

## DERLEME MAKALESİ

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA:  
UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ**

***ON-CALL WORKING ACCORDING TO THE TURKISH LABOUR  
LAW: PROBLEMS OCCURRING IN IMPLEMENTATION AND  
PROPOSED SOLUTIONS***

**Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ\***  
**Doç. Dr. Muzaffer KOÇ\*\***

**ÖZ**

Bu çalışmada, emek piyasalarının esnekleştirilmesi neticesinde ortaya çıkan ve 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk hukuk sistemine giren çağrı üzerine çalışma incelenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir iş ilişkisi olarak tanımlanan çağrı üzerine çalışma düzeni, İş Hukuku doktrini ve yargı kararları çerçevesinde uygulamaya ilişkin sorunlarla birlikte tartışılmakta ve çözüm önerileri ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda, emek piyasalarında esnek çalışma biçimlerinden kısmî çalışmaya değinilmiş, bir kısmî çalışma modeli olan çağrı üzerine çalışmanın amacı, unsurları ve bu kapsamda sağlanan sosyal haklar çerçevesinde bir incelemeye tabi tutulmuştur. Sonuç olarak, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin sosyal haklar bağlamında uygulama sorunlarına çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İş hukuku, esnek çalışma, kısmî zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma.

**ABSTRACT**

This study examines on-call working, which has emerged as a result of the need for flexibilization of labour markets, and which was regulated in the Turkish legal system with the Labour Code No. 4857 of 2003. The practice of 'on-call working', which is being defined as an employment relationship in-line with the Labour Code No. 4857, is being discussed in this study alongside with the problems related to its implementation and with regarding to the

\* Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1428-0512>

\*\* Marmara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2188-1196>

doctrine and the case law, and solutions for the implementation problems are being proposed. In this regard, the on-call working is being discussed as a flexible employment type in the labour markets, and the specifications and social rights associated with this type of part-time employment is being analysed. In conclusion, the paper attempts to offer viable solutions to the problems related with the social rights that are being associated with on-call working.

**Keywords:** Labour law, flexible working, part-time employment, on-call working, work on-call

## GİRİŞ

1970'li yıllardan itibaren bilgi ve iletişim teknolojisi alanında meydana gelen gelişmeler, işletmelerin ve fordist dönemin güçlü aktörü olan sendikaların, eskisinden çok daha değişken bir piyasa ile karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Birçok işletme artan bu değişim yahut değişim baskısı karşısında faaliyetlerini sürdürebilmek için yeni stratejiler geliştirmeye çalışmaktadır. Bu stratejilerin başında, değişen ekonomik koşullara uyum için en başta esnekliği artırmayı önceleyen politikalar uygulamaya konulmuştur. Yeni çalışma düzeninde bu politikalar çalışanların rollerini farklılaştırdığı gibi işverenlerin beklentilerini ve işçilerden beklenenleri de değiştirmiştir.

Çalışma hayatını doğrudan etkileyen bu yeni gelişmelerin işçi ve işveren ilişkilerini derinden etkilediğini belirtmek mümkündür. Mevcut çalışma biçimleri değişerek daha rekabetçi esnek sistemlerin ve yapıların ortaya çıkmasına ve gelişmesine neden olmuştur. Ancak zaman içerisinde bilişim ve iletişim teknolojileri insan hayatının her alanında yoğun bir biçimde yer almış ve yaşanan değişim ve gelişmeler, iktisadi, sosyal ve kültürel dönüşümler, çalışma ve istihdam ilişkilerindeki esneklik uygulama ve biçimlerini derinden etkilemiştir. Zamanla esneklik kavramı farklı uygulama ve boyutları ile tartışılmaya başlamış ve 1990'lı yılların sonlarından itibaren yerini güvenceli esneklik tartışmalarına bırakmıştır. Güvenceli esneklik, emek piyasalarında hem esnekliğin hem de güvencenin (istihdam güvencesinin) bir arada sağlanabileceğini öngören bir politika olarak son yıllarda oldukça sık kullanılmaya başlamıştır.

Dünyadaki bu gelişmelere paralel biçimde Türkiye'de emek piyasaları da küreselleşme, teknolojik değişim, bilginin üretim sürecindeki fonksiyonun artması gibi faktörler doğrultusunda yeniden yapılanmayla karşı karşıya

kalmıştır. Süreçten etkilenen iktisadi, sosyal, kültürel ve siyasi şartlar, iş hukuku alanında cumhuriyetin ilanından bu yana yapılan düzenlemelerle edinilen birikim, uygulama esnasında karşılaşılan sorunlar, artan esnekleşme ihtiyacı uluslararası kurum ve kuruluşların düzenlemeleri ile başta Avrupa Birliği (AB) olmak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) uyguladığı standart ve normlara uyum gerekliliği yeni bir iş kanununun hazırlanmasının genel gerekçeleridir. Belirtilen sosyo ekonomik sebep ve gerekçelerle 4857 sayılı İş Kanunu (RG., 10/06/2003, 25134) kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu (2003), çalışma süre/şartlarına esneklik kazandırılması, alt işverenlik, geçici (ödünç) iş ilişkisi, kısmî süreli çalışma, çağrı üzerine ve uzaktan çalışma ve yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme modelinin getirilmesi, serbest zaman imkânının sağlanması gibi birtakım düzenlemelerle işçi ve işverenin çalışma ilişkilerini ve koşullarını, geleneksel çalışma sisteminden ayrılarak tarafların kendi ihtiyaçları doğrultusunda ve farklı bir biçimde belirlemesine olanak sağlamıştır. Öte yandan, emek piyasalarında etkinliğin ve verimliliğin artırılması için güvenceli esnek çalışma uygulamalarının geliştirilmesi, kıdem tazminatı alanında reforma gidilmesi, alt işverenlik ile ilgili sorunların giderilmesi, özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici (ödünç) iş ilişkisinin tesisi ile ilgili ortaya çıkan sorunlara çözüm önerilerinin aranması, aktif ve pasif emek piyasası politikaları gibi çalışma hayatını ilgilendiren farklı alanlarda taraflar arasında sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi ihtiyacının devam ettiğine ilişkin politik karar alıcıların görüşleri de mevcuttur.

Bu çalışmada, kısmî çalışma biçimlerinden çağrı üzerine çalışmaya odaklanılmaktadır. Çalışma ilişkilerinin dönüşümüyle birlikte bir esnek çalışma modeli olarak ortaya çıkan çağrı üzerine çalışma, geleneksel çalışma rejiminde olduğu gibi işçinin devamlı surette işyerinde bulunmasını gerektirmeyen, işçinin ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı bir sözleşme türüdür. Uygulamada ve öğretilerde çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerine ilişkin çeşitli tartışmalar bulunmakta ve bu tartışmalardaki ihtilafların giderilmesi çalışma ilişkilerine katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde emek piyasalarının esnekleşmesi sürecine değinilerek bir esnek çalışma biçimi olarak kısmî çalışmanın yaygınlaşması incelenmiştir. Ardından Türk İş Hukuku'nda kısmî çalışmanın bir türü olarak çağrı üzerine çalışmaya, çağrı üzerine çalışmanın amacına ve unsurlarına

değ inilmiştir. Daha sonra, çağ ır ı üzerine ç alışmada sosyal haklar yarg ı kararları ve doktrin çerçevesinde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Son olarak çağ ır ı üzerine ç alışmada cezai müeyyide hususunda bilgi verilmiştir. Sonuç bölümünde ise, Türk hukuk mevzuatında 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen çağ ır ı üzerine ç alışmada uygulama sorunları ve bu sorunlara getirilen ç özümler önerileri tartışılmıştır.

## 1. EMEK PİYASALARINDA ESNEK BİR ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK KISMÎ ÇALIŞMA

Üretim faktörü olarak bilgi kullanımının arttığı, sermaye yoğun üretim teknolojilerinin yükseliş e geçtiğ i ve buna bağı lı olarak toplumsal yapıda hızlı bir değ işim yaş andığı son elli yılda, ç alışma hayatında, emek piyasalarında ve işçi-işveren ilişkilerini konu alan endüstri ilişkilerinde büyük bir dönüşüm yaş anmaktadır. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren **ç alışma hayatına yönelik kurumlar ve ilişki biçimleri** esnek ç alışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla köklü bir biçimde değ işmiştir (Koç, 2016, 2170).

Parlak ve Özdemir (2011, 8) esnekliğ i, istihdamda esneklik ve işte esneklik olarak ikiye ayırmaktadır. Buna göre, işte esneklik, üretim miktarındaki değ işikliklere, ihtiyaç duyulan vasıf ile bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaş anan hızlı değ işme ve gelişmelere uyum sağ lama kabiliyeti olarak ifade edilebilir. İstihdam esnekliğ i ise işte esneklikten farklılık arz etmektedir. İstihdam esnekliğ i, işçi-işveren arasındaki ç alışma ilişkisinin doç asını, işverenlerin işçilerini yönlendirme, güdüleme, denetleme ve ifa ettikleri iş karşılığ ı elde edecekleri ücretin niteliğ ini ifade etmektedir. Buna göre istihdamda esneklik, kısmî süreli, geçici ve belirli süreli istihdam, altışverenlik gibi atipikleşmiş yeni istihdam biçimleriyle ilişkilendirilebilir.

Esneklik tartışmalarında önemli bir yer bulan ve atipik istihdamın temel modellerinden biri olan kısmî süreli ç alışma, istihdam imkânı yaratmada ve işsizlik sorununu önlemede önemli bir ç özümler yöntemi olarak sunulmaktadır. Zira, işin bölünmesi, işçi ihtiyacının daha fazla olmasına neden olmaktadır. İşyeri ve ç alışma alanı bakımından, bilgisayar ve otomasyon teknolojisinin gerektirdiğ i işlerin çeşitlenmesi ve ekran gerektiren işlerde ç alışmanın sağ lık açısından olumsuz etkileri de kısa süreyle faaliyette bulunmayı zorunlu kılan hususlardandır. Bu yolla kadın emeğ i ç alışma hayatında daha fazla yer almakta, öğrencilerin eğitimleri süresince ç alışabilmeleri imkânı doç maktaki, emeklilerin de ek gelir elde edebilmeleri sağ lanmaktadır (Kurt ve Koç, 2017,

62-63).

Günümüzde mevcut ekonomik şartlar ve çalışma hayatının ihtiyaçları, çalışma sürelerini esnekleştirerek normalden daha az çalışma imkânlarının yasal düzenlemelerle sağlanmasını gerekli kılmıştır. (Güven ve Aydın, 2013, 87). Bu gerekçelerden hareketle, Türkiye’de de 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma mevzuatında yer alan eski düzenleme ve uygulamaların bazılarını tekrar düzenlemiş ve çeşitli hususlarla ilgili de yeni düzenleme ve uygulamalar getirmiştir. Bu kanun ile getirilen önemli düzenlemelerin başında işçinin normal haftalık çalışma süresine göre büyük ölçüde daha az olan kısmî süreli çalışma gelmektedir.

Kısmî süreli çalışma, süre, süreklilik ve serbest irade unsurları yönünden diğer çalışma türlerinden farklılaşmaktadır (Noyan, 2007, 112). Bu bağlamda kısmî süreli çalışmayı, normal çalışma süresinden daha kısa süren, sürekli olan ve isteğe bağlı gerçekleşen bir çalışma modeli olarak ifade etmek mümkündür.

Süresi azaltılmış bir çalışma şekli olan kısmî süreli çalışmanın en önemli özelliği, işyerindeki normal çalışma süresine göre daha kısa olmasıdır. Başka bir ifadeyle, kısmi süreli çalışmayı, tam süreli çalışmadan ayıran başlıca unsur, süresinin kısalığı ile ilgilidir. Kısmî süreli çalışmada bir işçinin çalışma süresi, haftalık çalışma süresini tam süreli iş akdiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha azdır (Süzek, 2012, 276).

Kısmî süreli çalışmanın diğer bir önemli unsuru da süreklilik niteliğiyle ortaya çıkar. Söz konusu nitelik kısmî süreli çalışmayı, kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayıran önemli bir husustur. Serbest iradeye bağlı olması niteliğiyle kısmî süreli çalışma, benzeri çalışma modellerinden ayrılmaktadır (Noyan, 2007, 112; Ünal, 2005). Düzenli olma niteliğiyle kısmî çalışma, mevsimlik ve geçici işlerden ayrılmaktadır (Ünal, 2005). Uygulamada kısmî süreli çalışma, haftanın belirli günlerinde tam veya kısmî gün şeklinde ya da haftanın her günü belirli bir saat şeklinde olmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008, 75; Çil, 2007, 669; Süzek, 2012, 275).

Kısmî çalışma, aynı işyerinde veya aynı/değişik meslek grubunda tam gün prensibiyle çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süreli, iradi ve düzenli bir çalışma biçimidir (Narmanlıoğlu, 2012, 233).

Kısmî çalışma daha farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Kısmî süreli çalışma bir ya da daha fazla işverene bağlı çalışarak da gerçekleştirilebilir. Bazı durumlarda bir işverene bağlı tam gün çalışan işçi bir işyerinde kısmî çalışma da yapabilir. Ancak işçinin sağlığının korunması gereği farklı işyerlerinde

yaptığı haftalık çalışma süresinin haftalık yasal azami süre olan 45 saati aşmaması gerekir. İşçinin yaptığı sözleşmelerle toplam çalışma süresinin yasal süreyi aşması halinde sonradan yapılan kısmi süreli sözleşmelerdeki çalışma süresinin indirilmesi gereklidir. Yasal azami süre ile bir işyerinde çalışan işçinin, başka bir işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi yapması halinde iş sözleşmesi geçersiz olur (Süzek, 2009).

## 2. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA MODELİ

Esnek bir çalışma biçimi olan çağrı üzerine çalışma, 1980’li yılların ortalarından itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, emek piyasalarında farklı çalışma modellerine ihtiyacı ortaya çıkarmış ve istihdam rejimleri çalışma hayatındaki bu yeni gelişmeler çerçevesinde düzenlenmeye başlamıştır (Güner, 2016, 267). Üretimde bilgi kullanımının arttığı, yeni teknolojilerin gelişmesiyle çalışma hayatının dinamik ve karmaşık bir süreçten geçtiği son dönemde istihdam ve çalışma ilişkilerinin daha esnek bir yapı niteliği kazandığını ileri sürmek mümkündür. Yeni çalışma düzeninde bahse konu esnek yapının bir sonucu da işçinin geleneksel çalışma düzeninde olduğu gibi devamlı olarak işyerinde bulunmasını gerektirmemektedir. Bunu sağlayan yeni çalışma biçimi de bazı işlerin yaptırılmasına yönelik olarak tanzim edilen “çağrı üzerine çalışma” modelidir. Emek piyasalarında, çağrı üzerine çalışma icra ettiği fonksiyonu ve niteliği gereği kısmi süreli çalışma şekli olarak ifade edilmektedir.

Uluslararası alanda çalışma ilişkilerine ilişkin mevzuatlarda uzun zamandan beri yer alan çağrı üzerine çalışma, Türkiye’de 2003 yılında yasal bir nitelik kazanarak yürürlüğe girmeden önce de çalışma hayatında fiili olarak yer alan bir çalışma şeklidir. 25/8/1971 tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu’nun (RG., 01/09/1971, 13943) yürürlükte olduğu dönemde çeşitli Yargıtay içtihatlarında çağrı üzerine çalışmanın fiili olarak kabul edildiği görülmektedir (Kılıçoğlu, Kılıçoğlu Ada, 2015, 324; Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 Tarihli, 2003/66 Esas ve 2005/72 Sayılı karar). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2001 yılında verdiği bir kararda (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.04.2000 tarihli, 2001/1039 Esas ve 2001/6436 Sayılı Kararı Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018) “*davacı işyerinde işlerin yoğunluğu ve özelliği gerektirdiği takdirde işveren tarafından çağırılıp çalışmayı taahhüt etmiş, böyle bir durum söz konusu olmadığı hallerde ise serbest kalma durumunda bulunmuştur. Son yıllarda ülkemizde de çokça görülen esnek çalışma türlerinden olan “çağrı*

usulü” çalışma şekli söz konusudur...” demekle çağrı üzerine çalışmayı vurgulamaktadır. Nitekim bu durum maddenin gerekçesinde “kısmî süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olan çağrı üzerine çalışma, yargı kararlarına da yansdığı üzere ülkemizde sayıları da artarak yerleşmektedir. Maddede çağrı üzerine çalışmanın hangi hallerde söz konusu olacağı, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğu da gösterilmek suretiyle yazılı olarak yapılması düzenlenmiştir. Bu tür iş sözleşmeleri hakkında 13’üncü maddedeki kısmî süreli iş sözleşmesi ilkelerin uygulanacağı da açıktır.” şeklinde izah edilmiştir.

Türkiye’de İş Kanunu çağrı üzerine çalışma modelini, işçinin ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin gerçekleştirilmesi üzerinden tanımlamıştır. Nitekim, İş Kanunu’na göre çağrı üzerine çalışma kısmî süreli bir çalışmadır ve işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı ve yazılı yapılması zorunlu olan sözleşmeyle gerçekleştirilir (İşK/14-1).

Çağrı üzerine çalışmada taraflar çalışma sürelerini serbest iradeleriyle belirlerler. Tarafların çalışma sürelerini belirlememeleri halinde ise Kanunda haftalık süre öngörülmüştür. Nitekim İş Kanunu’nun 14’üncü maddesine göre 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 çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İşK/14-2).

Çağrı üzerine çalışmada işçinin çalışmadan haberdar edilmesi önemlidir. Nitekim Kanuna göre işçiden 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 (İşK/14-3).

**Çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen İş Kanunu’nun 14’üncü maddesinin** iptali istemiyle açılan dava Anayasa Mahkemesince reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 Tarihli, 2003/66 Esas ve 2005/72 Sayılı kararında (RG., 24/11/2007, 26710) özetle, çağrı üzerine çalışmanın bir esnek çalışma türü olduğu, yazılı olarak yapılması gerektiği, işçinin iş yapma edimini işverenin ihtiyaç duyması halinde yerine getireceği, haftalık çalışma süresinin aksi kararlaştırılmadıkça 20 saat olarak kabul edileceği, en az dört gün

önce işçinin haberdar edilmesi gerektiği, işçinin sendika üyeliği ve sendikal haklar bakımından herhangi bir sınırlamaya tabi olamayacağı hususlarına yer verilerek, çağrı üzerine çalışma ile ilgili düzenlemenin yer aldığı, İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin reddine, oybirliğiyle 19.10.2005 gününde karar verildiği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin gerekçelerine katılmakla birlikte genel olarak kısmî süreli çalışma, özel olarak da çağrı üzerine çalışmada başta kıdem tazminatı, hafta tatili olmak üzere yasal hakların sağlanmasına ve netleştirilmesine yönelik kanuni düzenlemelere ihtiyaç olduğunu belirtmek gerekir.

### 2.1. Çağrı Üzerine Çalışma Modelinin Gayesi

Çağrı üzerine çalışma modelinde işçilerin hem öğrenimlerini tamamlama hem de başka işlerini/uğraşlarını aksatmadan çağrıldığı vakitlerde çalışmak suretiyle kazanç sağlama imkânları olabilir. Bununla birlikte işletmelerin de işçi ihtiyacını karşılamaları ve işçilik maliyetini düşürülebilmeleri mümkün olabilmektedir. Mesela çekirdek/sabit işçi kadrosuyla müşterilerine hizmet sunan bir otelin, toplantı, düğün ve kutlama gibi bir etkinlik halinde ortaya çıkan ilave personel ihtiyacı, çağrı üzerine çalışmayla karşılanabilir. Çağrı üzerine çalışma, hem “maliyeti azaltıcı etki” hem de “iş gücünü daha verimli kullanmak” amacıyla tercih edilebilir (Kurt, 2008). Çağrı üzerine çalışma, işyerinin ihtiyaçlarına göre ve değişebilecek iş hacmine, kapasitesine bağlı olarak yapılmaktadır ve temel amacı, emek maliyetinde tasarrufun sağlanmasıdır (Camkurt, 2007).

Çağrı üzerine çalışma, işverene iş yoğunluğuna göre işçi sayısını ayarlayabilme imkânı sağlayabilir. Çağrı üzerine çalışma, aynı şekilde işçi açısından da işin ortaya çıkmasına bağlı düzensiz çalışma riskine karşı koruma getirebilir. Zira, çağrı üzerine çalışmada, önceden belirlenen asgari düzeyde bir çalışma ve yine önceden belirlenmiş bir çağrı süresi öngörülmektedir (Alpagut, 2008, 29).

### 2.2. Çağrı Üzerine Çalışmanın Şartları

Her şeyden önce esnek bir çalışma biçimi olarak çağrı üzerine çalışma, kısmî süreli çalışma türü içerisinde yer aldığından, ilgili kanunun gerekçesinde de açıklandığı üzere kısmî süreli sözleşmelere uygulanan hükümlerin, çağrı usulü sözleşmelere de uygulanması gereklidir (Süzek, 2012, 282; Aydın, 2007, 47; Özcan, 2014, 219; Güven ve Aydın, 2013, 91; Sümer, 2015: 284). Başka bir



ifadeyle, kısmî süreli çalışmada olduğu gibi çağrı üzerine çalışma sisteminde de işçiyi koruyucu bazı önlemler öngörülmüştür (Çelik, 2012, 106).

### 2.2.1. Yazılı Olması

Anayasa, “herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.” (Anayasa/48) hükmüyle, en üst norm olarak akit serbestisini güvence altına almıştır.

Özel hukukta esas olan, taraflarının karşılıklı iradelerini herhangi bir şekle bağlı olmaksızın ortaya koyabilmeleridir. Nitekim 11/01/2011 tarihli Borçlar Kanunu’nun (RG., 04/02/2011, 27836) 394’üncü maddesi “*hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir. Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.*” demek suretiyle genel kuralı ortaya koymuştur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesi, iş sözleşmesi, “kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir” demek suretiyle genel kuralı yinelemiştir.

Kanunlarda belirli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması öngörülmüştür. Yazılı olarak yapılması zorunlu olan iş sözleşmelerinden biri de çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleridir. Bu türde bir sözleşmenin yazılı olarak yapılma zorunluluğunun, işçinin korunması düşüncesiyle getirilmiş bir düzenleme olduğunu ifade etmek mümkündür (Sert, 2014, 342). Yazılı olma şartının geçerli şart mı, ispat şartı mı olduğu ise öğretilerde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yapılaş tarzının, şekle bağlı kılındığı, her ne kadar takım sözleşmesi yapılaşındaki gibi son derece net ifadeler kullanılmamışsa dahi, yazılı olması geçerlilik şartı olarak kabul edilmelidir. Aksi takdirde kanunda bu ibarenin konulmasının bir gerekçesi söz konusu olmazdı (Zeytinoğlu, 2004, 460-461). Başka bir görüşe göre ise, yazılı yapılmayan bir iş sözleşmesinin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün değildir (Sümer, 2016, 72).

Öğretilerdeki bir diğer görüşe göre ise çağrı üzerine çalışmada **İş Kanunu’nun 14/I. maddesinde “yazılı sözleşme ile...” ifadesiyle getirilen söz konusu şekil şartı, sözleşme için geçerlilik değil, ispat şartı** olarak kabul edilmelidir (Mollamahmutoglu, 2004; Çil, 2007, 700; Tiryaki, 2010; Aydın, 2007, 47). Bu nedenle, **çağrı üzerine çalışmanın yazılı olarak yapılmamış olması, sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmaz** (Aydın, 2007, 47; Temir, 2004;

Camkurt, 2007; Çil, 2007, 700).

Yazılı şekil şartı bulunan çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin basit yazılı şekilde yapılması yeterlidir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 92; Sert, 2014, 342). Ayrıca, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde yapılan çağrılarının ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmesine ihtiyaç bulunmamaktadır. Bütün çağrılarının tek bir sözleşme ile düzenlenmesi yeterlidir (Sert, 2014, 340).

Çağrı üzerine çalışmada, çalışma süresi ve diğer hususlar için yazılı sözleşme yapılması önem arz eder. Ayrıca, sözleşme hükümlerinin açık ve net olarak belirtilmesi gereklidir (Temir, 2007, 38). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde, işçinin haftada/ayda veya yılda kaç gün çalışacağı, çağrının kaç gün önceden yapılacağı, her çağrıda günlük çalışma süresinin kaç saat olacağı bilgilerinin yer alması gerekmektedir (Koç, 2016, 2180).

### 2.2.2. Haftalık Yirmi Saatlik Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde; işçi ve işveren tarafı, çalışma süresini hafta, ay/yıla dayalı olarak belirlememeleri halinde, çalışma süresi haftalık 20 saat olarak kabul edilecektir. Fakat, belirtilmelidir ki, aksi kararlaştırılabilir. Öğretide, tarafların haftalık çalışma süresini yirmi saatin üzerinde/altında kararlaştırılmasının mümkün olabileceği ileri sürüldüğü gibi, sürelerin taraflarca sadece artırılabilceğini ileri süren görüşler de mevcuttur.

Öğretide bir görüşte, İş hukukunun işçinin korunması ilkesiyle getirilen hükümlerin genellikle nispi emredici olduğu, çağrı üzerine çalışmanın düzenlendiği hükmün de nispi emredici niteliğinde olduğu belirtilmiştir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 92; Aydın, 2007, 49).

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin 20 saat/haftalık sürenin nispi emrediciliğine ilişkin çeşitli gerekçeler ortaya konulmuştur. Bu gerekçelerden biri, İş Kanunu tasarısındaki 10 saat/haftalık sürenin Meclis'te 20 saat/haftaya çıkarılması keyfiyettir. 20 saat/haftalık sürenin yedek/tamamlayıcı olduğunun kabulü halinde, bahse konu değişiklik herhangi bir anlam ifade etmeyecektir. İkinci gerekçe ise, 20 saat/haftalık süreyi yedek/tamamlayıcı kabulü, haftalık çalışma süresinin 10 saat, 5 saat olarak hatta giderek sıfır saatli iş sözleşmelerinin yapılmasına imkân tanınması anlamına gelir. Bu durum, İş Kanunu'nun da hedeflemediği bir husustur (Aydın, 2007, 49-50).

Benzeri şekilde kanunda belirtilen sürenin azaltılabileceği düşüncesinin çağrı üzerine çalışmanın Kanundaki amacına aykırı olabileceği, işçi aleyhine sonuç doğurabileceği, işçinin rızası da olsa süreye bağlı ücret ve diğer sonuçları

ile birlikte süreksiz iş formatına sokulabileceği ileri sürülmüştür (Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, 2015, 325).

Öğretideki katıldığımız bir diğer görüşe göre ise **İş Kanunu'nun 14.** maddesinde ifade edilen “haftalık yirmi saatlik süre” nispi emredici bir nitelikte değildir. Söz konusu haftalık yirmi saatlik çalışma süresi tamamlayıcı (yedek) hukuk kuralı niteliği taşımaktadır (Alpagut, 2008, 29; Süzek, 2012, 281). Bu nedenle taraflarca çağrı çalışması yirmi saatin altında belirlenebileceği gibi 20 saatin üzerinde de belirlenebilir. Bu bağlamda taraflar sözleşmeyle, haftalık yirmi saatin üzerinde bir çalışma süresini (Örneğin 25 saatlik) veya yirmi saatin altında (Örneğin 10 saatlik) haftalık çalışma süresini de kararlaştırabilirler (Eyrenci, 2003; Süzek, 2012, 281). Çağrı üzerine çalışma kısmî süreli bir çalışma türü olduğundan haftalık çalışma süresi en fazla otuz saat/daha az olabilecektir.

İş Kanunu'nun 14/2'nci maddesinde “... işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde...” ifadesi bağlamında tarafların anlaşmaları kaydıyla çağrı üzerine çalışmada haftalık çalışma süresinin 20 saatin altında/ üstünde kararlaştırılması mümkündür. Ancak İş hukukun işçinin korunması temel ilkesinden hareketle düzenlemenin çalışma hayatının ihtiyaçları da dikkat alınarak nispi emredici hale getirilmesi daha uygun olacaktır.

### 2.2.3. Dört Gün Önceden Haber Verilmesi

Çağrı üzerine çalışmada, önemli olan unsurlardan bir diğeri de işçinin çalışmaya başlamasının belli bir süre önceden haberdar edilmesi ile ilgilidir. Çağrı üzerine çalışmalarda işçinin boş kaldığı zamanlarda başka bir işte çalışma ihtimali de dikkate alındığından kanunda işverene çağrıyı belirli bir süre önceden yapma zorunluluğu getirmiştir (Süzek, 2012, 281).

İşverenin, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep etme hakkı bulunmaktadır. Kanuna göre bu çağrıyı işverenin, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapması gerekmektedir. Bu süreye uyulmaması halinde çağrı zamanında yapılmış olacaktır (Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, 2015, 324).

Kanunda çağrı üzerine çalışmayla ilgili maddede ifadesi bulan en az dört gün önceden çağrı yapılması kuralının yedek hukuk kuralı mı, nispi emredici bir kural mı olduğu ilgili literatürde tartışma konusudur. Bir görüşe göre ise çağrı üzerine çalışmada, işçinin boş vaktini değerlendirebilmesi veya başka işlerde çalışma ihtimaline binaen, işe davet amacını taşıyan çağrının en az

dört gün önceden işçiye yapılması gerektiği belirtilmiştir. Taraflarca bu süreyi azaltan anlaşmaları geçerli değildir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 92). Başka bir ifadeyle, İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde yer alan sürelerin hükmün ifadesi gereği “nisbî emredici” nitelik taşıdığı kabul edilmelidir. Bu nedenle, bu sürelerde işçi aleyhine değişiklik söz konusu olamayacaktır (Güven ve Aydın, 2013, 93). Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise maddede yer alan “günde en az dört saat kesintisiz çalıştırma süresi” ve “en az dört gün önceden çağrı yapılması” kuralları yedek hukuk kuralı niteliği taşımaktadır (Süzek, 2012, 282). Bu bağlamda tarafların anlaşmaları şartıyla daha uzun veya daha kısa bir çağrı süresi öngörülebilir. Sözleşmeyle dört günden daha farklı bir süre önceden, örneğin iki gün önce çağrı şart getirmesi mümkündür (Akyiğit, 2010, 107).

İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde “...işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır...” ifadesine göre tarafların anlaşmaları halinde işe davet çağrısının dört günden az veya daha fazla sürenin kararlaştırılması mümkündür. Ancak iş hukukunun işçinin korunması temel ilkesinden hareketle düzenlemenin çalışma hayatının ihtiyaçları da dikkat alınarak nispi emredici hale getirilmesi daha uygun olacaktır.

İşçiye yapılacak çağrının şekli önem arz eder. Kanunda çağrı şekli hakkında özel bir ayrıntı bulunmamasıyla birlikte, ileride ortaya çıkabilecek ihtilafların çözümüne kolaylık sağlaması açısından yazılı olarak yapılması tercih edilmelidir (Zeytinoğlu, 2004, 462). Öte yandan, işverenin çeşitli iletişim araçlarını kullanarak işçiye çağrıda bulunması mümkündür. İletişim araçlarından ispatı kolay olanların tercih edilmesi daha yararlı olabilir. İspat kolaylığı bakımından çağrı araçları olarak telgraf, faks, e-mail, kargo ve APS gönderisi söz konusu olabilir (Camkurt, 2007; **Özdemir, 2016**). Başka bir ifadeyle, çağrı bildirimini adi yazılı şekilde yapılması yeterli olmalı ve art arda birkaç günlük çalışmanın söz konusu olması halinde ise sadece bir kez çağrı yapılması yeterli olacaktır. Her gün için ayrı ayrı çağrı yapılmasına ihtiyaç bulunmamaktadır (Aydın, 2007, 49).

Çağrının, işveren veya işveren tarafından yetkili kılınan kişi tarafından yapılması gereklidir. Bu bağlamda işveren çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme yapma hususunda bir kişiyi yetkilendirebilir veya işveren vekili işveren adına çağrıyı yapabilir (Sert, 2014, 345).

#### **2.2.4. Günlük Dört Saatlik Çalışma Süresi**

İşçinin uzun bir yol alarak çok kısa bir fiili çalışma yapmasını engellemek için Kanunda asgari bir süre öngörülmüştür (Eyrenci, 2003). Nitekim İş Kanununun 14/III'üncü maddesine göre “*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.*” Buna göre, günlük çalışma süresine ilişkin anlaşma yoksa, işverenin “her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste” çalıştırması gerekmektedir.

Maddede yer alan “en az dört saatlik kesintisiz çalıştırma kuralları” yedek hukuk kuralı mı, nispi emredici olduğu tartışılmaktadır. Bir görüşte, iş hukukunun işçiyi koruma amacıyla nispi emredici niteliği söz konusudur. Çağrı üzerine çalışma modelinde söz konusu nispi emredicilik kuralı geçerlidir. Bu bağlamda ancak işçi lehine değişiklikler gündeme gelebilir. Bizim de katıldığımız görüşe göre ise maddede ifade edilen, “günde en az dört saatlik kesintisiz çalıştırma süresi” ve “en az dört gün önceden çağrı yapılması kuralları” yedek hukuk kurallarıdır. Bu nedenle taraflar söz konusu hususları sözleşmede özgürce/serbestçe düzenleyebilirler (Eyrenci, 2003; Süzek, 2012, 282; Zeytinoglu, 2004, 462).

İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde “... Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır ...” ifadesine göre tarafların anlaşmaları halinde işe davet çağrısının 4 saatin altında veya üstünde kararlaştırılması mümkündür. Ancak iş hukukunun işçinin korunması temel ilkesinden hareketle düzenlemenin çalışma hayatının ihtiyaçları da dikkat alınarak nispi emredici hale getirilmesi daha uygun olacaktır.

### 3. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMADA SOSYAL HAKLAR

#### 3.1. Ücret

Kısmî süreli iş sözleşmesinde, yasanın öngördüğü şartlar altında işçi ve işveren ücretin miktarını ve şeklini serbestçe belirleyebilir. Ancak, ücretin aynı süre için hesaplanacak olan asgari ücretten daha az olmaması gereklidir (Çelik, 2012, 106; Demir, 2003, 27). Asgari Ücret Yönetmeliği'nin “Ücretin Belirlenmesi” başlıklı 6'ncı maddesine göre, ücretin bütün işkollarını kapsayacak şekilde bir günlük olarak belirlenmesi esas olarak kabul edilmiştir. Ancak, aynı maddeye göre, “*aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna*

göre yapılır”. Buna göre, kısmî süreli çalışan işçiye çalışma süresine bağlı olarak yasal asgari ücretin altında ücret ödenemez

İşçinin çağrılmadığı sürelerde işyerinde ve işverenin emri altında bulunmadığında başka işlerde çalışabilmesi mümkündür (Tozan, 2013). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin alacağı ücret güvence altına alınmıştır (Süzek, 2012, 281). Zira, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmaktadır. Söz konusu ücret çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen süredir ve bir anlamda çalışılmış sayılan süre kabul edilir (Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, 2015, 324; Akyiğit, 2010, 107). Bu bağlamda çağrılmadığı ve fiilen çalışmadığı halde de işçi ücrete hak kazanacaktır (Mollamahmutoğlu, 2004). Başka bir ifadeyle, işçi, taraflarca belirlenen süre kadar, çalıştırılmasa dahi ücretini tam/eksiksiz alacaktır (Tozan, 2005). Başka bir ifadeyle, işçinin belirlenen süreye bağlı olarak ücreti garanti altına alınmıştır.

### 3.2. Eşit Davranma/Ayırım Yasağı

İşverenin işçiyi işe alımından başlayarak çalışma şartlarının tümü bakımından onlara eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. “Eşit davranma yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin ve uluslararası hukukun gündemine girmiştir ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır. Anayasal bir ilke olan eşitlik, İş Kanunu’nda yer almaktadır. İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılması yasaklanmıştır; ayırım yapılması halinde hukuki müeyyide olarak tazminat; cezai müeyyide olarak para cezası öngörülmüştür” (Koç, 2009b, 257).

İş Kanunu’nun 13’üncü maddesi, “kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi” tutulamayacağını hüküm altına almıştır. Başka bir ifadeyle, ayırımı haklı kılan bir sebep olmaksızın, kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışanlara, sadece kısmî çalışmadan dolayı, farklı işlem yapılması kanunen yasaklanmıştır (Narmanlıoğlu, 2012, 236). Bu bağlamda ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça tam süreli işçilere uygulanan iş mevzuatı hükümlerinin kural olarak kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara da uygulanması gereklidir.

Yine buna benzer şekilde İş Kanunu’nun 5’inci maddesi de işverene tam

sürelî çalışan işçi ile kısmî sürelî çalışan işçi bakımından esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem yapılması yasağı getirmiştir. Ancak belirtilmelidir ki, sürekli ve tam sürelî çalışmayı gerektiren işlerde bu işlere özgül ve bu işlerin niteliğinden kaynaklanan özel eğitim gerektiren / işyerinde devamlı bulunmayı zorunlu kılan işlerde, işlerin bu nitelikleri ve özelliklerinden dolayı uygulanan farklı işlemlerin eşitlik ilkesine aykırı düştüğü ileri sürülemez (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 84).

Çağrı üzerine çalışma bir tür kısmî sürelî çalışma olduğu için işverenin eşit davranma borcu çağrı üzerine çalışan işçiler yönünden de geçerli olacaktır (Çil, 2007, 701). İş ilişkisinin devamında veya sonlandırılmasında eşit davranma ilkesine aykırı hareket edildiğinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatın yanı sıra yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. Söz konusu dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminata uygulamada ayrımcılık tazminatı denilmektedir.

Diğer taraftan, kanunun gerekçesinde de kısmî sürelî çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması amaçlanmış, ancak tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam sürelî çalışanlarla eşit duruma getirilmelerinin de düşünülmemeyeceği, aksi halde tam bir eşitsizlik halinin ortaya çıkacağı belirtilmiştir.

İş ilişkisinde ayırım yapılması halinde hukuki müeyyide ve cezai müeyyide öngörülmüştür. Ayrıca, 6/4/2016 tarihli 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (RG., 20/4/2016, 29690) ile ayrımcılıkla etkin mücadeleyi öngörmüştür. Kanunun 17. maddesine göre “*ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.*” Belirtilmelidir ki, “4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular; 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.” (6701/17-5

### 3.3. Bölünebilir Menfaatler

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. Yargıtay'ın bir kararına göre kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenmelidir ("Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı" Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018).

- **Bölünebilir/Bölünemez Menfaatler**

Kısmî süreli çalışma, 1475 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olmakla beraber fiilen uygulanmaktaydı. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda 13'üncü maddesinde düzenlenen kısmî süreli çalışmaya ilişkin esaslar, Avrupa Birliğinin 97/81 sayılı "Kısmî Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönerge" dikkate alınarak düzenlenmiştir (Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, 2013, 62). Bu bağlamda İş Kanunu'nun kısmî süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin Avrupa Birliğinin 97/81 sayılı Kısmî Süreli Çalışma Yönergesi ile 1998 tarihli ve 175 sayılı ILO sözleşmesine uygun olduğunu belirtmek mümkündür (Süzek, 2012, 276).

Kısmî süreli iş sözleşmesi uyarınca çalışan işçi ile tam süreli iş sözleşmesi uyarınca çalışan işçi ayrımı haklı kılan bir sebep bulunmadıkça iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından kaynaklanan farklı bir uygulamaya tabi tutulamaz. Kısmî süreli iş sözleşmesi uyarınca işi ifa eden işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli çalışan emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenir. İş Kanundaki bölünebilir menfaatlerle ilişkin düzenleme Avrupa Komisyonunun 97/81 No'lu direktifine de uygun bir uygulamadır (Zeytinoğlu, 2004, 457).

Kısmî süreli çalışan işçi prim, ikramiye, yakacak ve gıda yardımı vb menfaatlerden çalıştığı süre ile orantılı şekilde faydalanacaktır. Örneklendirmek gerekirse, haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde tam süreli çalışan işçiye ayda 300 lira yakacak yardımı veriliyorsa, haftada sadece 15 saat çalışan işçiye 100 lira yakacak yardımı yapılacaktır (Koç ve Görücü, 2011, 155). Başka bir ifadeyle tam süreli emsal işçiye asgari ücret ödeniyorsa, çalışma süresinin yarısı kadar çalışan kısmî süreli işçiye ücretin yarısı, ayrıca bir ikramiye varsa, bunun yarısının ödenmesi gereklidir. Söz konusu ödemelerin yapılmaması halinde bu durumdaki işçi söz konusu miktarları



talep edebilecektir (Sert, 2014, 351). Başka bir ifadeyle, kısmî süreli çalışan işçinin tam süreli emsal işçiye ödenen asgari ücretin/ikramiyenin tamamının ödenmesini isteyemeyecektir. Ancak, çalıştığı süreyle orantılı bir ödemenin yapılmasını talep edebilecektir (Süzek, 2012, 277).

- **Bölünemez Haklar**

Bölünemeyen haklardan faydalanma şartları açısından, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Bu bağlamda işçinin çalışma süresine/kıdemine bağlı olarak ortaya çıkan kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi kanuni haklardan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanacaklardır (Narmanlıoğlu, 2012, 236). Örneğin kısmî süreli iş sözleşmelerindeki bildirim süresi, tam süreliден farklı olmayacağı (Güven ve Aydın, 2013, 89; Temir, 2004a) gibi, deneme süresi için de sözleşmenin tam süreli/kısmî süreli olmasının bir kıymeti yoktur (Güner, 2008, 274).

### 3.4. Geçişler

Bir işyerinde kısmî süreli olarak çalışan işçilerin tam süreliye geçişleri ya da tam süreli olarak çalışan işçilerin kısmî süreliye geçişleri için işveren tarafından kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönerge uyarınca bir gerekliliktir.

İş Kanunu'nun 13'üncü maddesine göre, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreliден tam süreliye/tam süreliден kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. Hüküm, işverene bu konuda kesin bir zorunluluk yüklememektedir (Süzek, 2012, 279; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 87). Bu düzenleme temenni niteliğindedir ve işverene hiçbir yaptırım içermemektedir (Çil, 2007, 672).

### 3.5. Fazla Çalışma/ Fazla Sürelerle Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda yaptığı önemli değişikliklerden biri de fazla çalışmaya ilişkin düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile, fazla çalışmanın 90 işgünü ve günde 3 saatlik sınırlaması yılda 270 saat olarak düzenlenerek fazla çalışmaya bir esneklik kazandırılmış; 1475 sayılı Kanun'da var olmayan ve "fazla süreli çalışma" ismi ile yeni bir düzenleme getirilmiş; işçinin yaptığı fazla çalışmalara karşılık talep etmesi halinde serbest zaman kullanmasına imkân tanınmıştır (Koç, 2005a).

İş Kanunu'nun 41'inci maddesinde düzenlenen fazla çalışmaya ilişkin

hükümlere açıklık getirmek için “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” çıkarılmıştır. İş Kanunu’nun 41’inci maddesi fazla çalışmayı “*Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışma*” şeklinde tanımlamıştır. İş Kanunu, fazla çalışma konusunda “fazla süreli çalışma” olarak isimlendirdiği yeni bir düzenleme getirmiştir. Kanun fazla süreli çalışmayı “*haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar*” şeklinde tanımlamıştır.

**İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nin** 8’inci maddesinin (d) fıkrasına göre “kısımlı süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır”. Ayrıca, Yönetmelik “*kısımlı süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacağını*” düzenlemiştir (Koç, 2005a). Öğretide kısmi süreli çalışan işçinin kendi onayına rağmen yasal sınırlar içinde fazla sürelerle çalışmasının engellenmesinin Anayasa’nın çalışma ve sözleşme hürriyetine aykırı olduğu belirtilmiştir (Anayasa/48-1). Bu düzenleme yerine, bizim de katıldığımız şekilde, İş Kanunu’nun 41’inci maddesine uygun olarak işçinin onayı ile fazla sürelerle çalışmaya imkân tanınması gerekir (Süzek, 2012, 278).

Çağrı üzerine çalışma modeli, kısmi çalışmanın bir çeşidi olduğundan çalışma süresi azami 30 saat olarak ortaya çıkmaktadır. İşçinin çağrı üzerine çalışmasında öngörülen haftalık çalışma süresinin üzerinde çalıştırılması halinde İş Kanununun 41’inci maddesine göre fazla sürelerle çalışma söz konusu olur ve ücreti, saat başına yüzde yirmi beş zamlı olarak ödenir. Örneklandırmek gerekirse, çağrı üzerine çalışmada haftalık çalışma süresi 20 saat olarak belirlenen bir işçinin 25 saat çalıştırılması halinde 20-25 saat arasındaki 5 saat fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecek ve ücretlendirilecektir (Güner, 2016, 273-274).

### 3.6. Sosyal Güvenlik

31/05/2006 tarih ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (RG., 16/06/2006, 26200) 4-1/a bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için sigorta hak ve yükümlülükleri çalışmaya başladıkları tarihten itibaren işlemektedir. Kısmi süreli çalışanların sigorta hak ve yükümlülükleri de yine işe başladıkları andan itibaren işler.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 80

maddesinin (h) ve (ı) bentlerine göre, “Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, 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 Kanunu’na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir. İşveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak” hesaplanır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 88’inci maddesine göre, “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 alanlar... eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur.”. Ancak hak sahibi olarak eş/ana/babadan sağlıktan faydalanma hakkı olanların GSS primlerini 30 güne tamamlama zorunluluğu söz konusu değildir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 101/3’üncü maddesine göre “Kısmi süreli çalışmalarda prim ödeme gün sayısı, İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanununa 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 tamamlanır.”

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 101/5’inci maddesine göre “Yazılı sözleşme ile sigortalının yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması hâlinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı çağrı üzerine çalışmalarda, çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmiş ise bu süreler üzerinden; taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise sigortalının aylık çalışma süresi yukarıdaki fıkralar hükmünce hesaplanan gün sayısı üzerinden bildirilir. Ancak, çalışma süresinin gün, hafta ve ay olarak belirlenmiş süreden fazla olması hâlinde bu süre dikkate alınarak yukarıdaki fıkralar hükmünce hesaplanan gün sayısı

üzerinden bildirilir. Bu fıkranın uygulanmasında 4857 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi hükümleri de dikkate alınır.”

Yukarıda belirtilen hükümlere göre çağrı üzerine çalıştırılan sigortalının prim ödeme gün sayısı, “Aylık Çalışma Gün Sayısı=Ay İçinde Çalışma Saati/7,5” şeklinde hesaplanacaktır (Kurt, 2006, 66). Hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışma söz konusu olursa bu süre 1 güne tamamlanır. Örneklendirmek gerekirse ayda 80 saat çalışan sigortalının (7,5) saatlik çalışma süresinin bir gün kabul edileceğinden  $80/7,5=11$  gün sigortalı olması gerekir.

### 3.7. Sendikal Haklar

18/10/2012 tarih ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (RG., 07/11/2012, 28460) 17'nci maddesine göre, on beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. Kanunun 2'nci maddesine göre, kanunun uygulanması bakımından işçi kavramı 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir. Buna göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

Çağrı üzerine çalışmada, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi söz konusudur. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, tam süreli, kısmî süreli veya çağrı üzerine çalışan ayrımı olmaksızın bütün işçiler kanun kapsamındadır. Bu nedenle işçinin sendikaya üye olması veya sendikal haklardan yararlanması bakımından sözleşme çeşidine yönelik bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu bağlamda çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalışan işçi de diğer işçiler gibi sendikal haklardan yararlanacaktır (Çelik, 2012, 106; Güven ve Aydın, 2013, 95; Demir, 2003, 28; Karaman, 2010; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2017). Bu bağlamda kısmî süreli çalışan işçilerin sendikaya üye olmaları mümkün olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler ve şartlar varsa greve de katılabilirler (Özcan, 2014, 211; Süzek, 2012, 279; Sert, 2014, 351; Aydın, 2007, 52; “Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.04.2016 tarihli, 2015/342 Esas ve 2016/8812 Sayılı Kararı”; “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı” Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018).

Diğer taraftan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda aynı iş kolunda aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde birden fazla sendikaya üye olma hakkı getirilmiştir. Bu düzenleme ile teknolojik gelişmelerin hız kazanması ile klasik çalışma biçimlerinden uzaklaşarak

çağrı üzerine çalışma gibi atipik hale gelen çalışma rejimlerinde birden çok sendikaya üye olma imkânı getirilmiştir.

### 3.8. Hafta Tatili

Anayasal bir hak olan dinlenme hakkı çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması bakımından oldukça önemlidir (Binbir, 2005). Gerçekten, haftanın bütün günlerini çalışarak geçiren bir insanın hem fizyolojik hem de ruhsal bakımdan hayatını uzun süre sağlıklı olarak sürdürmesi mümkün değildir. Bu yüzden kanunlar, haftanın bir gününde hafta tatili yapılmasını zorunlu hale getirmiştir (Koç, 2005b, 504–512).

İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde, işçilere yedi günlük bir zaman diliminde kesintisiz olarak en az 24 saat hafta tatili verilmesi düzenlenmiştir. Kanunu'nun 13'üncü maddesinde ise, kısmî süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye nazaran çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Kısmî süreli sözleşme ile çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağı, öğretide çeşitli yönleriyle tartışılmaktadır. Bazı görüşlerde kısmî süreli sözleşme ile çalışmanın niteliğinden dolayı hafta tatili söz konusu olamayacaktır. Bir görüşe göre, *“haftanın birkaç günü çalışmak suretiyle esnek çalışma modeli içinde bulunan bir işçi, haftalık 45 saati doldurmadığı sürece, İş Kanunu'nun 63. maddesine göre belirlenen işgünlerinde çalışmış olma koşulunu yerine getirmediğinden hafta tatili ücretine hak kazanamaz. Buna karşılık, günde 15 saatten haftada üç gün süreyle esnek çalışan bir işçi; İş K. m. 63 hükmünün gereğini yerine getirdiğinden, yani haftalık toplam 45 saati tamamladığından, hafta tatili ücretine hak kazanır”* (Centel, 2006, 21). Ayrıca, hafta tatili ücreti, bölünebilir nitelikte olmadığından belli ölçüde bir süreyle kısmî süreli çalışanlara hafta tatili ücretin ödenmesinin, diğer kısmî süreli sözleşmeyle çalışanlara ödenmemesinin kabulü, hukuken isabetli olmayacaktır (Centel, 2006, 21).

“Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.04.2016 tarihli, 2015/342 Esas ve 2016/8812 Sayılı Kararı”nda (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018) ise kısmî süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanmasının mümkün olamayacağı belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, Yargıtay'a göre kısmî süreli çalışan işçi hafta tatili ücretine hak kazanamaz (Çil, 2016, 325-326).

Başka bir görüşte ise, 4857 sayılı İş Kanununda haftalık iş süreleri çalışılan

günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden hafta tatili tanımı değiştiği, işçinin 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması şartıyla 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörüldüğü, 63'üncü maddesinde genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğunun belirlendiği, bu bağlamda haftalık çalışma süresinin 45 saati bulmayacağından kısmî süreli çalışmada hafta tatiline hak kazanmanın mümkün olmayacağı ifade edilmiştir (Çil, 2007, 676). Başka bir ifadeyle, çağrı üzerine çalışan işçiler tatil gününden önce İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde belirlenen iş günlerinde ve haftalık normal çalışma süresine uymadan kısmî süreli çalıştırıldıkları için söz konusu işçilere hafta tatili ücreti ödenmemelidir (Güven-Aydın, 2007, 242; aktaran Aydın, 2007, 51).

Başka bir görüşte ise kısmî süreli sözleşme ile çalışan işçilerin İş Kanunu'nda düzenlenen hafta tatiline hak kazanması gerekir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 85). Başka bir görüşte ise, kanunun gerekçesinde hafta tatili ücreti konusunda aksi yönde bir ifade yer almasına rağmen kısmî süreli çalışanların da İş Kanunu'ndaki hafta tatili, genel tatil ile yıllık ücretli izin haklarından yararlanmaları gerekir (Süzek, 2012, 278).

Haftanın 6 günü çalışan işçinin aynı işverenin değişik/aynı işyerinde kısmî süreli iş sözleşmesine göre ücretli 24 saatlik hafta tatilinden yararlanması gereklidir. Bu bağlamda örneğin, haftanın 6 iş günü yarım gün çalışan bir işçinin, aynı şartlarda haftanın 7'nci günü çalışmadığı halde hafta tatili ücretini hak kazanacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 85). Başka bir örnekte ise, haftanın altı günü her gün 3 saat çalışan işçi hafta tatiline hak kazanabilir. Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki, işçinin alacağı hafta tatili ücreti, günlük ücreti miktarıyla bağlantılı olacaktır (Temir, 2004a). Başka bir ifadeyle, haftanın 6 günü çağrı üzerine çalışan işçi çalıştığı süre ile orantılı olarak hafta tatili ücretine hak kazanır. Örneğin işçi günde 4 saat çalışılıyorsa bir iş karşılığı olmaksızın dört saat üzerinden hafta tatili ücreti ödenecektir (Güner, 2016, 270). Ancak, gerekçede de belirtildiği gibi işyerinde haftanın iki iş günü çalışan işçi hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 85).

Başka bir örnek vermek gerekirse, kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçiler, haftanın 5 ve daha az günlerinde çalışmaları halinde hafta tatiline hak kazanamayacaklardır (Temir, 2004a). Ancak, işyerinde haftalık çalışma süresi 5 güne dağıtılmışsa, tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları şartı gerçekleşeceğinden hafta tatiline hak

kazanması mümkün olabilecektir.

Ayrıca belirtilmelidir ki, kısmî süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin tam süreli emsal işçiye nazaran çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerektiği düzenlemesi karşısında kısmi süreli çalışan işçinin çalıştığı süreyle orantılı hafta tatil ücretine hak kazanması daha hakkaniyete uygun bir çözüm olacaktır. Esasen kısmî süreli sözleşme ile çalışan işçilerin hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanmasına ilişkin düzenlemelerin tartışmalara yer vermeyecek şekilde oluşturulması ihtilafları azaltacaktır.

### 3.9. Genel Tatil

17/03/1981 tarih ve 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu (RG., 19/03/1981, 17284) Ulusal Bayram ve genel tatil günlerini ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre bir takvim yılı içinde toplamı 15,5 gün genel tatil söz konusudur. İş Kanunu'nun 44'üncü maddesine göre, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı iş/toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. İşçi, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya onay vermemesi halinde, söz konusu günlerde çalıştırılmayacaktır (Koç, 2009a, 446-453).

İş Kanunu'nun 47'nci maddesi, kanunlarda Ulusal Bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde işçilerin çalışmamaları halinde bir iş karşılığı olmaksızın o günlerin ücretlerinin tam ödeneceğini düzenlemiştir. Aynı maddede işçilerin söz konusu tatil günlerinde çalışmaları halinde ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödeneceği düzenlenmiştir. "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere..." ifadesiyle kapsam geniş tutulmuş; belirli/belirsiz süreli, kısmî/tam süreli çalışanlar bakımından bir ayrıma gidilmemiştir (Çil, 2007, 676-701).

Kısmî süreli çalışmada işçilerin genel tatil ücretine hak kazanılması konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, çağrı üzerine çalışan işçilerin, genel tatil günü ücretine hak kazanmadıkları kabul edilmekle birlikte, bir ulusal bayram/genel tatil günlerinde dini/millî duyguları yaşamaktan mahrum kalacak şekilde çağrılan ve çalıştırılan işçiye bu genel tatil çalışması karşılığında İş Kanunu'nun 47'nci maddesine göre zamlı ücretin ödenmesi düşünülebilir (Aydın, 2007, 51).

Başka bir görüşte ise, kısmî süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların İş

Kanunu'nda düzenlenen genel tatil ücretlerinden yararlanmaları gerekir. Kısmî süreli çalışmada işçi, çalışması gereken günlere isabet eden genel tatil günlerinden de yararlanır. İşçi, çalışmadığı halde o günlere ilişkin ücretine, tatil yapmayarak çalışırsa da ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret hak kazanacaktır (İşK. m.47). Bir başka deyişle, kısmî süreli çalışan işçi, genel tatil gününe rastlayan günde belirlenen bir çalışmasının olması ve o gün çalışmaması durumunda bir iş karşılığı olmadan genel tatil ücretine hak kazanır. Ancak, kısmî süreli sözleşmede çalışma günleri haftanın belirli günleri kapsayacak şekilde kararlaştırılmış ve öngörülen çalışma günleri genel tatil gününe rastlamıyorsa, işçi genel tatil ücretine hak kazanmayacaktır (Özdemir, 2016).

Kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin çalıştığı gün Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine denk gelirse ve işçi o gün çalışırsa, işçiye iş sözleşmesine göre çalışmadan hak ettiği ücretin yanı sıra çalıştığı süreye karşılık gelen ücreti de ayrıca ödenecektir (Çil, 2016, 325-356; Güner, 2016, 270).

Kısmî süreli çalışan işçi “bir iş karşılığı olmaksızın bayram ve genel tatil ücretine, çalışılan kısmî süre kadar azaltılarak hak” kazanılabilecektir. Örneklendirmek gerekirse, çağrı üzerine çalışılan kısım, bir yıllık süre içinde normal iş sürelerinin yarısı kadar ise, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bayram/genel tatil ücretleri de tam süreli işçiye verilmesi gereken tatil ücretinin yarısıdır (Çil, 2007, 701). Başka bir ifadeyle, çağrı üzerine çalışan işçi genel tatil gününde 3 saat çalışmışsa, çalışmadan hak kazandığı 3 saatlik ücretine ilave olarak 3 saat daha ücrete hak kazanacaktır.

### 3.10. Yıllık İzin

Anayasa, çalışanın dinlenme hakkının bulunduğunu, ücretli hafta/bayram tatili ve yıllık izin haklarının kanunla düzenleneceğini hüküm altına almıştır (Anayasa/50). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda da ücretli yıllık izin hakkı ve kazanma şartları hüküm altına alınmıştır (4857/53 vd).

Kuşkusuz, işçilerin daha randımanlı ve aktif bir şekilde çalışmalarını sürdürebilmeleri için belli bir süre dinlenmeleri gereklidir. Dinlenme hem ruhsal ve hem de bedensel açıdan insanların doğal bir ihtiyacıdır. Aynı zamanda çalışan işçi, verimli çalışmasını devam ettirebilmek için de belli bir süre dinlenmeye muhtaçtır. Bundan dolayı, dinlenme hakkı esas itibarıyla bir sosyal hak olarak görülmektedir (Akyiğit, 1999).

İşçinin kullanacağı yıllık iznin belli aralıklarla, düzenli olarak ve ekonomik



açından zarara uğramayacak şekilde verilmesi gerekir. Zira, yıllık ücretli izin işçinin, işverenin ve toplumsal sağlığın korunmasına ve iyileştirilmesine hizmet ettiği için toplumun genel çıkarlarıyla örtüşmektedir. Yıllık izin aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünün bir yansımasıdır. Anayasa'nın 50'nci maddesinde "bir temel hak" olarak yer alan yıllık izin bertaraf edilemez ve yıllık ücretli izinden vazgeçilemez (Tunçomağ, 1988, 175; Akyiğit, 1999).

İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinin "*işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere...*" düzenlemesine göre, yıllık izin hakkı ancak hizmet süresinin asgari bir yıl sürmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süre "*bekleme süresi*" olarak isimlendirilebilir (Tunçomağ, 1988, 176).

"Yıllık ücretli izne hak kazanmada gerçekleşmesi gereken sürenin başlangıcı, işçinin işe girmesiyle başlar. Hizmet akdinin daha önceki bir tarihte bağitlanmış olması bu bağlamda önemli değildir. Örnek vermek gerekirse, 01.06.2015 tarihinde işe başlayan işçi 01.06.2016 tarihinde 14 günlük yıllık izne hak kazanır. İşçi yıllık iznini faraza, 01.08.2016 tarihinde kullanmışsa, işçinin ikinci izin hakkı, 01.08.2017 tarihinde değil; 01.06.2017 tarihinde doğar" (Koç, 2007, 169). Deneme süresinin öngöröldüğü iş sözleşmelerinde deneme süresi bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınır. Çağrı üzerine çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için sadece fiilen çalışılan günlerin toplamı değil, iş sözleşmesinin devam süresi dikkate alınarak belirlenmelidir (Aydın, 2007, 51).

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 (İşK/13). Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin, "*13'üncü maddesi, kısmî süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda yıllık ücretli izinleri düzenlemiştir. Buna göre, kısmî süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz*". Bu nedenle, bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmî süreli çalışan işçinin 14 gün izin hakkı bulunmaktadır ("Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı"; "Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.04.2016 tarihli, 2015/342 Esas ve 2016/8812 Sayılı Kararı" Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018).

Başka bir ifadeyle, kısmî çalışan işçi aynı çalışma süresi sonunda herhangi orantı uygulanmaksızın aynı yıllık ücretli izin hakkına sahiptir (Güven ve Aydın, 2013, 89). Burada izin kullanımı işçinin söz konusu 14 günlük sürede hiç çalıştırılmamasını ifade eder. Yoksa 14 günlük sürede kısmî çalışma kapsamından çalışması gereken saatlerin toplamı kadar bir izin uygulaması uygun olmayacaktır (Çil, 2007, 677-702).

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmî süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır (Temir, 2004b). İşçi her gün yarım gün çalıştırılıyorsa, izin süresine isabet eden o günlerde işe gelmeyecek, haftada üç gün çalıştırılıyorsa izin süresine isabet eden o günlerde işe gelmeyecek ve yıllık izinlerini kullanacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 85).

İş Kanunu'nun 58'inci maddesi izinde çalışma yasağı başlığıyla “*yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir*” hükmüne yer vermiştir. Yıllık izinde çalışma yasağının tam süreli çalışan işçileri kapsadığı, kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri kapsamadığına ilişkin görüşler bulunmaktadır. Yıllık ücretli izinde iken başka bir işyerinde çalışma yasağının tam süreli çalışan işçiler kapsamaması daha uygun bir düşüncedir. Zira, kısmî süreli işçinin izinde çalışma yasağının uygulanması işçinin çalışma hayatının ve buna bağlı olarak da ekonomik hayatının kötüleşmesine sebep olur (Güner, 2016, 271).

### 3.11. İş Güvencesi

Türk iş mevzuatında iş güvencesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinde kısmî süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlara ilişkin; “*kısmî süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür*” şeklinde tama dönüştürme şeklinde bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu bağlamda günde birkaç saat çalışan işçi de 30 işçinin belirlenmesinde hesaba katılacaktır. Örneğin, 29 işçi tam süreli ve 1 işçi de kısmî süreli çalışıyorsa işyerinden çalışan işçi iş güvencesi kapsamında değerlendirilir (Çil, 2007, 927). Benzeri şekilde 29 işçi belirli süreli veya kısmî süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışsalar dahi, diğer işçi belirsiz süreli çalışıyorsa, diğer şartlar varsa, iş

güvencesinden yararlanacaktır (Günay, 2010, 155).

Çağrı üzerine çalışanlar da otuz işçinin belirlenmesinde dikkate alınır (Akyiğit, 2010, 181). Başka bir ifadeyle, kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu Kanunun 18'inci maddesinde yazılı olan işçi sayısına dahildirler ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler (Çil, 2007, 677; Özcan, 2014, 211; “Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.04.2016 tarihli, 2015/342 Esas ve 2016/8812 Sayılı Kararı”. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı” Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018).

**İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için otuz ve daha fazla işçi istihdam edilen işyerinde çalışması yeterli değildir. İşçinin en az altı aylık kıdemini de bulunması gereklidir.**

### 3.12. İhbar Tazminatı

İş sözleşmelerinde süreklilik esastır. İş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshi gerektirmeyen haklı bir nedenle feshedilmesi mümkündür. Haklı bir neden olmadan işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için işçinin işyerindeki kıdemine uygun olarak ya belirli bir süre önceden bildirimde bulunması ya da söz konusu süreye ait ücreti peşin ödemesi gerekmektedir. Söz konusu bildirim veya tazminat uygulaması ihbar süresi ve ihbar tazminatı olarak bilinmektedir (Kurt, 2006, 653).

İş Kanunu'nun 17'nci maddesi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden işçinin kıdemine/hizmetine göre değişen bildirim sürelerini öngörmüştür.

Kısmî süreli çalışanlar iş akitlerinin feshinde tam süreli çalışanlara uygun kurallara tabidirler. Kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi kısmî süreli iş sözleşmelerinde fesih bildirim süreleri farklı olmayacaktır (Süzek, 2012, 279; Güven ve Aydın, 2013, 89). Nitekim Kanunun gerekçesinde bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu, tam süreli ve kısmî süreli sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmî süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ihbar tazminatının kazanılması ve hesaplanmasında, yasal şartların varlığı halinde akdin başlangıcı ve bitişi arasındaki sürelerin esas alınması gereklidir (Özcan, 2014, 211; “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı”; “Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.04.2016 tarihli, 2015/342 Esas ve 2016/8812 Sayılı Kararı” Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018). Örneğin kısmî süreli iş

sözleşmesiyle belirsiz süreli olarak işyerinde 2 yıl çalışan işçiye Kanun gereği 6 haftalık ihbar tanınacaktır (Çil, 2007, 675).

### 3.13. Yeni İş Arama İzni

İş Kanunu'nun 27'nci maddesine göre, "bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır".

"İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder".

Kısmî süreli sözleşmelerin feshinde yasal 2 saatlik yeni iş arama izni tartışmalara sebep olmaktadır. Bir görüşe göre, kısmî süreli olarak çalışan işçiye bildirim süreli içerisinde günlük iki saat yeni iş arama izni, iş günlerindeki iş saatlerinde ücretinde bir kesinti yapılmadan kullanacaktır. Ancak belirtilmelidir ki, "*burada paraya ilişkin bölünebilir menfaat söz konusu olmadığı için yasayla getirilen ayırım yasağına uygun olarak iki saatlik yeni iş arama izninin çalıştığı saatlere oranlanması mümkün değildir*" (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2016, 86).

İş Kanunu'nda getirilen 2 saatlik yeni iş arama izni, tam süreli sözleşme ile çalışan işçilerin çalışmalarına yönelik getirilen bir düzenlemedir. Kısmî süreli sözleşmeyle çalışan işçinin bölünebilir menfaatler kapsamında orantıya gidilebilir. Nitekim Yargıtay bir kararında iş arama süresi kısmî çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmeli (Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 30.09.2014 gün, 2014/24965 Esas ve 2014/28564 Sayılı Kararı Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018) demek suretiyle kısmî süreli çalışan için yasal günde 2 saatlik iş arama izinlerinin tam süreli çalışana göre orantılanarak azaltılması gerektiğini kabul etmiştir (Çil, 2016, 325-326).

### 3.14. Kıdem Tazminatı

Kısmî süreli iş sözleşmesinde “*kıdem tazminatının hesaplanmasında alınacak sürenin nasıl belirleneceği tartışmalıdır. Kısmî süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdemini fiilen çalıştığı süreler ile çalışılmış sayılan sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak süre üzerinden hesaplanacağı savunulduğu gibi, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre üzerinden ancak kısmî çalışmada hak kazandığı ücret dikkate alınarak hesaplanması gerektiği de savunulmaktadır*” (Koç, 2018, 116-117).

İş Kanunu'nun 13'üncü maddesine göre, 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. Bu bağlamda kısmî süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile sahip olduğu haklardan yararlanabileceği kabul görmektedir. Bu nedenle, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin nasıl son bulacakları iş hukukunun temel ilkelerinden hareketle belirlenebilir (Güven ve Aydın, 2013, 93-94).

Kısmî süreli çalışmada kıdem, sadece fiilen çalışılan sürelerin birleştirilmesiyle hesaplanmaz (Çelik, 2012, 105; Süzek, 2012, 279). Kısmî süreli çalışmada kıdem tazminatı, yasal şartların mevcut olması halinde sözleşmenin başlangıcı ve bitişi arasındaki süreler dikkate alınarak hesaplanmalıdır” (Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, 2013, 65; Çelik, 2012, 105; Süzek, 2012, 279; Çil, 2016, 325-326; Koç, 2018,117).

Kanunda kısmî süreli çalışmada kıdem nasıl belirleneceği ve nasıl hesaplanacağı normatif olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle kısmi çalışmada kıdem tazminatının hesaplanması yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır (Özcan, 2014, 210). 2000'li yıllardan önce Yargıtay, kısmî süreli çalışmada kıdem tazminatını işçinin fiilen çalıştığı günlerin toplanması şeklinde hesaplanmasını kararlaştırmıştır (Bayram, 2012, 143; Güven ve Aydın, 2013, 94). 2000'li yıllardan sonra Yargıtay, kısmî süreli çalışmada kıdem tazminatının “işçinin fiilen çalıştığı günlerin toplanması şeklindeki içtihadını” değiştirmiş ve doktrinde kabul gören görüşe uygun olarak, “kıdem hesabında tüm sözleşme süresinin dikkate alınması” esasını benimsemiştir (Güven ve Aydın, 2013, 94; Bayram, 2012, 143) Yargıtay konuya ilişkin olarak verdiği bir kararında aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir: “*Kısmî çalışma Kanunda yer almasına rağmen, kıdem nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli*

*yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, Yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir” (“Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4.6.2001 gün 2001/6848 Esas, 2001/9525 sayılı Kararı”; “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı.” Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018). Hesaplamada esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır” (“Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 08.12.2009 tarihli, 2009/44744 Esas ve 2009/33940 Sayılı Kararı. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.04.2016 tarihli, 2015/342 Esas ve 2016/8812 Sayılı Kararı” Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018).*

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi kısmî süreli iş sözleşmesinin bir çeşididir. “Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz” (4857/13). Bundan dolayı, Yargıtay’ın kısmî süreli iş sözleşmelerine ilişkin kararlaştırdığı içtihatları “niteliğine uygunluğu ölçüsünde” çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerine de tatbiki gereklidir (Bayram, 2012, 143). Ancak, Yargıtay, kısmî çalışmada kıdem hesabında tüm sözleşme süresinin dikkate alınması yönündeki “isabetli görüşünü” çağrı üzerine sözleşmeler için yapmamıştır (Sümer, 2015, 284). Nitekim, Yargıtay Genel Kurulu 2012 yılında verdiği bir kararda, kıdem tazminatının süre olarak hesaplanmasında, çalışılan ve İş Kanunu’na göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamı esas alınması gerektiğini belirtmiştir (“Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 11.04.2012 tarihli, 2012/9-303 Esas ve 2012/317 Sayılı kararı”; “Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 11.04.2012 Tarihli, 2012/9-281 Esas ve 2012/307 Sayılı Kararı” Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, 15.10.2018).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararını (“Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 11.4.2012 Tarihli, 2012/9-303 Esas ve 2012/317 Sayılı Kararı”) inceleyen Bayram, Yargıtay’ın, kısmî süreli iş sözleşmesinin bir çeşidi olan çağrı üzerine çalışmada kıdem hesabında tüm sözleşme süresinin dikkate alınması gerektiği içtihadından vazgeçtiğini belirtmiştir (Bayram, 2012, 143-144).

Yargıtay’ın yeni yaklaşımına ilişkin çeşitli tartışmalar bulunmaktadır.

Çünkü, 1475 Sayılı Mülga İş Kanununun 14'üncü maddesinde “işçinin iş başladığı tarihten itibaren hizmet *akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için...*” ifadesi bağlamında kıdem tazminatının hesabında iş sözleşmesinin devam süresinin dikkate alınması gereklidir. İlave edilmelidir ki, çalışılmayan süreye ilişkin ücret ödenmemesi ile söz konusu sürenin kıdem tazminatından sayılması farklı durumdur (Güven ve Aydın, 2013, 95). Kısmî süreli çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabında, sadece fiilen çalışılan süreleri toplamak suretiyle bulunan hizmet süresinin dikkate alınması isabetli değildir. Başka bir ifadeyle, kısmî süreli çalışma çeşidi olan çağrı üzerine çalışmanın kıdem tazminatının hesabında farklı esaslar getirilmesi yanlış bir uygulamadır (Bayram, 2012, 144). Mevcut yasal düzenlemeler dikkate alındığında bir kısmî süreli çalışma türü olan çağrı üzerine çalışmanın da, kısmî süreli çalışma ile “aynı hukuki rejime” tabi olması gereklidir (Bayram, 2012, 144). Buna göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi yapan bir işçinin, kıdem tazminatının hesabında iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasında çalışılan veya çalışılmayan günler ayrımı yapılmadan bütün sürenin dikkate alınması daha uygun olacaktır (Güner, 2016, 274).

#### 4. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMADA CEZAI MÜEYYİDE

Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır. Yapılan inceleme ve teftişin ardından hukuka aykırı hususların tespiti durumunda idari para cezası uygulanmaktadır. “İş müfettişleri yaptıkları *inceleme ve denetimlerde belirledikleri mevzuata aykırılıkları rapora bağlamaktadırlar. Söz konusu aykırılıklar aynı zamanda idari para cezasını da gerektiriyorsa idari para cezası da raporda belirtilebilir*” (ÇSGB İTK,2015).

İş Kanunu'nun 99'üncü maddesinin c fıkrasında “Bu Kanunun, 14'üncü madde hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk Lirası idari para cezası verilir.” hükmüne yer verilmiştir. Yeniden değerlendirme oranları ile 2019 yılında söz konusu ceza 219 TL olarak uygulanacaktır.

#### SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler, çalışmanın yapısında köklü bir değişimi beraberinde getirmiştir. Çalışmanın geleneksel yapısı değişerek esnekliği benimseyen bir çalışma düzeni ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma biçimleri işletme ve işveren açısından bazı avantajlar sağlarken çalışan açısından olumsuz sayılabilecek sonuçlar doğurmaktadır.

Türkiye’de 1980’li yılların başından itibaren emek piyasalarında farklı çalışma modellerine duyulan ihtiyaç esneklik ile ilgili düzenlemelerin Yargıtay içtihatlarıyla fiilen kabul edilmesini sağlamış, daha sonra 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma biçimlerinden çağrı üzerine çalışma emek piyasalarında hukuki bir nitelik kazanmıştır. Her ne kadar emek piyasalarında ortaya çıkan bir ihtiyacı giderse ve rekabet açısından işletmelere bir avantaj getirirse de Türk İş Hukuku mevzuatı açısından çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde uygulama sorunları ile karşılaşmıştır.

Her şeyden önce çağrı üzerine çalışmada hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Bu düzenlemeye göre tarafların anlaşmaları halinde çağrı üzerine çalışmada haftalık çalışma süresinin 20 saatin altında veya üstünde kararlaştırılması mümkündür. Ancak iş hukukunun işçinin korunması temel ilkesinden hareketle düzenlemenin çalışma hayatının ihtiyaçları da dikkat alınarak nispi emredici hale getirilmesi daha uygun olacaktır.

Öğretide ve uygulamada kısmî süreli sözleşmeli çalışan işçilerin hafta tatiline/ücretine hak kazanmasına ilişkin çeşitli tartışmalar söz konusudur. Kısmî süreli sözleşmelerde hafta tatiline/ücretine hak kazanma şartlarının tartışmalara yer vermeyecek net şekilde düzenlenmesi ihtilafları azaltacaktır.

Kısmî süreli sözleşme türü olarak çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi yapan işçinin de, kısmî çalışan işçinin kıdem tazminatı hesaplamasında olduğu gibi sözleşme süresinin bütünü esas alınması gerekir. Genel olarak kısmî süreli çalışma, özel olarak da çağrı üzerine çalışmada başta kıdem tazminatı, hafta tatili olmak üzere yasal hakların sağlanmasına ve netleştirilmesine yönelik getirilecek kanuni düzenlemeler, uygulamada ortaya çıkan birçok ihtilafı önleyecektir.

## KAYNAKÇA



Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir ve Senyen Kaplan, Emine Tuncay (2013). İş Hukuku, (Bireysel İş Hukuku, Sendikalar Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi Hukuku), Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyiğit, Ercan. (2010). İş Hukuku, 8. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alpagut, Gülsevil (2008). “AB’de Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, *TİSK Akademi*, 3(5): 7-37.

Aydın, Ufuk (2007). “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları” *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2(8): 41-54.

Bayram, Fuat (2012). “Çağrı Üzerine Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı Hesabında Fiilen Çalışılan Sürelerin Birleştirilmesi”. *MESS Sicil Hukuk Dergisi*, 7(28), 140-145.

Binbir, Sinan (2005). “İş Mevzuatında Tatil ve İzin Düzenlemeleri-I”, *Yaklaşım Dergisi*, 146.

Camkurt, Mehmet Zülfi (2007). “Çağrı Üzerine Çalışma ve Çağrı Üzerine, Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 46.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (ÇSGB İTK), *2015 İş Teftiş Rehberi*

Centel, Tankut (2006). “Kısmî Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(2), 19-22.

Çelik, Nuri (2012). İş Hukuku Dersleri. ynlınmş. 25. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Çil, Şahin (2007). *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi (Madde 1-19) 1. Cilt*, göz. geç.gnşlmş.2. bs. Ankara: Turhan Kitabevi.

Çil, Şahin (2016). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları), Açıklamalı. 7. bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Demir, Fevzi (2003). İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, <http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf> (Erişim Tarihi: 21.06.2018)

Demir, Fevzi ve Gerşil, Gülşen (2008). “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 68-89.

Eyrenci, Ö., Taşkent, Savaş. ve Ulucan, Devrim (2016). *Bireysel İş Hukuku*, 7. Bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Eyrenci, Öner (2003). “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu”. *TİSK İşveren Dergisi*, Temmuz.

Günay, Cevdet İlhan (2010). “İş Güvencesi Uygulamasında Hukuki

Sorunlar ve Öneriler”. *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 153-179.

Güner, Erol (2008). “Part Time Çalışmalarda Deneme Süresi Nasıl Hesap Edilmelidir?”. *Mali Çözüm*, 89, 271-275.

Güner, Erol (2016). “Çağrı Üzerine Çalışmanın Hukuki Sonuçları”. *Mali Çözüm Dergisi* 136: 267-278.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk. (2013). *Bireysel İş Hukuku, Genişletilmiş Güncellenmiş* 4. Bs. Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.

Karaman, Mehmet Halis (2010). “Karar İncelemesi: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili”. *Çalışma ve Toplum*, 2: 269-300.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Kılıçoğlu Ada, İlayda (2015). *Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, 3. Bs., Ankara: Bilge Yayınevi.

Koç, M. (2005a). “Fazla Çalışma”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Ağustos 25.

Koç, M. (2005b). “Hafta Tatili”, *E-Yaklaşım Dergisi*, 156: 504-512

Koç, Muzaffer (2007). “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları”, *İşletme ve Maliye Bilimleri Dergisi*, 35,36: 164-178.

Koç, Muzaffer (2009). “Genel Tatil Ücreti”, *E-Yaklaşım Dergisi*, 198: 446-453

Koç, Muzaffer (2009). “Çalışma Hayatında Eşit Davranmama ve Sonuçları”, *Mali Çözüm Dergisi*, 94: 257-270.

Koç, Muzaffer (2016). “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7): 2169-2192

Koç, Muzaffer (2018), *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*, İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları

Koç, Muzaffer ve Görücü, İbrahim (2011) “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmî Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 28: 149-178.

Kurt, Resul (2006). *İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar*, İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası Yayınları.

Kurt, Resul (2008). “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi”, *Diyalog Dergisi*

Kurt, Resul ve Koç, Muzaffer (2017). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, (Erişim Tarihi: 15.10.2018)

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2004). “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, *Kamu İş Dergisi*, 7(4): 1-37.

Mortaş, Adem ve Koç, Muzaffer (2010). “İhbar Süresi ve Tazminatı”, *Mali Çözüm Dergisi*, 99: 119-154

Narmanlıoğlu, Ünal (2012). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri –I*, (Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.

Noyan, Mehmet Ali (2007). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi

Özcan, Durmuş (2014). *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Ankara: Adalet Yayınevi.

Özdemir, Cumhuri Sinan (2016). “Çağrı Üzerine Çalışma”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 145.

Parlak, Zeki ve Özdemir, Süleyman (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(60): 1-60.

Sert, Selin (2014). “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 110: 335-356.

Sümer, Halûk Hâdi (2015). *İş Hukuku Uygulamaları*, 5.bs., Konya: Mimoza Yayınları.

Sümer, Halûk Hâdi (2016). *Bireysel Basın İş Hukuku*, gncnlmş. 2.bs., Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, Sarper (2012). *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)*, ynlmş. 8. Bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Temir, Arif (2004). “Tam Zamanlı Ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili, Genel Tatil ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma”, *Yaklaşım Dergisi*, 134.

Temir, Arif (2004). “4857 Sayılı İş Yasası’na Göre Kısmî Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması”, *Yaklaşım Dergisi*, 137.

Temir, Arif (2007), *Soru ve Cevaplı, İçtihatlı ve Sözleşme Örneklili Tüm Yönleriyle; İş Sözleşmesi*, İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık.

Tiryaki, Hamit (2010). “Çağrı Üzerine Çalışma” *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 81.

Tozan, Celal (2005). “Kısmî Süreli Çalıştırılanlar Kurum’a Nasıl Beyan Edilecek”, *Yaklaşım Dergisi*, 148.

Tozan, Celal (2013). “Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Yılıının

Hesaplanması”, *E-Yaklaşım Dergisi*, 243.

Tuncay, Can ve Savaş Kutsal, Burcu (2017). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçomağ, Kenan (1988). *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ünal, Ayşe (2005). “Avrupa’da Kısmî Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(1): 1-19.

Zeytinoğlu, Emin (2004). “Kısmî Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Görünüm” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 62(1-2): 449-466.