KISMİ SÜRELİ İŞÇİLERİN (PART-TIME ÇALIŞANLARIN) DURUMU NEDİR?

26 Haziran 2026

Yıldırım Koç

Günümüzde giderek yaygınlaştırılan ve yaygınlaşan bir uygulama, "kısmi süreli çalışma"dır. Özellikle hizmetler sektöründe ve öğrencilerle yaşlılar arasında, haftanın belirli gün ve saatlerinde çalışarak bir gelir elde etme eğilimi yaygınlaşmaktadır. Bu gelir bazen ikinci bir iş niteliğinde "ek gelir"dir. Bazen, tam zamanlı iş bulamayanların geçici olarak çalışmayı düşündükleri biçimdir. Bazen, evinde bazı sorumlulukları olan kişinin dışarıda çalışabileceği sürenin sınırlı olması nedeniyle, gönüllü bir tercihtir.

İşverenler açısından da işgücü maliyetini düşürmenin araçlarından biri bu tür çalışmadır. Kısmi süreli çalışanlara, diğer işçilere yapılan ödemelerin çoğu verilmemektedir.

2003 yılına kadar çalışma mevzuatımızda "kısmi süreli işçi" (part-time çalışan işçi) düzenlemesi yoktu. 2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre, normal haftalık çalışma süresi 30 saatin altında olan işçiler kısmi süreli işçiler kabul edilmektedir. Kısmi süreli işçiler de sendikaya üye olabilir.

İş Kanunu, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağını belirtmektedir. Ancak uygulama genellikle farklıdır. Kısmi süreli işçi sendikal örgütlülük içinde korunmadığında, birçok haktan mahrum bırakılmaktadır. Ayrıca, kısmi süreli işçilerin fazla mesai (çalışma) yapmaları yasak olmasına rağmen, bu kurala da uyulmamaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli işçilerin sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesindeki bazı haklardan yararlanamayacağı açıkça belirtilmiştir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise kısmi süreli işçilere karşı ayrımcılık yapılmasını önleyen ve bu işçileri koruyan hükümler vardır:

> "Tam süreli (full-time) çalışan işçilerin işleri, bölünerek işin tamamı sürekli ve devamlı kısmi süreli (part-time) işçilere yaptırılamaz. Kısmi süreli (part-time) elemanlar, hafta içinde genellikle öğle ve akşam işin yoğun olduğu zamanlarda azami 4 saat, hafta sonları ise 4 saatin üzerinde çalıştırılabilecektir." (Tez Koop-İş – Migros, 2014-2017)

> "İşveren işbu toplu iş sözleşmesinin 16. ve 17. maddeleri ile ilgili paragraflarında belirtilen esaslara uymak koşulu ile özel bilgi ve beceri gerektiren, teknik ve tehlikeli işlerinde çalıştırılmak üzere kendisinin belirlediği ya da ajans firmalar aracılığı ile bulduğu saatlik ya da part-time görevlendirilmek üzere işçi alabilir. Bu işçilerden ajans veya üst işveren kanuna ve ajansla yaptıkları aralarındaki sözleşmeye göre birlikte sorumlu olurlar." (Oleyis-Ankara Hilton, 2012-2014)

> "Kısmi süreli personel sayısı, toplam personelin yüzde 5'ini geçemez. İkinci dönem sonunda çalıştırılmaya devam edilmesi halinde iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür." (Liman-İş – Mersin Limanı, 2013-2015)

> "İşveren işin yoğun olduğu saatlerde esas işi yapan personelin iş yükünü azaltarak hizmet kalitesini arttırmak ve çalıştırma sürelerinin daha ekonomik olarak kullanımını sağlamak amacı ile işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile eleman çalıştırabilir. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işleri bölünerek işin tamamı sürekli ve devamlı olarak kısmı süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yaptırılamaz." (Tez Koop-İş – Carrefoursa, 2012-2014)

> "Madde 26 – Çalıştırma ve Nakiller
> "B) Kısmi Süreli (Part-Time) Statü ile İşçi Çalıştırma
> "İşveren işin yoğun olduğu saatlerde esas işi yapan personelin iş yükünü azaltarak hizmet kalitesini arttırmak ve çalışma sürelerinin daha ekonomik olarak kullanımını sağlamak amacı ile işyerlerinde kısmi süreli (part-time) eleman çalıştırabilir. Tam süreli (full-time) çalışan işçilerin işleri, bölünerek işin tamamı sürekli ve devamlı kısmi süreli (part-time) işçilere yaptırılamaz." (Tezkoop-İş – Migros, 2023-2025)