigortası, “Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortadır” (5510 SK. m. 3/8). Genel sağlık sigortalısı ise, “İkametgahı Türkiye’de olan kişilerden Kanununun 60. maddesinde sayılan kişileri ifade etmektedir” (5510 SK. m. 3/9). Bu kişiler; zorunlu sigortalılar, isteğe bağlı sigortalılar, gelir ya da aylık alanlar, işsizlik sigortasından yararlananlar, sağlık hizmetleri devlet tarafından karşılananlar ve diğer kapsamda olanlar olarak özetlenebilir

(Sözer, 2009: 159). 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesine göre zorunlu sigortalılar genel sağlık sigortalısı sayıldıkları için kısmi süreli çalışanlar da genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar.

B- Genel Sağlık Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi, Sona Ermesi ve Prim Oranı

Sosyal sigortalar kapsamına zorunlu olarak girenler, genel sağlık sigortası kapsamına da zorunlu olarak girmektedirler. Bu sebeple, işvereni tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi ile bildirim yapılan hizmet akdine tabi bir çalışanın aynı zamanda genel sağlık sigortası kapsamında da bildirim yapılmış sayılmaktadır. Genel sağlık sigortası için ayrı bir bildirimde bulunulmasına gerek bulunmamaktadır (Sözer, 2020: 217). 5510 sayılı Kanun'da bu durum; "4/1-(a) maddesine göre sigortalı sayılanlar, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirimde gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır" denilerek açıklanmıştır (m. 61/1).

Genel sağlık sigortası, genel sağlık sigortası kapsamında olan sigortalının ikametgahını yurt dışına alması ile sona ermektedir (Sözer, 2020: 230). Ayrıca, sigortalının genel sağlık sigortalısı sayılmayanlar arasına girmesi durumunda da genel sağlık sigortası sona ermektedir (Saraç, 2013: 252). Fakat, 5510 sayılı Kanun'un 67/4. maddesinde, "Kanun kapsamında zorunlu sigortalı sayılanların sigortalılıklarının sona erdiği tarihten önceki bir yıl içinde en az 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayıları varsa; zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren 10 gün süreyle, 90 gün prim gün sayıları varsa, 10 güne ek olarak 90 gün, toplamda ise 100 gün daha bakmakla yükümlü oldukları kişiler ile birlikte sağlık hizmetlerinden yararlanılacaktır" denilmektedir. Madde hükmünden, sahip olunan genel sağlık sigortası prim gün sayısına göre sağlık hizmetlerinden yararlanma süresinin zorunlu sigortalılığın sona erdiği tarihten itibaren 10 ya da 100 gün daha devam edeceği anlaşılmaktadır.

Ayrıca aynı maddede; "lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 60. maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden faydalandırılır" denilerek şartları sağlamaları durumunda lise ve yükseköğretimi sona erenlerin mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl daha sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceği belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun'da genel sağlık sigortası prim oranı, "Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için sigortalının prime esas kazancının %12,5'dir. Bu oranın %5'i sigortalı hissesi, %7,5'i ise işveren hissesidir" şeklinde açıklanmıştır (m. 81/1). Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun kapsamında zorunlu sigortalı sayılan kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası prim oranı da prime esas kazançlarının %12,5'i olup, bu oranın %7,5'i ise işveren, %5'i ise kısmi süreli çalışan sigortalı hissesidir.

C- Genel Sağlık Sigortasından Sunulan Haklar ve Yararlanma Şartları

Genel sağlık sigortasından finansmanı SGK tarafından sağlanan sağlık hizmetleri; koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleri olarak üçe ayrılmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 635). Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için finansmanı Kurum tarafından sağlanan sağlık hizmetleri; "Koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık, acil yardım hizmetleri, analık, ağız ve diş tedavisi yardımı, yardımcı üreme yöntemi, iş kazası ve meslek

hastalığı hallerinde sağlık yardımı ve yurtdışında tedavi işlemlerinin yapılmasıdır” (5510 SK. m. 63/1).

5510 sayılı Kanuna göre “Genel sağlık sigortasından sunulan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan, genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlanmaktadır” (m. 62/2).

Genel sağlık sigortasından sunulan haklardan yararlanmak için belirli bir gün prim ödenmesi gerekmektedir. Buna göre, “Primi Devlet tarafından karşılananlar ve SGK tarafından kendilerine gelir ve aylık bağlanmış olanlar dışındaki tüm sigortalıların, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için (acil haller, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, trafik kazası vb. istisnalar hariç) sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemeleri gerekmektedir” (5510 SK. m. 67/1). Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme yönetiminden (tüp bebek) yararlanmak için ise, “Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması gerekmektedir” (5510 SK. m. 63/1).

Genel sağlık sigortasından sunulan hizmetlerden yararlanmak için son 1 yıl içinde 30 günlük prim ödeme gün sayısı şartının kısmi süreli çalışan sigortalılar tarafından daha kolay sağlanma imkânı olmakla birlikte, yardımcı üreme (tüp bebek) yönteminden yararlanmak için 900 gün prim ödenmiş olma şartının sağlanmasının zor olduğu söylenebilir.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından sunulan hizmetlerden yararlanmak için sadece yukarıda bahsedilen prim günlerini sağlamaları yeterli olmamaktadır. Kısmi süreli çalışanların söz konusu hizmetlerden yararlanabilmek için ayrıca ay içindeki 30 günden eksik kalan günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri ve prim borçlarının olmaması şartı da bulunmaktadır. Bu şekilde, sosyal güvenlik mevzuatında ilk defa hizmet akdi ile çalışanlara prim ödeme zorunluluğu getirilmiştir (Bilgili, 2010: 134).

Zorunlu genel sağlık sigortasının uygulamaya geçtiği 01.01.2012 tarihinden itibaren kısmi süreli hizmet akdi ile çalışanların ay içinde otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu idi. 5510 sayılı Kanun’un 88/4. maddesinde yapılan düzenleme ile 01.10.2016 tarihinden itibaren “Ay içindeki çalışması yirmi gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması” zorunlu hale gelmiştir. 2020 yılında 5510 sayılı Kanun’un 88/4 maddesinde konu ile ilgili olarak yapılan yeni bir düzenleme ile 01.04.2020 tarihinden itibaren “Ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması” zorunlu hale gelmiştir. Buna göre, 01.04.2020 tarihinden itibaren ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemeleri gerekli iken, ay içindeki çalışması dokuz gün ve daha fazla olan kısmi süreli çalışanların böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır.

Ay içindeki çalışması en az dokuz gün olan kısmi süreli bir çalışanın otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda olmaması yapılan son düzenlemenin bir bakıma kısmi süreli çalışmayı teşvik etme amacı taşıdığı söylenebilir (Şahin, 2022: 125).

Ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesi noktasında 5510 sayılı Kanun’da yer alan

iki düzenleme etkili olmaktadır. Bu düzenlemelerden birincisi kısmi süreli çalışanın bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında olup olmadığıdır. Bakmakla yükümlü olunan kişiler; “Genel sağlık sigortalısının; sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşi, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocukları ve geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babası” olarak sayılmıştır (5510 SK. m. 3/10).

Genel sağlık sigortalısı tarafından bakmakla yükümlü olunan kişiler bağımlı sigortalı olarak nitelendirilmekte ve bu kişiler kendileri için herhangi bir prim ödemesine gerek kalmadan genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 626). 5510 sayılı Kanun’un 3. maddesinde 2016 yılında yapılan düzenleme ile “4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar, sigortalı çalışmama şartı hariç birinci fıkranın (10) numaralı bendinde yer verilen diğer şartları haiz olmaları kaydıyla otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılacağı” belirtilmektedir. Bu doğrultuda, ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli bir çalışan bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında ise otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemeyecektir. Şayet kişi bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında değilse bu durumda eksik günlere ait genel sağlık sigortası primini ödeyerek sağlık hizmetlerinden faydalanabilecektir.

Ay içindeki çalışması sekiz ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesi noktasında mevzuatta yer alan ikinci düzenleme ise kısmi süreli çalışanın gelir seviyesinin belirlenmesidir. Gelir seviyesi belirli bir tutarın altında olan kişilerin genel sağlık sigortası primlerini devlet karşılamaktadır. Bunun için sigortalının gelir testi yaptırması gerekmektedir. Gelir testi sonucu aile içindeki kişi başı gelir asgari ücretin 1/3’ünün altında ise kişi kanununun 60/1-c maddesi uyarınca genel sağlık sigortası kapsamında olacak ve primlerini devlet ödeyecektir. Gelir testi sonucunda tespit edilen gelir asgari ücretin 1/3’ünün üstünde ise ya da gelir testi yaptırmamış ise, kişi asgari ücretin %3 oranında prim ödeyerek genel sağlık sigortalısı sayılacak ve sağlık hizmetinden faydalanacaktır (Alper, 2020: 373).

Bu duruma göre, ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli bir çalışan; bakmakla yükümlü olunan kişiler arasında olmaması, gelir testi yaptırmaması halinde hesaplanan tutarın asgari ücretin 1/3’ünden fazla çıkması ya da gelir testi yaptırmaması durumunda otuz günden eksik kalan günleri için 2024 yılında günlük 20,00 TL ($20.002,50/30=666,75 \times 0,03$) genel sağlık sigortası primini kendisi ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

III- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA HAKLARI

A- İşsizlik Sigortası Tanımı ve Kapsamı

Günümüz toplumlarında bağımlı olarak çalışanların tek geçim kaynağı ücrettir. Bir işte çalışmak, kişinin ekonomik ve sosyal olarak yaşamını devam ettirebilmesi için elzemdir. Çalışma isteği ve yeteneği olmasına rağmen mevcut ücret ve çalışma koşullarında çalışmaya razı olduğu halde kendisine uygun iş bulamayan kişilere işsiz denilmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 693).

Türkiye’de işsizlik sigortası 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kurulmuştur. Türkiye’de işsizlik sigortası ile ilgili görevler SGK ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. İşsizlik sigortası primlerini toplama görevini SGK, bunun dışındaki tüm görevleri ise İŞKUR yerine getirmektedir (Sözer, 2021: 513).

İşsizlik sigortası, çalışma isteğinde olmasına rağmen kendi isteği dışında işsiz kalan çalışanların uğradıkları gelir kaybını belli bir süre ve ölçüde giderme amacı taşıyan bir sigorta koludur (Şakar, 2017: 280). 4447 sayılı Kanun’da işsizlik sigortası; “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır” şeklinde tanımlanmaktadır (4447 SK. m. 47/1).

İşsizlik sigortası kapsamına, “5510 sayılı Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 4857 sayılı Kanun’a göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanun’un 52. maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun’un geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar” girmektedir (4447 SK. m. 46/2). Bu doğrultuda, işsizlik sigortası kapsamına hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar, bankalar ve sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsaların özel sandıklarına tabi çalışanların girdiği anlaşılmaktadır (Centel, 2021: 335).

B- İşsizlik Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi ve Prim Oranı

5510 sayılı Kanun ile zorunlu sigortalı sayılanlar işe başlamaları ile birlikte işsizlik sigortası kapsamına girmektedirler. Bu durum 4447 sayılı Kanununun 48/3. maddesinde; “Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar” denilerek açıklanmıştır. Buna göre, işçinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığının başlamasıyla birlikte herhangi bir bildirimde bulunmadan 4447 sayılı Kanun kapsamında da sigortalılığının başladığı anlaşılmaktadır.

İşsizlik sigortası prim oranı; “Sigortalının prime esas kazancının %4’dür. Bu oranın %1 sigortalı, %1 devlet, %2’si ise işveren payıdır” (4447 SK. m. 49/1). İşveren tarafından sigortalının hissesine düşen %1’lik prim oranı ücretinden kesilir ve işveren hissesi olan %2 oranındaki prim oranı da eklenmek suretiyle en geç SGK tarafından belirlenen gün sonuna kadar Kuruma ödenir. Devlet’e ait %1’lik kısım ise aynı süre içinde hazineye Kuruma aktarılır (Andaç, 2020: 181).

C- İşsizlik Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Çalışmamızda, kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortası kapsamında sunulan ve işsizlik sigortası fonundan karşılanan; işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan yararlanma hakları incelenmiştir.

i) İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Hakkı

İşsizlik ödeneği, işsizlik sigortasından sağlanan en önemli haktır (Alper, 2020: 406). 4447 sayılı Kanun’da işsizlik ödeneği, “Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve belirli miktarda yapılan ödemedir” şeklinde tanımlanmıştır (m. 47/1).

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için; sigortalının işsizlik kanunu kapsamında çalışması, çalışmasının kanunda belirtilen sebeplerle sona ermesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması, son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve ödenekten yararlanmak için 30 gün içinde İŞKUR'a başvuru yapması gerekmektedir (Işığışık, 2018: 271).

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanmak için “son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma” şartını sağlamaları zor görünmektedir. 600 gün prim şartını sağlayabilmeleri için kısmi süreli çalışanların ayda ortalama olarak 17 gün sigortalı bildirimlerinin olması gerekmektedir (Kırmızı, 2020: 204).

İşsizlik ödeneğinin süresi ve miktarı kanunda sınırlanmış ve sahip olunan işsizlik sigortası prim gününe göre belirlenmiştir. Kanunda işsizlik ödeneği süreleri; “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün” olarak belirlenmiştir (4447 SK. m. 50/1).

İşsizlik ödeneğinin miktarı ise sigortalının prime esas kazancına göre belirlenmektedir. 4447 sayılı Kanun'a göre işsizlik ödeneği miktarı; “Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmemektedir” (m. 50/1).

Kısmi süreli çalışanların prim günlerinin az olması hem ödenekten yararlanma süresinin kısa olmasına hem de ödenek miktarının düşük olmasına neden olmaktadır. Zira tam süreli bir çalışan 3 yılda 1080 gün çalışıp 300 gün ödenekten yararlanma hakkına sahip olabilirken, kısmi süreli bir çalışanın (sigortalı tek bir işyerinde çalışıyorsa, bu işyerindeki çalışması ayda 20 günü geçemeyeceği için) 1080 prim gününe sahip olması ve dolayısıyla ödenekten 300 gün yararlanabilmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca, asgari ücret alan tam süreli bir çalışanın 2024 yılında damga vergisi hariç 8.001,00 TL (20.002,50x0,40) işsizlik ödeneği alabilme imkânı varken, ayda 15 gün çalışan kısmi süreli bir çalışanın alacağı ödenek miktarı 4.000,50 TL olmaktadır.

4447 sayılı Kanun'un 52/1. maddesinde; “İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı aldığı tespit edilen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir” hükmü yer almaktadır. Madde kapsamında, gelir getiren bir işte çalışma yahut herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı alma hak düşürücü neden olarak ele alınmıştır. Buna göre; gelir getiren bir işte çalışmak işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının düşmesine neden olmaktadır (Limoncuoğlu, 2012: 91). Bu durum, çoğu zaman asgari ücretin altında ödenek alan kısmi süreli çalışanlar için maddi anlamda ciddi bir soruna neden olmaktadır.

ii) Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Hakkı

Kısa çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde işçi işveren ilişkilerinde yaşanan güçlükleri bir nebze azaltmak, bu dönemde işverenlere destek sağlamak, işçilerin işsiz kalmalarını engellemek için geçici olarak oluşturulmuş bir sosyal politika aracıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 720).

Kısa çalışma 4447 sayılı Kanun'un Ek 2 maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre kısa çalışma; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın

işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır” (m. ek 2/1). Kısa çalışma ödeneği ise; “Kısa çalışma halinde işsizlik sigortası fonundan yapılan ödenektir” (m. ek 2/3).

Kısa çalışma uygulamasının olduğu işyerlerinde işçiler hiç çalışmadıkları veya normal çalışma süresinden daha az çalıştıkları için iş sözleşmeleri çalışmadıkları dönemde askıda kalmaktadır. Bu durumda, işverenin çalışılmayan dönem için işçilere ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçilere çalışmadıkları dönem için İŞKUR tarafından şartları sağlamaları halinde kısa çalışma ödeneği verilmektedir (İnciroğlu, 2020: 144). Örneğin, kısa çalışma kapsamında işyerindeki haftalık çalışma süresini 1/3 azaltılması durumunda, bu işyerindeki çalışması 20 güne düşen işçilere çalıştıkları bu süre için işveren tarafından ücret ödemesi yapılacak, kalan ve çalışılmayan 10 gün için ise işçiler şartları sağlamaları halinde işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği alacaklardır (İnciroğlu, 2020: 158).

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarına benzer özelliktedir. 4447 sayılı Kanun’un Ek 2/3. maddesinde; “Kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için işçinin hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir” denilmektedir. Bu durumda, iş sözleşmesi devam eden bir işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için “kısa çalışma uygulamasının başlama tarihinden önceki son 120 gündür hizmet akdine tabi çalışıyor olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olması” gerekmektedir. Ancak, 4447 sayılı Kanun’un Ek 2/3. maddesinde yapılan düzenleme ile 01.03.2024 tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları; “Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan 600 gün prim şartı 450 güne düşmüştür.

Kısa çalışma kapsamındaki sigortalıların prim ödeme gün sayısı, kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısı ile aynı şekilde hesaplanmaktadır. Örneğin, kısa çalışma kapsamında çalışma süresini 1/3 azaltan bir işyerinde, kısmi süreli olarak ayda 75 saat çalışan bir sigortalının çalışma süresi 50 saate inecektir (Gürel, 2020: 40). Bu durumda işçinin prim günü $50/7,5=7$ gün olarak hesaplanacak ve işçi bu süreye ilişkin ücretini işverenden alacak, kalan (çalışmadığı) $25/7,5=4$ gün içinse şartları sağlaması halinde kısa çalışma ödeneği alacaktır (Ayazen, 2023: 90).

Kısa ödeme miktarı; “Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olarak belirlenmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemektedir” (4447 SK. m. ek 2/4).

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi kanunda 3 ay olarak belirlendiği için kısmi süreli çalışanların yaşadığı sorun ödenek miktarı ile ilgili olmaktadır. Ay içindeki çalıştığı gün sayısı ve dolayısıyla prim miktarı düşük olan kısmi süreli çalışanların kısa çalışma ödeneği miktarı da düşük olmaktadır.

iii) Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Hakkı

Türkiye’de çalışan kadınların istihdam içerisinde kalmaları ve çocuklarıyla ilgilenebilmelerine imkân sağlayan yeni düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Bunlardan bir tanesi, 2016 yılında 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde yapılan değişiklik ile doğum veya evlat edinme sonucunda verilen yarı zamanlı çalışma iznine ilişkin düzenlemedir (Ocak, 2017: 175).

Yarım zamanlı çalışma izni; “4857 sayılı Kanun kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde belirli koşullar altında birinci doğumda en 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün, çocuğun engelli doğması hâlinde 360 gün günlük haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle 30’ar gün eklenir” şeklinde açıklanmıştır (4857 SK. m. 74/2). Kanun maddesinden yarım zamanlı çalışma izninden doğum yapan kadın işçinin ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçinin yararlanabileceği anlaşılmaktadır (Ekonomi, 2017: 28).

Yarım zamanlı çalışma, işyerinde belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinin yarısına kadar yapılan çalışmadır. Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanmak isteyen işçiye işveren tarafından haftalık çalışma süresinin yarısına kadar ücretsiz izin verilmek zorundadır. Yarım zamanlı çalışmayla ilgili düzenlemeye göre yarım zamanlı izin hakkından yararlanan işçi haftalık çalışma süresinin yarısını işyerinde çalışarak, yarısını da ücretsiz izinli olarak kullanılabilir. Bu nedenle, işçi yarım zamanlı çalışma izin hakkını birleştirmek suretiyle toplu bir şekilde kullanamamaktadır (Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 866). Örneğin işçi, 30 günlük sürenin 15 gününü ücretsiz izinli olarak 15 gününü de işyerinde çalışarak geçiremez. Fakat işçi, yarım zamanlı iznini haftalık çalışma süresi içerisinde her gün yarım gün çalışmak ya da haftalık iş günlerinin yarısını çalışmak, kalan yarısını ise çalışmamak şeklinde kullanabilir (Tuaç, 2017: 211).

Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan işçilere çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayıldığı günler için şartları sağlamaları halinde işsizlik sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Yarım çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanun’un Ek 5/1. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede, “Yarım çalışma ödeneği, analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddede ödenek süresinin, “4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar” olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kararlaştırıldığı bir işyerinde yarım zamanlı çalışmak isteyen bir işçi 22,5 saat çalışacak ve ücretini işvereninden alacak, ücretsiz izinli olduğu ve bu nedenle çalışmadığı 22,5 saat içinse şartları sağladığı takdirde yarım çalışma ödeneği alacaktır (Tuaç, 2017: 227).

Yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için, “İşçinin adına, doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması” gerekmektedir (4447 SK. m. ek 5/1).

Yarım çalışma ödeneği miktarı ise; “Günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır” (4447 SK. m. ek 5/1). Kanun maddesinden, yarım çalışma ödeneğinin çalışanların aldıkları ücret miktarından bağımsız olarak tüm sigortalılara asgari ücret tutarında ödeneceği anlaşılmaktadır.

Kısmi süreli çalışanların yarım çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda öğretide görüş farklılıkları bulunmaktadır. Görüşlerden birine göre, gerek 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde, gerekse 4447 sayılı Kanun’un Ek 5. maddesinde, “4857 sayılı Kanun’un 63. maddesindeki haftalık çalışma süresine” atıf yapılmış olması ve söz konusu maddede çalışma sürelerinin tam süreli hizmet sözleşmesi esas alınarak düzenlenmiş olması nedeniyle yarım

zamanlı çalışma izninden ve yarım çalışma ödeneğinden sadece tam süreli çalışan işçilerin yararlanabileceği, kısmi süreli çalışanların yararlanamayacakları ve bu durumun kısmi süreli çalışanlara karşı bir ayrımcılık olmadığı yönündedir (Ekonomi, 2017: 26-28). Bu görüşe göre; kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma sürelerinin tam süreli çalışanlara göre önemli ölçüde az olduğu, bu sebeple işçinin çocuğun bakımı ve yetiştirmesi için zamanı olduğu, yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneğinden yaralanması durumunda işyerindeki çalışma süresinin çok daha azalacağı ve bu durumun işyerindeki işlerin aksamasına neden olacağı belirtilmektedir. Kısmi süreli çalışan bir işçinin birden çok işyerinde çalışması halinde yarım zamanlı çalışma iznini hangi işyerinde kullanacağı da ayrı bir soruna neden olacaktır (Ocak, 2017: 204-205).

Konu ile ilgili diğer bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinde, "Normal çalışma süresinin haftada en çok 45 saat" olduğu belirtilmektedir. Bu durumda işçi haftalık çalışma süresinin yarısı olan 22,5 saat çalışacak, geriye kalan 22,5 saat için ücretsiz izinli sayılacaktır. Fakat, haftalık çalışma süresi 30 saat ve altında olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirildiği için haftada 22,5 saat ile 30 saat arası çalışması olan kısmi süreli çalışanların 22,5 saati aşan çalışma saatleri için yarım zamanlı çalışma izni ve yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri gerekmektedir (Kırmızı, 2020: 210).

iv) Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Hakkı

Ücret geliri işçinin tek geçim kaynağıdır. İcra İflas Kanunu gereğince işçi ücretleri ayrıcalıklı alacaklar arasında yer almasına rağmen uygulamada işverenlerin ödeme acizine düştükleri birçok durumda işçilerin ücretlerini alamadıkları sıkça yaşanan bir durumdur (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 721). İşverenin ödeme acizine düşmesi halinde işçinin ödenemeyen üç aylık tutarının güvence altına alınması amacıyla ilk olarak 4857 sayılı Kanun'un 33. maddesinde Ücret Garanti Fonu kurulmuştur. Fakat, 2008 yılında yapılan yeni bir düzenleme ile 4857 Kanun'un 33. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve konu 4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde düzenlenmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 738).

4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde; "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur" denilmektedir.

Ücret garanti fonundan yararlanmak için; "İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. Ücret garanti fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir" (4447 SK. m. ek 1/1).

Kısmi süreli çalışanlar ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri hususunda tam süreli çalışanlar ile aynı haklara sahiptirler. Fakat ücret garanti fonundan yararlanmak için işçinin, "işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması" koşulunun 360 prim günü olarak uygulanacağı ve bu durumda kısmi süreli çalışanların fondan yararlanamayacağı yönünde birtakım tereddütler bulunmaktaydı (Kırmızı, 2020: 216). Bu koşul, 2021 yılında Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin (ÜGFY) 9. maddesinde yapılan düzenleme ile "İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında en az bir gün süreyle çalışmış olması gerekir" şeklinde değiştirilmiştir (m. 9/2). Yapılan değişiklik ile kısmi süreli çalışanlar açısından fondan

yararlanma hususundaki endişelerin giderildiği söylenebilir. ÜGFY'nin 4. maddesine göre işverenin ödeme gücüne düşme tarihi ise; “İflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi, aciz vesikası alınması durumunda ise belge tarihini” ifade etmektedir.

IV- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN PRİM GÜN SAYISINI TAMAMLAMA HAKKI

Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme tedavisi için 900 gün, işsizlik sigortasından yararlanmak içinse sigortalının 600 gün (son üç yılda) işsizlik sigortası primine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli işçilerin otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemeleri gerekmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin prim ödeme gün sayıları ay içerisindeki toplam çalışma saatinin 7,5 saate bölünmesi ile belirlenmektedir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışanların prim günleri düşük kalmaktadır.

Bu itibarla, gerek 600 veya 900 prim gün şartını sağlamalarının çok zor ve bazen imkânsız olması gerekse ay içerisindeki eksik günlerini 30 güne tamamlamaları için genel sağlık sigortası primlerini kendilerinin ödemek durumunda kalmaları kısmi süreli çalışan işçilerin genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan faydalanması konusunda diğer sigorta kollarına kıyasla daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Canıklıoğlu, 2016: 64).

Genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan faydalanma noktasında ortaya çıkan bu zorluğun çözümü için kısmi süreli çalışanlara 5510 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilme ve hizmet borçlanması yapabilme hakkı tanınmıştır (Özdamar ve Çakar, 2011: 197).

A- İsteğe Bağlı Sigortalılık

Sosyal sigortalar zorunluluk ilkesine dayanmaktadır. Sigortalı olup olmamak kişilerin isteğine bağlı değildir. Kişilerin sosyal sigorta kapsamına giren herhangi bir faaliyette bulunmasıyla birlikte zorunlu sosyal sigorta ilişkisi kendiliğinden kurulmaktadır. Bu bakımdan, sigortalı olmak ya da olmamak kişilerin iradesine bağlı değildir (Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, 2018: 180). İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sigortalılık kapsamında yer almayan/alamayan kişilerin kendi istekleriyle sosyal sigorta sistemine dahil olduğu ve prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortasından yararlandığı bir sigortalılık türüdür (Bostancı, 2004: 51).

İsteğe bağlı sigorta; “Kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır” (5510 SK. m. 50/1).

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısının saatlik hesaba göre yapılması nedeniyle eğer başka işverenlerin yanında çalışmıyorlarsa prim günleri düşük kalacak ve özellikle işsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli olan 600 prim gününü ve genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme (tüp bebek) tedavisi için gerekli olan 900 prim gününü sağlamaları zorlaşacaktır.

Bu zorluğu aşabilmek için kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olabilme hakkı tanınmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 50/2. maddesinde; "Zorunlu sigortalı olmayan ya da sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle aylık almayan ve 18 yaşını dolduran kişiler isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir" denilmektedir. İsteğe bağlı sigortalı olabilme sayesinde, kısmi süreli çalışanlar ay içerisindeki otuz günden eksik günlerini tamamlayabilme imkânı elde etmektedirler (Özcan, 2018: 111).

İsteğe bağlı sigorta, "Müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlamaktadır" (5510 SK. m. 51/1). SSİY'nin 94/3 maddesinde "İsteğe bağlı sigorta primi ait olduğu ayı takip eden ayın son gününü geçmemek üzere ödenir. Primleri ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde kendileri veya hak sahipleri tarafından gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte ödenmeyen süreler hizmet olarak değerlendirilmez" denilmektedir. Bu durumda, kısmi süreli çalışanların yönetmelikte belirtilen süre geçtikten sonra primlerini ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olabilme ve ay içerisindeki eksik günlerini tamamlayabilme imkânları bulunmadığı anlaşılmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalı olanlar esasen 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(b) kapsamında kabul edilmektedir. Fakat, 5510 sayılı Kanun'un 51/3. maddesine göre, "kısmi süreli çalışması nedeniyle ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılık kapsamında tamamlayanlar Kanunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılmaktadır" (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 392).

İsteğe bağlı sigorta prim oranı, "Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bu oranın %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir" (5510 SK. m. 52/1). İsteğe bağlı sigortalı olma hakkı sayesinde kısmi süreli çalışanlar yaşadıkları prim günü ve prim tutarı sorununu çözme fırsatı elde etmişlerdir (Sözer, 2021: 518). Örneğin, ayda 10 gün çalışan kısmi süreli bir çalışan isteğe bağlı sigortalı olarak 20 gün için prim ödeyerek eksik kalan prim gününü 30 güne tamamlayabilecektir. İsteğe bağlı sigorta prim tutarı 2024 yılı için günlük en az 213,36 TL, en fazla 1.600,20 TL'dir.

Ay içinde eksik günlerini isteğe bağlı sigortalılık kapsamında tamamlama imkânı sağlanan kısmi süreli çalışanlara ayrıca 2011 yılında 4447 sayılı Kanunda yapılan düzenleme ile isterlerse işsizlik sigortası primi ödeme hakkı da tanınmıştır (m. 46/2). 4447 sayılı Kanun'un 49/1. maddesinde; "İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır" denilmektedir. Kanun metninden işsizlik sigortasının tamamının kısmi süreli çalışan tarafından ödeneceği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, sigortalı hem kendi prim payını hem de işveren prim payını ödemek durumunda kalmaktadır (Ayazen, 2023: 87). Bu durumda kısmi süreli bir çalışanın ödeyeceği isteğe bağlı sigorta prim oranı da (%32+%3) %35'e yükselmektedir. Kısmi süreli çalışanların, "İşsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekmekte olup, söz konusu sürede ödememeleri halinde o aya ait işsizlik sigortası primi ödeme hakkı düşmektedir" (SSİY. m. 94).

B- Hizmet Borçlanması

Kısmi süreli çalışan işçilerin ay içerisindeki eksik prim ödeme günlerini 30 güne tamamlayabilmelerine olanak sağlayan diğer yöntem ise hizmet borçlanmasıdır. Birtakım nedenlerle sigortalılık ilişkisi kesilen, askiya alınan ya da sona eren sigortalıların daha sonra kendileri veya hak sahipleri tarafından eksik kalan günlere ait sigorta primlerinin ödenerek bu sürelerin sigortalılık süresinden saydırmalarına “hizmet borçlanması” denilmektedir (Alper, 2020: 327).

5510 sayılı Kanun’un 41/1 maddesinde 2011 yılında yapılan düzenleme ile, “4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde borçlanabilecekleri” hüküm altına alınmıştır. Aynı maddede ayrıca; “Prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın yüzde 32’si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır” denilmektedir. 5510 sayılı Kanun’un 41/4. maddesinde, “Kısmi süreli çalışanların borçlanılan süreleri uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından kanunun 4/1-(a) maddesi kapsamında değerlendirileceği” belirtilmektedir. Buradan, borçlanma primi olan %32’nin, %20’sinin uzun vadeli sigorta kolları kapsamında, %12’sinin ise genel sağlık sigortası kapsamında ödendiği anlaşılmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un 41/1 maddesinde, “(i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı %20 oranı üzerinden hesaplanır” denilmektedir. Bu itibarla, ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli bir çalışan, otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemediği takdirde borçlanma oranı %20 olacak ve bu oran uzun vadeli sigorta kolları kapsamında değerlendirilecektir.

Kısmi süreli çalışanlar için borçlanılabilecek süreler sadece ay içinde çalışılmayan sürelerdir (Sekmen, 2016: 517). Borçlanılacak süre, değişikliğin yürürlük tarihi olan 01.03.2011 tarihinden sonraki süreler için geçerlidir. Bu tarihten önceki dönemler için borçlanma imkânı bulunmamaktadır (Şimşek, 2014: 147). Kısmi süreli çalışma 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile yasal nitelik kazanmıştır. Bu nedenle, düzenlemenin yürürlük tarihinin ileriye dönük yapılmış olması bu tarihten önce kısmi süreli olarak çalışanlar açısından olumsuzluk yaratmaktadır (Arıcı, 2022: 534).

5510 sayılı Kanun’da, “Borçlanma oranının %32 olduğu ve bu oranın %20’sinin uzun vadeli sigorta kolları, %12’sinin ise genel sağlık sigortası kapsamında değerlendirildiği” belirtilmektedir (m. 41). Bu itibarla, kısmi süreli çalışanların hizmet borçlanması yapmaları durumunda, borçlandıkları süreler için işsizlik sigortası primi ödeyebilmeleri imkânı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Fakat, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması kapsamında ödenen primlerin %12’si genel sağlık sigortası kapsamında olduğu için kısmi süreli çalışanların hem isteğe bağlı sigortalı olarak hem de hizmet borçlanması yaparak genel sağlık sigortası kapsamında ay içindeki eksik prim günlerini 30 güne tamamlama hakları bulunmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde işçi, işveren ve devlet açısından bazı avantajları olması sebebiyle esnek çalışmaya olan ilgi ve talep artmaktadır. Esnek çalışmanın uygulamada en sık karşılaşılanı kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışmanın tanımı 4857 sayılı Kanunu'nda yapılmıştır. Türkiye'de sosyal sigortalar ve sağlık sigortası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Türkiye'de işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile ayrı bir kanun kapsamında ele alınmıştır.

Kısmi süreli çalışanlar hem 5510 sayılı Kanun'un hem de 4447 Sayılı Kanun'un kapsamındadırlar ve bu iki kanun kapsamında sunulan haklardan tam süreli çalışanlar gibi yararlanma hakkına sahiptirler. Her iki kanun kapsamında sunulan birçok haktan yararlanmak için belirli bir prim gününe sahip olmak gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların prim günleri tam süreli çalışanlardan farklı olarak saatlik hesaba göre yapıldığı için düşük kalmaktadır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanması için ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini de ödemeleri gerekmektedir. Bahsedilen iki nedenden dolayı, kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan yararlanma konusunda zorluk yaşamaktadırlar.

Yaşanılan bu zorluğun aşılabilmesi için mevzuatta birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler ile ay içindeki çalışması dokuz gün veya daha fazla olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik prim günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödeme zorunluluğu kaldırılmıştır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanlara ay içindeki eksik günlerini tamamlayabilmeleri için isteğe bağlı sigortalı olabilme ve hizmet borçlanması yapabilme hakkı da tanınmıştır. Yine, 2024 yılının başında kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan prim gün şartının 600 günden 450 güne düşürülmesi de kısmi süreli çalışanlar için olumlu bir değişiklik olarak değerlendirilebilir.

Yapılan bu düzenlemeler olumlu olarak değerlendirilmekle birlikte, ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik prim günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primini ödemelerinin gerekmesi, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması prim tutarlarının kısmi süreli çalışanlar tarafından ödenecek olması, genel sağlık sigortasından sunulan yardımcı üreme tedavisinden ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan yararlanmak için gerekli prim gün sayısının kısmi süreli çalışanlar açısından yüksek olması yaşanan zorluğun tam olarak giderilememesine neden olmaktadır.

Yaşanılan bu zorluğun giderilmesi için; kısmi süreli çalışanların günde kaç saat çalışma yapıldığına bakılmaksızın ücret alınan her günün prim ödeme günü olarak değerlendirilmesinin, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için ay içerisindeki eksik prim günlerinin ödenmesi şartının kaldırılmasının, işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için gerekli olan prim gün sayısının düşürülmesinin, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması prim oranlarının düşürülmesinin, yasal olarak en azından ay içinde belli bir süre çalışanların eksik kalan günlerine ait primlerinin devlet tarafından karşılanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Andaç, F. (2020). *Türk İşsizlik Sigortası Uygulaması*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2022). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayazen, G. (2023). *Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgili, Ö. (2010). Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (19). 134-158.
- Bostancı, Y. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2016). Atipik İstihdam Biçim ile Çalışanların Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği Prof. Dr. Turan Esener’e Armağan. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(1). 43-78.
- Centel, T. (1992). *Kısmi Çalışma*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2002). *Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar, Çalışma Hayatında Dönüşümler*. (Editör: Aşkın Keser). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2017). Doğum veya Evlat Edinmesi Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 14(53). 21-57.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gürel, K. (2020). Kısa Çalışma Uygulamasında Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. (98). 32-53.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Işığışık, Ö. (2018). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- İnciroğlu, L. (2020). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Karaman, M. H. (2013). Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 19(1). 211-234.
- Kırmızı, E. (2020). *Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, M. ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanuna Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1(28). 149-178.
- Limoncuoğlu, A. (2012). İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 7(26). 84-98.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Ocak, S. (2017). Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması. *İş ve Hayat Dergisi*. 3(5). 174-227.

- Özcan, İ. (2018). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdamar, M. ve Çakar, E. (2011). Part-Time İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenliği. *Mali Çözüm Dergisi*. 21(107). 197-210.
- Saraç, C. (2013). *Hastalık Sigortası*. İzmir: Altın Nokta Yayınevi.
- Sarıbay, G. (2008). *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayıncılık. 267-327.
- Sarıkaya, E. (2021). Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7(1). 35-70.
- Sekmen, O. (2016). 5510 Sayılı Yasanın 41'inci Maddesiyle Getirilen Yeni Borçlanma Türleri ve Kapsamı Genişletilenler. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(2). 501-530.
- Sislituna Ayakçıoğlu, Ç. (2019). *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sözer, A.N. (2009). Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 13. 159-173.
- Sözer, A.N. (2020). *Türk Genel Sağlık Sigortası*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sözer, A.N. (2021). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahin Erkan, D. (2022). *Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şakar, M. (2006). Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar. *Yaklaşım Dergisi*. 162.
- Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigorta Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşek, H. B. (2014). Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi*. 5. 137-167.
- Tuaç, P. (2017). Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32(1). 201-241.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ünal, A. (2005). Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 8(1). 111-128.

