

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİ

Selin SERT*

Özet: Bu çalışmada iş hukukunun yeni ve güncel konularından olan çağrı üzerine çalışma konusu incelenmiştir. Çağrı üzerine çalışmanın bir iş sözleşmesi olması sebebiyle Borçlar Hukuku ile köprüler kurularak konunun daha iyi anlaşılması sağlanmaya çalışılmıştır. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin unsurları hükümleri ve sonuçları da ayrıca inceleme konusu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sözleşmesi, Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, Sözleşmenin Kurulması, Sözleşmenin hüküm ve sonuçları.

Abstract: In this study, a new labor law, and the call-to-date on the subject of the study subjects were examined. Call on the Law of the study due to an employment contract with the bridges was ensured by establishing a better understanding of the subject. Call on the elements of the employment contract terms and the results are also based on the work conducted under examination.

Keywords: Agreements, Agreements Based on the study on Call of the Convention Establishing the Contract terms and the results.

I. GİRİŞ

Gelişen sosyal ve ekonomik koşullar ile teknolojik yenilikler, sosyo-ekonomik yaşamı ve çalışma hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Endüstri toplumlarında teknolojiye ve üretim sistemlerinde meydana gelen değişimler, uluslararası rekabet, artan işsizlik gibi faktörler ça-

* Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı.

İşma sürelerinde esneklik yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır¹. Bu husustaki talepler, öncelikle işverenden gelmiştir².

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi gibi iş şartlarında esneklik sağlayan düzenlemeler yapılmasının temelinde, işçinin varlık ve refahının, işletmenin güvence altına alınmasıyla doğrudan ilgili olduğunun anlaşılması yatmaktadır³. İşletmelerin biriken taahhütlerine karşılık personel açığının kapatılması da çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi yoluyla sağlanabilecektir⁴.

Çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin belirli başlangıç ve bitiş zamanlarının olmaması veya çalışma sürelerinin firma ve işveren tarafından standart çalışma biçiminden farklı olarak düzenlenmesidir⁵. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde işçi, işverene ve üretim koşullarına bağlı olarak farklı çalışma süresi uygulamalarına tabi tutulmaktadır⁶.

¹ Kenar, Necdet: "Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler", İşveren XL, 6 (Mart 2002), s.1-2; Bacak, Bünyamin- Şahin, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", <http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf>; Serter, Nur: "Kısmi Çalışma", Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991, s. 107-108; Yavuz, Arif: "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000, (Öneriler), s. 619; Evren, Gülnur: Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri, Ankara 2007, s.20-21.

² Ekin, Nusret: "Esneklik Çağrı", Mercek Özel Sayı, (Temmuz 1999), s. 13 ; Erdut, Tijen: "Esneklik ve İş Süresi", Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999, s.109; Eryiğit, Süleyman: "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", Kamu-İş, Y.2000, C.5, S.4, s.12,

³ Centel, Tankut: "Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı", Prof. Dr. Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, İstanbul 2003, (Esneklik), s. 740-741.

⁴ Centel, Tankut: "İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi", İşveren XL, 6 (Mart 2002), (Gereksinim), s.28 vd.

⁵ Başkan, Recai: "Çalışma Başarısı ve Esneklik Yaklaşımlarına Farklı Bir Yaklaşım", Mercek Özel Sayı (Temmuz 1999), s. 37; Eryiğit, Süleyman: s.13; Günay, Cevdet İlhan: "Çalışma Sürelerinde Esneklik", Kamu-İş, C.7, S.3, (Esneklik), s. 4; Kenar, Necdet: s.2-3; Bacak, Bünyamin- Şahin, Levent: <http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf>; Serter, Nur: s. 107-108; Yavuz, Arif: Öneriler, s. 622 .

⁶ Şen, Sabahattin: "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS, Kasım 1999- Şubat-2000, s.49-50 (Esnek Üretim); Şen, Sabahattin: "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS, Mayıs 2000, (Esnek Çalışma), s.56 .

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, iş kapasitesi değişik işyerleri için uygulanan, iş sürelerinde esnekliği sağlayarak, maliyetlerin azalmasına imkan sağlayan bir uygulamadır⁷. Ekonomik durgunluk dönemlerinde talebin ve üretimin azalması halinde çalışma sürelerinin azaltılarak, işverenlerin işçileri işten çıkarmasının önlenmesi⁸ bakımından da çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi önemlidir⁹.

II. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ KANUNUNDA DÜZENLENİŞ BİÇİMİ

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi¹⁰, İş Kanununun 14. maddesi hükmünde düzenlenmiştir. İş Kanununun 14. maddesi hükmüne göre; “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır¹¹. İşçiden iş görme borcunu yerine getir-

⁷ “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, <http://www.insankaynaklari.net/Dokuman.asp?s=10&Desteno=1&v=110>; Yavuz, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu-İş Yayını, Ankara 1995, (Esnek Çalışma),s.68-69.

⁸ Centel, Tankut: Gereksinim, s.29-30.

⁹ “Çağrı Üzerine Çalışma”, Para Dergisi, 01.08.2004, http://www.yaklasim.com/basinda_mevzuat/kanunlar_/013/01368030.htm, Yavuz, Arif: Esnek Çalışma, s.68-69.

¹⁰ “Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, Alman “İstihdamı Teşvik Yasası” hükümleri dikkate alınarak düzenlenmiştir”, Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, C.I, (Yeni Düzenleme), s. 28; Şen, Sabahattin: Esnek Üretim, s.50; Eyrenci, Öner: “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, TÜHİS, Mayıs- Ağustos 2001, (Esneklik), s. 4; Tuncay, A.Can: “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, (Hizmet Akdinin Türleri), s.27; Şen, Sabahattin: Esnek Çalışma, s.57-58; Kutal, Metin: “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991, s. 61; Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, (Kısmi Çalışma), s. 42.

¹¹ “Haftalık yirmi saat olarak belirlenen çalışma süresi içerisinde işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanmaktadır”, Tunçomağ, Kenan- Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s. 70; Gerşil, Gülşen: “4857 Sayılı İş

mesini 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 çalıştırmak zorundadır” şeklinde düzenlenmiştir¹².

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, bir esnek kısmi süreli çalışma türüdür¹³. Dolayısıyla, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hususlarda kısmi çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulanmalıdır¹⁴.

-
- Kanunu Uyarınca İş Kanunu”, Ege Giyim Sanayicileri Derneği 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İş Kanunu Semineri, Aralık 2005, <http://www.egsd.org.tr/index.php?sayfa=gecmismakale2&id=7>.
- ¹² Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin nitelikleri belirtilirken sınırları tam olarak çizilmemiştir”.
- Kılıçoğlu, Mustafa: 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005, s. 77.
- ¹³ Eyrenci, Öner-Taşkent, Savaş-Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 75; Güven, Ercan- Aydın, Ufuk: İş Hukuku, Eskişehir 1999, s. 39-40; Süzek, Sarper: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2006, s. 222; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2005, (İş Hukuku), s. 275; Akyiğit, Ercan: Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Ankara 2006, (İş Hukuku), s. 127; Andaç, Faruk: “Yeni İş Kanununun Öngördüğü Yükümlülükler”, TİSK- İşveren Temmuz 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=760&id=45; Zeytinoğlu, Emin: “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı Kanundaki Görünüm”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.62, S.1-2, 2004, (Kısmi Süreli Çalışma), s. 460; Seçkin, Nazlı: “Kısmi Çalışmanın Türk Çalışma Hayatına Uygunluğu Üzerine Bir Yaklaşım”, Prof. Dr. Aydın Aybay’a Armağan, İstanbul 2004, s.242; TİSK-Güncel: “Yeni İş Kanunumuz Neler Getiriyor?”, Temmuz 2003, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ yazdir.asp?nedir= guncel&nasil=sayfa&id=2>; Gerşil, Gülşen: <http://www.egsd.org.tr/index.php?sayfa=gecmismakale2&id=7>; Işıklı, Alparslan: “Esneklik”, http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=239; Mollamahmutoğlu, Hamdi: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, Kamu-İş, C.7, S.4, 2004, (Yenilik), s. 12; Tuncay, A.Can: Hizmet Akdinin Türleri, s 26; Büyüksulu, Ali Rıza: “Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, s. 18; Şafak, Can: “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma”, <http://www.geocities.com/ceteris-paribus-tr/c.safak.pdf>; Işıklı, İbrahim: “İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/is-hukukunda-cagrı-uzerine-calisma.html>; Kutal, Metin: s. 61; Çelik, Aziz: “Yeni İş Yasasının Anlamı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Eylül-Ekim 2003, S.48, s. 16; Ünal, Ayşe: “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Genel Özellikler”, Kamu-İş, C.8, S. 2005/1, s. ; Ayan, Serkan: “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, AÜHFD, C.54, S. 4, 2005, s.432 .
- ¹⁴ Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006, (İş Hukuku), s. 92; Tunçomağ, Kenan- Centel, Tankut: s. 70; Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006, (Şerh), s. 417-418; Kılıçoğlu, Mustafa: s. 77; Zeytinoğlu, Emin: “İş Hukukunda Es-

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, diğer kısmi çalışma türlerinden farklı olarak iş süresinin uzunluğunu ve konumunu belirleme yetkisini işçi yerine işverene tanıyan bir çalışma biçimidir¹⁵. Çağrı üzerine çalışmada, işçi ve işveren aralarında anlaşarak işçinin hizmet edimini, ne şekilde ve hangi zamanlarda, ne miktarda yerine getireceğini kararlaştırabilecekleri gibi, hizmet ediminin yerine getirilmesinin ne zaman ve ne şekilde olacağını belirleme yetkisini tamamen işverene de verebilirler. Yani, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi iki türlü ortaya çıkabilmektedir. Taraflar ya önceden belirli bir süre içinde işçinin ne kadar süre çalışacağını saptar ki, bu durumda işverene işçiyi çağrı yoluyla işe davet etme imkanı verilmektedir ya da işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını belirleme yetkisi tamamen işverene tanınabilir. Türk İş Hukukunda birinci tür çağrı üzerine çalışma şekli düzenlenmiştir¹⁶.

Türk İş hukuku uygulamasında ve öğretide karşılaşılan bir iş ilişkisi olmasına rağmen, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ancak 4857 sayılı iş kanunu ile yasal bir düzenlemeye kavuşma imkanı bulabilmiştir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi özellikle, otellerde, medya sektöründe, fabrikalarda ve eğlence yerlerinde çalışan işçilerin varlığı ile yaygınlaşan bir iş sözleşmesi türüdür¹⁷.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi; iş sözleşmesinde zorunlu bir çağrı süresinin kararlaştırılarak yahut kararlaştırılmadan

neklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y.5, S.10, Güz 2006/2, (Esneklik), s. 199.

¹⁵ Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, s. 41.

¹⁶ Eyrenci, Öner: Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, (Kısmi Süreli Çalışma), s. 32-33; Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, s. 41.

¹⁷ Çelik, Nuri: İş Hukuku, s. 91; Eyrenci, Öner: Esneklik, s. 4; Tuncay, A.Can: Hizmet Akdinin Türleri, s.27; Aktay, Nizamettin-Arıç, Kadir- Kaplan, Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2006, s. 93; Şahlanan, Fevzi: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, İstanbul 2003, s. 81; Süzek, Sarper: s. 222; Eyrenci, Öner: "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu", TİSK-İşveren Dergisi, Temmuz 2003, (Yeni İş Kanunu), http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=758&id=45; Eyrenci, Öner: Yeni Düzenleme, s. 28; Eyrenci, Öner: Esneklik, s. 4; Zeytinoğlu, Emin: Esneklik, s. 198; Demir, Fevzi: Sorularla Bireysel İş Hukuku, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, C.I, Ankara 2006, s. 95; Tuncay, A.Can: "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, (Yeni İstihdam Biçimleri), s. 137.

işçinin fiilen çalışacağı süreyi işverenin ihtiyacına göre belirlediği ve işçiyi iş görmesi için çağırması olarak ifade edilebilir. Yapılan çağrı üzerine çalışmaya başlayan işçi, çalışmayı bitirince iş yerinden ayrılmakta ve yeni bir çağrıya kadar beklemektedir¹⁸. İş ilişkisinin niteliğini belirleyen, işçinin işverenin çağrısı üzerine çalışmayı kabul etmesi ve çağrıyı beklemesidir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde hafta, ay, yıl gibi belirli bir zaman dilimi içerisinde ve periyotlarda işçinin çağırılması, işçinin çağırıldığında çalışması, sözleşme gereği çağırılması gerektiği halde çağırılmadığı zamanlarda ise o dönemde çalışmış gibi ücrete hak kazanması çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin önemli bir özelliğidir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, sürekli biçimde işçiye ihtiyaç duyulmayan işlerde veya işyerlerinde olan işe göre işin görülmesine cevap verilmesi niteliğini taşıyan bir iş sözleşmesi türüdür.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, işin yoğunlaşması veya işçiye ihtiyaç duyulması durumunda işyerine çalıştırılması ve geçici bir ihtiyacı karşılaması bakımından geçici iş ilişkisine benzemektedir. Geçici iş ilişkisinde, çıkan ihtiyaç durumuna göre işçi ile genelde belirli süreli sözleşme yapılır ve ihtiyacın giderilmesiyle de ilişki son bulmaktadır. Yani, bu durumda geçici iş ilişkisi tam veya kısmi süreli olabilmektedir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ise, esnek kısmi süreli çalışma çeşididir. Dolayısıyla, iş ilişkisinin sürekli ve düzenli olması gerekmektedir¹⁹.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde her çağrı ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmez, tüm çağrılar tek bir sözleşme ile düzenlenir.

III. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, İş Kanununun 14. maddesi hükmünde işçi ile işverenin aralarında yaptıkları yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç

¹⁸ Akyiğit, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006,(Şerh), s. 553.

¹⁹ Centel, Tankut: Kısmi Süreli Çalışma, s. 32 vd; Ayan, Serkan: s. 433.

duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı kısmi süreli iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Tanım, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin ana unsurlarını da içermektedir.

1) İş Sözleşmesine Dayalı İş İlişkisinde İş Kanununa Tabi Sürekli Bir İşin Olması

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için, işçinin iş görme edimini yerine getireceği işin İş Kanunu m. 14 hükmüne göre sürekli bir iş olması gerekmektedir. İş Kanununun 10.maddesinin 2. fıkrasında, süreksiz işlerde uygulanmayacak maddeler içinde m.14 hükmü de sayılmıştır. Bu hükmün emredici nitelikte olmaması sebebiyle, taraflar aralarında aksini yani, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin sürekli olmayan işlerde de uygulanmasını kararlaştırabilirler²⁰.

2) Hizmet Sözleşmesinin Çağrı Üzerine Çalışmaya Yönelik Olması

Çağrı üzerine çalışmaya yönelik iş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için öncelikle, tarafların anlaşmaları gerekmektedir. Hizmet sözleşmesinin²¹ çağrı üzerine çalışmayı düzenlemesi²², hizmet sözleş-

²⁰ "... Temizlik işi sürekli yapılması gereken bir iş olup, davacının çağrı usulü ile işyerinde çalıştırılması, bu işin sürekli yapılması gerekliliğini ortadan kaldırmaz. Çağrı usulü çalışma, kısmi süreli bir iş sözleşmesi olup, işin kısmi süreli olması, belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. Somut olayda, bir yılda on bir ay çalışan davacının, 234 gün çalıştığı da göz önüne alındığında yapılan temizlik işi, süreye bağlı bir iş olmadığına göre çağrı usulü iş sözleşmesinin imzalanmasını gerektiren objektif esaslı bir neden de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilerek, buna göre karar verilmelidir" ., Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 2006/5115 E., 2006/14969 K., 22.05.2006 T., www.kazanci.com.tr.

²¹ "Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri, sadece hizmet sözleşmesi ile yapılabilirler. Toplu iş sözleşmeleri ile çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi yapılamaz" ., "Çalışma Sürelerinde Esneklik" , <http://www.insankaynaklari.net/Dokuman.asp?s=10&Desteno=1&v=110>.

²² "... Davacı tanıkları birbirlerini doğrular şekilde davacının uzun yıllar işyerinde mercimek toplama, yükleme, boşaltma ve paketleme işlerinde çalıştığını söylemişlerdir. Davalı tanıklarının ayrıntılı ifadelerinden de davacının işyerinde çalıştığı izlenimi uyanmaktadır. Gerçekten bu tanıklardan bazıları ihtiyaç duyulduğu zaman telefon defterindeki numaralardan çağrılarak çalıştırıldıklarını, bazıları da mercimek mevsiminde kısa ve uzun süre çalıştırıldıklarını açıklamışlardır. Öte yandan makbuz koçanlarının incelenmesinden de muhtelif tarihlerde davacı işçiye yükleme, boşaltma ve paketleme gibi işler için ödemeler yapıldığı sonucuna varılmakta-

mesinin kuruluşu aşamasında kararlaştırılabileceği gibi, hizmet sözleşmesinin kuruluşu aşamasında başka nitelikte kurulan bir iş sözleşmesi sonradan tarafların anlaşması ile de çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi haline dönüşebilmektedir. Daha önceden yapılmış olan herhangi bir sözleşmenin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi haline gelmesi durumunda, yapılan sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğini taşır, yapılan yeni sözleşme ile sadece çalışma koşullarında ve süresinde bir değişiklik yapılmış olmaktadır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için, mutlaka yazılı olarak yapılması²³ gerekmektedir²⁴. Bu yazılı şeklin, özel bir usul öngörülmediğinden, adi yazılı şekil olarak anlaşılması gerekmektedir. Yazılı biçimde yapılan hizmet sözleşmesinden sözleşmenin türü tam olarak anlaşılamiyorsa, sözleşmenin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olmadığı kabul edilir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile ilgili yazılı yapılma zorunluluğu, işçinin korunması düşüncesiyle getirilmiş bir düzenlemedir. İş hukukunda işçinin korunması ilkesi ile yapılan düzenlemeler, genellikle nisbi emredici nitelik taşımaktadır. İş Kanunu m.14 hükmünde ifadesini bu-

dur. Günümüz koşullarına uygun şekilde çalışma hayatında bir esneklik husule geldiği gözlenmektedir. Gerçekten bu çalışma türlerinden biri de ihtiyaç duyulduğu zaman daha önce isimleri tespit edilen kişilerin adreslerinden telefonla ya da başka bir şekilde çağrılmak sureti ile çalışma şeklinde tezahür etmektedir. Buna çağrı usulü ile çalışma denilmekte ve öğretilde dayanakları gösterilmektedir. Davaya konu olayda da böyle bir çalışmanın kabulü işçinin korunması ilkesi bakımından önem taşımaktadır. Bu açıklamaların sonucu olarak somut olayda taraflar arasında hizmet akdi ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir. Dosya içeriği mahkemece dikkate alınarak İş Hukuku kuralları uyarınca ihbar ve kıdem tazminatını gerektirecek şekilde akdin sona erip ermediği ve ayrıca fesih ile irtibat kurulmaksızın yıllık ücretli izin ve fazla mesai alacakları yönünden de bir değerlendirme yapılarak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir"., Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.06.1998, 9346/10881 (Akyiğit, Ercan: Şerh, s. 564; Günay, Cevdet İlhan: Şerh, s. 420).

²³ Sevimli, Ahmet: "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", Çimento-İşveren, Mart 2003, s.11-12.

²⁴ "Çağrı üzerine çalışmaya dayalı hizmet sözleşmesinin yazılı olarak yapılması geçerlilik şartı değil, ispat koşulu olarak düşünülmelidir"., Eyrenci/Taşkent/ Ulucan: s.75; Andaç, Faruk: http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=760&id=45; Zeytinoğlu, Emin: Kısmi Süreli Çalışma, s. 461; Mollamahmutoglu, Hamdi: Yenilik, s. 8; Şafak, Can: <http://www.geocities.com/ceteris-paribus-tr/c.safak.pdf>; Işıklı, İbrahim: <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/is-hukukunda-cagri-uzerine-calisma.html>; Aydemir, Murteza: "97/81/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 217; Tuncay, A.Can: "Yeni İstihdam Biçimleri, s. 138.

lan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri ile ilgili hükümler de nisbi emredici nitelikte olduğundan²⁵, ancak işçi lehine getirilecek hükümlerle değiştirilebilecek, aksi halde m.14 hükmü uygulanacaktır²⁶.

3) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesinde Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi

İşçi ve işveren işçinin hafta, ay veya yıl ya da hangi zaman için çağrılacağını yapacakları sözleşme ile serbestçe kararlaştırabilirler. Taraflar aralarında bu konuda herhangi bir sözleşme yapmamışlarsa, İş Kanununun 14. maddesi hükmüne göre, haftalık yirmi saat olarak çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilmektedir²⁷. Yasada yirmi saat en az ya da en fazla olarak miktar olarak nitelendirilmediğinden²⁸, bu süreyi tarafların anlaşmasıyla değiştirebilecekleri kabul edilmelidir²⁹. İşverenin yapacağı çağrının her çağrıda en az dört saat olması gerekliliğinden bahsedildiği için, taraflar çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesini haftada dört saatten daha kısa bir zaman dilimi için kararlaştıramamaları gerekliliği anlaşılmalıdır.

²⁵ Aksi görüş için, "Haftalık yirmi saat çalışma süresi, nisbi asgari çalışma süresi değil, yedek hukuk kuralı niteliğindedir. Dolayısıyla, taraflar haftalık çalışma süresini yirmi saatin ve çağrının yapılma süresini dört günün altında kararlaştırabileceklerdir"., Eyrenci, Öner: Yeni İş Kanunu, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=758&id=45; Eyrenci, Öner: Yeni Düzenleme, s. 28; Zeytinoglu, Emin: Esneklilik, s. 199; Demir, Fevzi: s. 96.

²⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan: s.75; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, s. 275.

²⁷ "İş Kanununun 14. maddesi hükmü, nisbi emredici nitelik taşıdığı için sadece işçi lehine hüküm konulması durumunda tarafların kendi aralarında yaptıkları çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi geçerli olacaktır.Örneğin; işçi ve işveren haftalık çalışma süresinin yirmi saatten fazla olarak belirlendiği bir sözleşme yapabilecek iken, yirmi saatten az bir çalışma düzenini öngören bir sözleşme imzalamayacaklardır". Eyrenci/Taşkent/Ulucan: s.75.

²⁸ "Taraflar yazılı olarak aralarında işçinin ne kadar saat çalışacağını belirlememişlerse, işçi çağrılmasa bile en az yirmi saat çalışmış kabul edilerek kendisine ücret ödenmelidir"., TİSK-Güncel, "Yeni İş Kanunumuz Neler Getiriyor?", Temmuz 2003, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/yazdir.asp?nedir=guncel&nasil=sayfa&id=2>; Şafak, Can: <http://www.geocities.com/ceteris-paribus-tr/c.safak.pdf>.

²⁹ Akyiğit, Ercan: Şerh, s.556; Şahlanan, Fevzi: s. 81; Zeytinoglu, Emin: Kısmi Süreli Çalışma, s.461; Süzek, Sarper: s. 223; Çelik, Nuri: İş Hukuku, s. 92; Aktay, Nizamettin-Arıç, Kadir- Kaplan, Tuncay: s. 94; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, s. 127; "Haftalık yirmi saat çalışma süresi, nisbi asgari çalışma süresi değil, yedek hukuk kuralı niteliğindedir. Taraflar, yirmi saatin üzerinde bir süre kararlaştırabilecekleri gibi, daha az bir süre de kararlaştırabilirler"., Eyrenci, Öner: Yeni İş Kanunu, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=758&id=45; Eyrenci, Öner: Yeni Düzenleme, s. 28; Çelik, Aziz: s. 16.

İş Kanununun 63. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre, işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamaktadır. Kısmi çalışmaya dayalı sözleşmelerinde ise, işçinin haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinin en az 1/3 oranında az olması gerekliliğine değinilmiş olmasına karşın, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi kararlaştırılmamış aksine, ay ve yıl gibi zaman dilimleri için de sözleşme yapılabilmesine olanak tanınmıştır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, bir çeşit kısmi süreli çalışma olduğu için, İş Kanunu m.13/1 ve m.63/1 hükmü birlikte düşünüldüğünde, haftalık çalışma süresi en fazla otuz saat olabilecektir.

Taraflar, çağrı üzerine dayalı iş sözleşmesini ay veya yıl gibi bir zaman dilimini esas alarak da yapabilirler. İşçi ve işveren yapacakları sözleşmede ayda veya yılda işçinin garanti olan çalışma süresini belirtebilirler. Ay veya yıl zaman hesabına dayalı çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin çalışma süresi hesaplanırken, haftalık yirmi saat çalışma süresinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Ay ve yıl zaman dilimlerine dayalı olarak yapılan sözleşmede her çağrıda işçinin en az dört saat çalışması zorunluluğu ve haftalık yirmi saat çalışma dikkate alınarak, örneğin; ay esas alınarak yapılan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin garanti çalışma süresi bir ayın dört hafta ile çarpılması yoluyla hesaplanabilecektir.

İş Kanununda işçinin ayda veya yılda maksimum çalışma süresi ile ilgili herhangi bir bilgi bulunmadığı için, kısmi süreli iş sözleşmesi hükümlerinin kıyasen uygulanması yoluyla yani haftada en fazla otuz saat olarak hesaplama yapıldığında, aydaki hafta sayısı ile en fazla otuz saatin çarpılması ile aylık; bir yıl içindeki tatil olmayan hafta sayısı ile en fazla otuz saatin çarpılması ile de yıllık çalışma süresi hesaplanabilecektir.

İş Kanununun 14. maddesi hükmünün son fıkrasına göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçiye çalıştırılacağı süreden en az dört gün önce çağrının yapılması gerekmektedir. Maddedeki "en az dört gün önce" ifadesinden, bu sürenin emredici nitelikte değil, aksine, taraflarca dört günden az olmamak koşulu ile kararlaştırılabile-

cek bir süre olduğu³⁰ sonucuna ulaşılmaktadır³¹. Kanunun bu şekilde bir süre belirlemesinin amacı, işçinin boş olarak ayarlanan zamanlarda başka işlerde de çalışma olasılığının bulunmasıdır. Tarafların dört günden daha az bir sürede çağrılmayı kararlaştırdıkları herhangi bir sözleşme³² hüküm ifade etmeyecektir³³.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde çağrının, işveren veya işveren tarafından yetkili kılınan kişi tarafından yapılması gerekmektedir. İşveren çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşme yapma hususunda bir kişiyi yetkilendirebileceği gibi, işveren vekili de işveren adına çağrıyı yapabilmelidir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde çağrının yapılması usulü hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İşyerinin bu hususta alışılmış usullerinin olması durumunda, çağrının o usulle yapılması daha uygun olacaktır. Özel bir çağrı usulü belirlenmemişse, yazılı, sözlü, faks, telefon hatta elektronik çağrı bile çağrı olarak kabul edilebilmelidir. Çağrı yapılması usulünde önemli olan, çağrının yapıl-

³⁰ “İşverenin işçiye çağrı üzerine çalışmaya dayalı işi en az dört gün önceden bildirmesi gerekliliği, İş Kanununda nisbi emredici nitelikte düzenlenemediği için, bu hüküm işveren lehine görünmekte ve işverene çağrıyı bir işin yapılmasına bir saat kala dahi işçiye çağırma imkanı vermiş gibi bir izlenim bırakmaktadır. Dolayısıyla, bu durum işçi de sürekli ne zaman işe çağrılacağı endişesi duymasına sebep olacaktır”., Akkaya, Yüksel: “Yeni İş Kanunu: Çalışma Hakkı Yaşam Hakkına Karşı”, Evrensel Kültür Dergisi, S. 138, Haziran 2003, s.13-14; Işıklı, Alparslan: http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=239; Eyrenci, Öner: Esneklik, s. 5-6; Eyrenci, Öner: Kısmi Süreli Çalışma, s. 33.

³¹ “Dört gün, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesindeki çağrıların en az kaç gün önceden yapılması gerektiğini belirten bir ön koşul niteliği taşımaktadır. Yani, işçi dört gün önceden yapılmış bir çağrıya uymakla yükümlü tutulmamalıdır”. Kılıçoğlu, Mustafa: s. 77.

³² “Taraflar, işçi lehine olmak kaydıyla, İş Kanunu m.14 hükmünde belirtilen süreleri azaltabileceklerdir”. Çelik, Nuri: İş Hukuku, s. 86; “İş Kanunu m.14 hükmündeki süreler, taraflarca kararlaştırılarak azaltılamaz, belirtilen süreler asgari sürelerdir ancak işçi lehine artırılabilir”., Ulucan, İş Sözleşmesi Türleri, s. 65; Aynı görüş için bkz. Kılıçoğlu, Mustafa: s. 78; “ İş Kanunu m.14 hükmünde belirtilen süreler, yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğu için, taraflar sözleşme yapma özgürlüğü gereğince serbestçe belirleyebileceklerdir”., Eyrenci, Öner: Yeni İş Kanunu, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=758&id=45; Süral, Nurhan: “Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu”, TİSK-İşveren, Ocak-Şubat-Mart 2005, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1153&id=63; “Taraflar, çağrı süresini ve çalışma süresini serbestçe belirleyebilirler. Yani, anılan sürelerin altına inilebileceği gibi, üstüne de çıkılabilir”., Zeytinoglu, Emin: Kısmi Süreli Çalışma, s. 462; “Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçi ve işverenin aralarında yaptıkları sözleşmede işçinin ne kadar süre ile çalışacağı kararlaştırılmış ise, işçi sadece bu süre kadar çalıştırılabilir”., Seçkin, Nazlı: s.242.

³³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan: s.76; Süzek, Sarper: s. 222.

dığının bilinmesi ve gerektiği zaman bu çağrının kanıtlanabilir nitelikte olması ve çağrının işçiye ulaştırılmış olmasıdır.

4) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesinde Ücrete Hak Kazanılması

İşçi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde belirledikleri çağrı yöntemine uygun olarak yapılan çağrılar üzerine çalışacaktır. Sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa, işçi sadece çağrılması gereken süre için ücrete hak kazanır, aksi halde çağrılmayı beklediği süre için kendisine bir ücret ödenmesi söz konusu değildir. İşverenin süresinde ya da belirlenen zamanda çağrı yapmamış olması durumunda³⁴, işçi geç kalan veya yapılmayan çağrıya uymakla yükümlü değildir. İşçi, bu durumda dahi ücrete hak kazanmıştır³⁵. İşçinin bu durumda ücrete hak kazanabilmesi için, işverenin çağrılarının kesin ve sürekli nitelik taşıması da gerekmektedir. Aksi halde, sürekli yapılan ve daha önceden tarihleri kesin olarak belirlenen çağrılar olması durumunda, çağrı yapılmasa dahi işçi ücrete hak kazanamaz. İşçi, kendisine yapılan geç çağrıya rağmen çalışırsa, sadece geciken süre için çalışmış gibi işlem görerek, gerçekte çalışmadığı süre için de ücrete hak kazanacaktır.

İşçi, çağrı yöntemine uygun olarak çağrılıp işe geldiği zaman, çalışma borcunu yerine getirmek zorundadır. İşçi, çağrıldığı zaman ne kadar çalışması gerektiğini önceden bilmelidir. Taraflar, çağrı üzerine ne kadar çalışılacağını belirlemişlerse, belirledikleri zaman kadar, eğer belirlememişlerse, günde en az dört saat üst üste³⁶ olarak kararlaştırılmış sayılacaktır³⁷. Çağrılacak süre içinde işçi, üst üste en az dört saat çalışmak zorundadır. Bu sürenin dağınık olarak belirlenmesi mümkün değildir. İşçinin çalışması üst üste ve sürekli olmak zorunda olsa da bu

³⁴ "Çağrı süresine uyulmadan bir çağrı yapılması durumunda, durum işçinin inisiyatifindedir. İşçi, isterse işe başlayabilir, ama işe işverenin talep ettiği erken zamanda gitmemesi işverene sözleşmeyi fesih hakkı vermez"., Zeytinoglu, Emin: Kısmi Süreli Çalışma, s. 462.

³⁵ Kılıçoğlu, Mustafa: s. 77.

³⁶ "İşçinin dört saatten daha az çalıştırılması halinde dört saatlik ücretin ödenmesi gerekir"., Ulucan, İş Sözleşmesi Türleri, s. 65; Tuncay, A.Can: Yeni İstihdam Biçimleri, s. 138; Eyrenci/Taşkent/Ulucan: s.76 .

³⁷ "Kanun koyucu, işçinin en az dört saat üst üste çalışması zorunluluğundan bahsetmiş olmasına karşın, işverenin çağrısı üzerine bu çalışmanın bir çağrı için en fazla kaç saat olabileceğini düzenlememiştir. İş Kanununun 63.maddesi hükmüne bakıldığı zaman, işçinin her çağrıda en fazla 11 saat çalıştırılabileceği hususu ortaya çıkmaktadır"., Mollamahmutoğlu, Hamdi: Yenilik, s. 14.

işçinin aralıksız çalışması zorunluluğunu ifade etmez. İşçi, çalışma süresi içinde, çalışma süresine uygun olarak kendisine ara dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. İşçiye ara dinlenmesi hakkının verilmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı işin süreklilik niteliğini etkilemez.

İşçinin yasaya veya sözleşmeye uygun olarak düzenli biçimde çağrılmaması veya çağrılması fakat üst üste çalıştırılmaması durumunda da işçi ücrete hak kazanacaktır³⁸. İşçinin, çağrıldığı halde en az dört saat üst üste çalıştırılmaması, işçi için çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin haklı fesih nedenini oluşturur. Bu durumda, işçi için iş koşullarının uygulanmaması söz konusudur. Usulüne uygun olmayan her çağrıyı haklı fesih nedeni olarak kabul etmemiz hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Dolayısıyla, somut olayın özelliklerine göre çağrılmamanın işçinin yeteneği v.s. gibi önem taşıyan hallerde haklı fesih imkanı kabul edilmelidir.

5) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesinde Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin kıdemi³⁹ ve kıdeme bağlı hakları⁴⁰ işçinin çağrıldığı veya çağrılması gereken

³⁸ Çelik, Nuri: İş Hukuku, s. 92 (dnp. 47) ; Eyrenci/Taşkent/Ulucan: s.76; Aktay, Nizamettin-Arıcı,Kadir- Kaplan, Tuncay: s. 94 .

³⁹ “ ... Toplanan delillerden davacının mahkemece kabul edildiği gibi mevsimlik işçi olmadığı, haftanın belirli günlerinde çalışan devamlı işçi olduğu, 21.10.1993 tarihinde sendika üyesi olan davacının üyeliğinin 24.10.1993 günü işverene tebliğ edilmek istendiği işverenin tebellüğ etmediği, bunun üzerine durumun 25.10.1993 günlü işverene faksla bildirildiği, işverenin aynı gün davacının hizmet akdini sona erdirdiği ve bir daha işe çağırmadığı anlaşılmalı olup, bu durumda davacının ihbar ve kötüniyet tazminatı talep etmekte de haklı olduğu kabul edilmelidir. Buna rağmen mahkemece gerekçe dahi gösterilmeden anılan isteklerin reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir” ., Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 01.11.1995, 13458/33266 (Akyiğit, Ercan: Şerh, s. 562).

⁴⁰ “Dosya içinde bulunan 15.05.1995 tarihli taahhütname ve bunun kabulü ile ilgili davacı işçinin beyanına göre, davacı işyerinde işlerin yoğunluğu ve özelliği gerektirdiği takdirde işveren tarafından çağrılıp 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 . Davacı işçi bu şekilde beş yıl kadar bir dönem içinde fiilen 2 yıl 352 gün çalışmıştır. Dosya içindeki çalışma cetvellerinden davacının birbirini takip eden aylarda 3 gün+ 7 gün ve daha fazla çalıştığı, bir ya da iki takvim ayında da hiç çalışmadığı anlaşılmaktadır. Son defa davacı yaklaşık iki ay kadar çağrılmayı beklemiş, fakat çağrılmadığı için iki ayın dolmasına üç gün kala 03.04.2000 tarihli ihtarname çekerek ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığını bildirmiştir. Davalı ise, 10.04.2000 tarihli cevabi ihtarnamesinde kendinin çağrılıp usulü yöntemiyle çağrıldığını sözleşmesinin devam etmekte

sürelerden değil, hizmet sözleşmesinin tamamından⁴¹ oluşmaktadır⁴².

Yıllık ücretli izin, fesih bildirim önelleri, ihbar⁴³ ve kötü niyet tazminatında ve iş güvencesinde aranması gereken en az altı aylık çalışma süresinin hesaplanmasında da işçinin hizmet süresi, hizmet sözleşmesinin tamamı olarak hesaplanmalıdır⁴⁴.

Yargıtay, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin, kıdem/ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanmasında, işçinin çalışma süresinin dikkate alınması gerekliliğini belirtmiştir⁴⁵. Bu durumda bu sürenin içine nelerin gireceği -çağrı dönemi, çağrılıp iş verilmeyen dönem- tartışma konusu olmaktadır. İşçinin hizmetini sunmaya hazır olması, onun iş şartlarını yerine getirdiğini göstermektedir. Belirli bir süre önceden çağrı bildirim yapılsa da, işçinin hazır olarak beklemesi, onun diğer iş ilişkilerini de etkileyeceğinden,

olduğunu vurgulamıştır. 13.04.2000 tarihinde de davacı bu davayı açarak davalı tarafından çağrılmamak suretiyle sözleşmesinin feshedildiğini iddia ederek feshe bağlı tazminatlarla bir kısım işçilik hakları isteklerinde bulunmuştur.

Açıklanan olayın bu özelliklerine göre davacı esnek bir kapsam içinde çağrı usulüyle çalıştığı gerçeği ortada ise de iki ay dışında hemen hemen her takvim ayı çağrılmış olduğu görülmektedir. İki aya yakın yani mevcut uygulamayla bağdaşmayan uzunca bir süre çağrılmaması durumunda kalan davacı işçi ihtarname ile önce durumu açıklığa kavuşturmak istemiş, sonra da bu davayı açmıştır ki davalı işveren sözleşmenin sürmekte olduğunu bildirdiğine göre kendisi iş şartlarında bir değişiklik, başkalaşma bulunduğu farkında olarak bu davayı açmakla sözleşmeyi fesih yoluna gitmiştir. Böyle bir durumda haklı da olsa sözleşmeyi feshettiğinden ihbar tazminatı hakkı doğmamış, ancak kıdem tazminatına hak kazanmıştır"., Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.04.2001, 1039/6436 (Akyiğit, Ercan: Şerh, s. 562, Tunçay, A.Can: Yeni İstihdam Biçimleri, s. 137).

41 "...Kısmi süreli olarak haftada iki gün çalışan işyeri hekiminin kıdem tazminatının hesabında çalışma gün sayısının toplanması ile bulunan yedi yüz on sekiz günlük hizmetin değil, sözleşmenin sürmüştüğü olduğu altı yıl on ay yirmi günlük sürenin eşas alınması gerekmektedir"., Yarg., 9. Hukuk Dairesi, 21.05.2001, 6063/8620, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s.60; Aynı görüşte, Çelik, Nuri: İş Hukuku, s. 80; Karşı görüşte, Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut: s. 225.

42 Süzek, Sarper: s. 220.

43 "Kısmi süreli çalışan işçilere de ihbar tazminatı ödenmesi gerekmektedir"., Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 07.10.2003, 2828/16324, YKD, Nisan 2004, s.548-549.

44 "Dairemizin Mahkemece uyulan bozma kararında davacı işçinin çağrı usulü ile çalıştırıldığı ve ihtiyacı karşılamak üzere işverence çağrılıp çalıştırıldığı vurgulanmıştır. Bu çalışma tarzına göre davacı işçinin yılın tamamında çalıştırıldığı kabulü hatalıdır. Bu durumda işyerinde davacıya yaptırılan işin niteliği, başkaları tarafından aynı şekilde veya serbest iradesi ile başka işlerde çalıştırılıp çalıştırılmadığı konuları mahalli adetler dikkate alınmak üzere değerlendirilmeye tabi tutularak ve dosya içeriği de dikkate alınmak suretiyle çalışılan sürelerin tespit edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde yılın tamamının değerlendirilmiş olması hatalıdır. Öte yandan, her yıl çalışılan süre tespit edildikten sonra davacı işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı konusu üzerinde durulup hasıl olunacak sonuca göre bir hüküm kurulmalıdır"., Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 27.09.1999, 1999/11675 E., 1999/14527 K. (Günay, Cevdet İlhan: Şerh, s. 419).

45 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.09.1999, 11675/14527, www.kazanci.com.tr.

kıdem tazminatının süresinin hesaplanmasında hizmet sözleşmesinin başlangıç ve bitiş süresinin dikkate alınması daha uygun olacaktır⁴⁶.

Kanun koyucu, işçinin çalışmadığı günlerin, işçinin çalışmış olduğu günlerden sayılmaması gerektiğini düzenlediğine göre, işçinin kıdem tazminatı hakkında da çalışmadığı günlerinin kıdem tazminatına hak kazanması hususunda, sayılıp sayılmaması gerekliliği ile ilgili de bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunundaki “orantılılık ilkesi” gereğince, kısmi süreli çalışan işçiyle tam zamanlı çalışan işçi arasında ücret ve paraya ilişkin menfaatlerde orantı kurularak işçinin çalıştığı sürenin göz önüne alınması suretiyle kısmi zamanlı çalışan işçiye de orantılı da olsa tam zamanlı işçinin haklarından yararlanma imkanı verilmiştir. Bu ilke göz önüne alındığında, kısmi çalışan işçinin kıdem tazminatı hakkının çalıştığı süreler orantı kurulmak suretiyle hesaplanması gerekliliği hususu ortaya çıkmaktadır⁴⁷.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde kıdem tazminatının hesaplanması konusunda diğer önemli olan husus; çağrı üzerine işçinin çalışmaları çok uzun aralıklarla yapılan kısa süreli çalışmalar şeklinde de ortaya çıkması durumudur. O takdirde tazminata esas alınacak kıdem hesabında akdin devam süresinin göz önünde bulundurulup bulundurulmaması karışıklığa neden olabilir. Bu durum karşısında tazminatın amacından saptırılmaması için, çalışılan sürelerin makul uzunlukta olmasının gerektiği düşünülebilir ve kıdem tazminatının hesaplanmasında hizmet akdi süresinin tamamının göz önünde bulundurulması gerekir. Yani; kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın tüm süre göz önüne alınmalıdır⁴⁸.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Hükümlerinin Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesine Uygulanabilmesi

İş Kanunu m.14 hükmünde düzenlenmiş bulunan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin sosyal güvenlik boyutu düzenlenmemiştir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde kısmi sü-

⁴⁶ Zeytinoglu, Emin: Kısmi Süreli Çalışma, s. 462.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Hamdi: Yenilik, s. 14.

⁴⁸ Çelik, Nuri: “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı”, *Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan*, Kamu-İş, Ankara 2002, S.4, (Kıdem Hesabı), s.5-6.

reli çalışmaya dair SSK hükümlerinin uygulanması mümkündür⁴⁹. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde, işçinin sosyal sigorta primlerinin ödenmesinde de çeşitli problemlerle karşılaşılabilir. İşçinin çalıştığı sürelerin mi yoksa hizmet sözleşmesinin tamamının mı sigorta primlerinin ödenmesi hususunda dikkate alınacağı konusunda kanunda bir açıklık bulunmamaktadır⁵⁰.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 08.06.1995 Tarih ve 5048/5358 sayılı kararında, "Dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık sözlerinden davacının, davalı işverenin işyerinde buğday boşaltma ve yükleme işi yaptığı, olay günü boşaltma işi yaparken elini makineye kaptrarak parmaklarının koptuğu, kendisinin bu işyerine bağımlı olarak çalıştığı, sair zamanlar işyerinde veya kahvehanede beklediği anlaşılmaktadır. Görülüyor ki davacı hizmet akdinin unsurlarından olan bağımlılık ve zaman unsuru gerçekleşecek şekilde çalışmıştır. Zira, işveren kendisini çağırdıkça işe başlamakta, işini işverenin gözetimi ve denetimi altında yapmaktadır. Piyasa hamalı olmayan, bir işverene bağımlı olarak çalışan hamalların sigortalı sayılacakları Dairemizin yerleşmiş görüşlerindedir. Ücretin maktu olmayıp boşaltılan buğdayın tonu başına alınmış olması hizmet akdinin varlığını ortadan kaldırmaz. Başka bir anlatımla, ücretin ödeme şekli sigortalı olma koşulunu ortadan kaldırmaz. Öte yandan, tüm iş saatinde sürekli çalışmanın gerçekleşmemesi de hizmet akdinin varlığını ortadan kaldırmaz. Olayda, davacının çalışma saatlerinin tamamında değil, sadece yükleme ve boşaltma zamanları çalıştığı anlaşıldığına göre kısmi çalışma söz konusudur. İşverenin kapasitesi, niteliği, iş hacmi saptandıktan sonra gerektiğinde bilirkişi düşüncesine de başvurularak davacının günde kaç saat çalışmış olabileceği belirlenmeli, iddia edilen tarihler arasında o kadar sürenin tespitine karar verilmelidir"⁵¹. Bu Yargıtay kararından anlaşılacağı üzere, işçiye çalıştığı hizmet edimine göre ücret ödenmesi, işçinin sürekli ve iş saatlerinde çalışmasını zorunlu hale getirmemektedir. Dolayısıyla, işçi sadece kesin olarak belirlenen zamanlarda çalıştığı takdirde de sigortalıdır ve sigorta primlerinin ödenmiş olması ve sigortanın sağladığı imkanlardan yararlanabilmesi gerekmektedir.

⁴⁹ Süral, Nurhan: http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi.id=1153&id=63.

⁵⁰ Emeklilik Sigortaları Kanunu Tasarısı, yazılı hizmet sözleşmesinde taraflar arasında çalışma hafta veya ay olarak belirlenmişse prim ödeme gün sayısının kısmi süreli çalışmadaki gibi hesaplanmasını öngörmektedir.

⁵¹ Akyiğit, Ercan: Şerh, s. 563.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri, kısmi süreli iş sözleşmelerinin bir türü olduğu için, kısmi süreli çalışanlara uygulanacak paraya ilişkin bölünebilir menfaatler konusunda da İş Kanununun 13. maddesi hükmü uygulanacaktır. Yani; kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir. Kısmi süreli işçi, tam süreli işçiye ödenen asgari ücretin, ikramiyenin çalıştığı süre kadar kendisine ödenmesi gereken kısmının ödenmesini talep edebilecektir. İşyerinde yakacak, giyecek veya yemek yardımı gibi işçilere ödenen bazı ek ödenekler varsa, kısmi süreli olarak çalışan işçi bu ücretin de kendi çalıştığı süreye orantılanması suretiyle kendisine ödenmesini isteyebilecektir⁵².

İşçi, birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne sahiptir. İşçinin sözleşme yapma özgürlüğünün tek sınırı, haftalık 45 saat çalışma süresinin aşılmamasıdır. Haftalık 45 saat çalışma süresi, kısmi süreli iş sözleşmelerinde en çok haftalık 30 saat olabileceği için, işçi birden fazla iş sözleşmesini en çok haftalık 30 saat olarak yapabilecektir. İşçinin çalıştığı birden fazla işyerinde toplam çalışma süresi azami yasal iş süresini aşıyorsa daha sonra kurulan kısmi süreli iş akdindeki çalışma süresi kısaltılarak toplam iş süresi yasal azami süreye indirilir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş ilişkisi de bir iş sözleşmesine dayandığı için, toplu iş hukukuna ilişkin haklardan yararlanırlar⁵³ yani sendikalara üye olabilirler⁵⁴, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebilirler, yasal greve⁵⁵ katılabilirler.

Çağrı üzerine çalışan işçinin başka işlerde çalışmadığı, hizmet birleşmesinden ve sigortadan yararlanmadığı durumlarda yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi mümkün olmayacaktır⁵⁶.

⁵² Süzek, Sarper: s. 219; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, s. 271; Evren, Gülnur: s. 70.

⁵³ Alpagut, Gülsevil: "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s. 1533-1534.

⁵⁴ "Sendikalar Kanunu, işçi ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacaklarını düzenlemiştir. Dolayısıyla, çağrı üzerine çalışan işçi, çalıştığı birden fazla işin farklı işkolunda olması durumunda, birden fazla sendikaya üye olabilecektir"., Eyrenci, Öner: Kısmi Süreli Çalışma, , s. 69-70.

⁵⁵ Eyrenci, Öner: Kısmi Süreli Çalışma, s. 76-77; Demir, Fevzi: s.98.

⁵⁶ Süral, Nurhan: http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi.id=1153&id=63.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin kısmi süreli çalışmanın bir türü olması sebebiyle, hizmet sözleşmesi devam ettiği sürece işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanması mümkündür⁵⁷. Kanun koyucu, işçinin çalışmadığı günlerin, işçinin çalışmış olduğu günlerden sayılmaması gerektiğini düzenlediğine göre, işçinin yıllık ücretli izin hakkında da işçinin çalışmadığı günlerinin yıllık izin hakkına hak kazanma da sayılıp sayılmaması gerekliliği ilgili de bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunundaki “orantılılık ilkesi” gereğince, kısmi süreli çalışan işçiyle tam zamanlı çalışan işçi arasında ücret ve paraya ilişkin menfaatlerde orantı kurularak işçinin çalıştığı sürenin göz önüne alınması suretiyle kısmi zamanlı çalışan işçiye de orantılı da olsa tam zamanlı işçinin haklarından yararlanma imkanı verilmiştir. Bu ilke göz önüne alındığında, kısmi çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkının çalıştığı sürelerle orantı kurulmak suretiyle hesaplanması gerekliliği hususu ortaya çıkmaktadır⁵⁸.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesine bağlı olarak işçilerin, ulusal bayram ve genel tatil ücret haklarından da⁵⁹ yararlanmaları gerekir⁶⁰. Taraflar, çağrının bu günlerde yapılmayacağını ya da işçinin bu günlerde de çalıştırılmayacağına dair aralarında anlaşma yapabileceklerdir⁶¹. İşçinin, ulusal bayrama ya da genel tatile denk gelen günde yapılan hizmet sözleşmesi gereğince çalışması gerekiyorsa, işçi o günlerde, kanunda belirlenen fazla ücrete de hak kazanacaktır⁶².

İşçi, İş Kanununun 18-21. maddeleri hükümlerinde düzenlenen iş güvencesinden de, İş Kanununda sayılan iş güvencesinden yararlanma koşullarını taşıması koşuluyla yararlanabilecektir⁶³.

⁵⁷ Aydemir, Murteza: s. 230.

⁵⁸ Mollamahmutoglu, Hamdi: Yenilik, s. 14.

⁵⁹ “Davacının davalıya ait araçta özel şoför olarak çağrı esasına göre çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı hafta tatillerinde ve bayram tatillerinde çalıştığını somut delillerle kanıtlayabilmiş değildir. Bu nedenlerle hafta ve bayram tatili çalışması ücret alacağı isteklerinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 2005/21516 E., 2006/2130 K., 02.02.2006 T., www.kazanci.com.tr .

⁶⁰ “Hafta tatiline hak kazanma hususunda ölçüt; hafta tatili hakkı tanınacak kişinin bu izne gereksinim duyup, duymadığıdır. Tek bir kısmi çalışma içinde kalmayıp, birden çok kısmi çalışma içerisine giren ve toplam çalışma süresi tam zamanlı çalışan işçiye yaklaşan işçinin hafta tatili ücretinden yararlanması gerekmektedir”. Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, s. 65.

⁶¹ Aydemir, Murteza: s. 231; “Hafta tatiline hak kazanabilmek için, işyerinde tatil olarak belirlenen sürelerin dışında işverenin çağrısına uygun olarak çalışılması yeterlidir”. Eyrenci, Öner: Kısmi Süreli Çalışma, s. 45-46.

⁶² Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, s. 65.

⁶³ Aydemir, Murteza: s. 232-233.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde fazla çalışmanın söz konusu olup olamayacağı da ayrıca incelenmesi gereken bir husus olmaktadır. İşçi, işveren ile aralarında yaptıkları hizmet sözleşmesindeki haftalık çalışma süresini tamamlamasına rağmen, işveren tarafından işe çağrılmış ve çalıştırılmışsa işçi fazla çalışma ücretine hak kazanmış demektir. İşçinin alacağı fazla çalışma ücreti tarafların anlaşması ile tam zamanlı bir işçinin alacağı fazla çalışma ücretinin altında bir miktar olarak belirlenebilecektir. İşçi, eğer birden fazla işyerinde çalışıyorsa her bir işyeri için değil, toplam iş süresine göre fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekecektir⁶⁴.

IV. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA DAYALI İŞ SÖZLEŞMESİNE UYMAMANIN YAPTIRIMI

1) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesinin Geçersizliği

İş Kanununun 14. maddesi hükmünde düzenlenen çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin hazırlanması ve uygulanması sırasında belirlenen şartlara uyulmaması durumunda, sözleşme taraflarca fesih edilerek geçersiz hale getirebilecektir. İş Kanununda belirtilen fesih nedenleri, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde de uygulanabilecektir.

2) İdari Para Cezası

İş Kanununun 99. maddesinin (b) fıkrası hükmüne göre, "İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine aykırı davranılması halinde işveren veya işveren vekiline ayrı ayrı her bir işçi için 50 YTL idari para cezası verileceği" hükme bağlanmıştır.

V. SONUÇ

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı hizmet sözleşmesi, İş Kanununun 14. maddesi hükmünde düzenlenmiştir. Ekonominin ve teknolojinin gelişmesi, makinelerin artmasına ve işgücüne duyulan ihtiyacın azalmasına sebep olmuştur. Azalan bu ihtiyaç, beraberinde katı işyeri kurallarının terk edilerek, daha esnek ve sistemli çalışma biçimlerinin doğmasını sağlamıştır. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi de, katı işyeri kurallarının terk edilmesinin bir örneği olarak, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal olarak düzenlenmiştir.

⁶⁴ Kutal, Metin: s. 71-72-73; Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, s. 68.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin nasıl ve ne şekilde uygulanacağı madde metninde açıkça düzenlenmiş de olsa, tarafların aksini kararlaştırabilecekleri gibi ifadelerle de yer verilmesi isabetli olmamış, işverene iş sözleşmesine kendi lehine hüküm koyma olanağı verilmiştir. Bu açıdan düşünüldüğünde, tarafların haftalık yirmi saatten az bir çalışmayı ya da çağrılarının en az dört gün önceden yapılmasını öngören anlaşmalarının geçersiz kabul edilmesi, ya da bu tür düzenlemeler yapılacaksa da sadece işçi lehine yapılacak düzenlemelere izin verilmesi gerekmektedir.

İş Kanununun 14. maddesi hükmünde ayrıntılı olarak düzenlenen çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olarak belirtildiğinden, 14. madde hükmünde düzenlenemeyen tüm hususlarda kısmi süreli iş sözleşmelerine uygulanan hükümler uygulanma imkanı bulacaktır.

Kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, genel tatil ücreti v.s. gibi hususların çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde ne şekilde uygulama imkanı bulabileceği tam olarak düzenlenmediğinden, yargı içtihatlarının gelişmesi ile tartışmalı olan bu hususlar da aydınlanacaktır.

KAYNAKLAR

- Akkaya, Yüksel: "Yeni İş Kanunu: Çalışma Hakkı Yaşam Hakkına Karşı", Evrensel Kültür Dergisi, S. 138, Haziran 2003.
- Aktay, Nizamettin-Arıci, Kadir- Kaplan, Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2006.
- Akyiğit, Ercan: Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Ankara 2006 (İş Hukuku).
- Akyiğit, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006 (Şerh).
- Alpagut, Gülsevil: "Toplu İş Hukukunda Yararlılık İlkesi ve Esneklik Çerçevesinde Yeni Eğilimler", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.
- Andaç, Faruk: "Yeni İş Kanununun Öngördüğü Yükümlülükler", TİSK- İşveren Temmuz 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=760&id=45.
- Ayan, Serkan: "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", AÜHFD, C.54, S. 4, 2005.
- Aydemir, Murteza: "97/81/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman Hukukuyla Karşılaştırılmalı Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- Bacak, Bünyamin- Şahin, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", <http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf>.
- Başkan, Recai: "Çalışma Başarısı ve Esneklik Yaklaşımlarına Farklı Bir Yaklaşım", Mercek Özel Sayı Temmuz 1999

- Büyükuslu, Ali Rıza: “Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003
- Centel, Tankut: “Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı”, Prof. Dr. Ünal Tekinalp’e Armağan, C.II, İstanbul 2003, (Esneklik).
- Centel, Tankut: “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi”, İşveren XL, 6 (Mart 2002), (Gereksinim)
- Centel, Tankut: Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, (Kısmi Çalışma).
- Çelik, Aziz: “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Eylül-Ekim 2003, S.48.
- Çelik, Nuri: “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş, Ankara 2002, S.4, (Kıdem Hesabı).
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006, (İş Hukuku).
- Demir, Fevzi: Sorularla Bireysel İş Hukuku, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, C.I, Ankara 2006.
- Ekin, Nusret: “Esneklik Çağı”, Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999.
- Erdut, Tijen: “Esneklik ve İş Süresi”, Mercek Özel Sayı, Temmuz 1999
- Eryiğit, Süleyman: Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, Kamu-İş, Y.2000, C.5, S.4.
- Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2004, C.I, s. 28, (Yeni Düzenleme).
- Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu”, TİSK-İşveren Dergisi, Temmuz 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=758&id=45, (Yeni İş Kanunu).
- Eyrenci, Öner: “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, TÜHİS, Mayıs- Ağustos 2001, (Esneklik).
- Eyrenci, Öner: Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, (Kısmi Süreli Çalışma).
- Eyrenci, Öner- Taşkent, Savaş- Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.
- Evren, Gülnur: Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri, Ankara 2007.
- Gerşil, Gülşen: “4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İş Kanunu”, Ege Giyim Sanayicileri Derneği 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İş Kanunu Semineri, Aralık 2005, http://www.egsd.org.tr/index.php?sayfa=gecmis_makale2&id=7.
- Günay, Cevdet İlhan: “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Kamu-İş, C.7, S.3, (Esneklik).
- Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006, (Şerh).
- Güven, Ercan- Aydın, Ufuk: İş Hukuku, Eskişehir 1999
- Işıklı, Alparslan: “Esneklik”, http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=239.
- Işıklı, İbrahim: “İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacic/is-hukukunda-cagri-uzerine-calisma.html>
- Kenar, Necdet: “Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler”, İşveren XL, 6 (Mart 2002)
- Kılıçoğlu, Mustafa: 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005, s. 77.
- Kutal, Metin: “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, Hukuki Esasla-

- rı ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", Kamu-İş, C.7, S.4, 2004, (Yenilik).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2005, (İş Hukuku).
- Seçkin, Nazlı: "Kısmi Çalışmanın Türk Çalışma Hayatına Uygunluğu Üzerine Bir Yaklaşım", Prof. Dr. Aydın Aybay'a Armağan, İstanbul 2004.
- Serter, Nur: "Kısmi Çalışma", Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991.
- Sevimli, Ahmet: "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", Çimento-İşveren, Mart 2003.
- Süral, Nurhan: "Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu", TİSK-İşveren, Ocak-Şubat-Mart 2005, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi.id=1153&id=63.
- Süzek, Sarper: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2006.
- Şafak, Can: "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma", <http://www.geocities.com/ceteris-paribus-tr/c.safak.pdf>.
- Şahlanan, Fevzi: 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, İstanbul 2003.
- Şen, Sabahattin: "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS, Kasım 1999- Şubat-2000, (Esnek Üretim).
- Şen, Sabahattin: "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS, Mayıs 2000, (Esnek Çalışma).
- TİSK-Güncel, "Yeni İş Kanunumuz Neler Getiriyor?", Temmuz 2003, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/yazdir.asp?nedir=guncel&nasil=sayfa&id=2>.
- Tuncay, A.Can: "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, (Hizmet Akdinin Türleri).
- Tuncay, A.Can: "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, (Yeni İstihdam Biçimleri).
- Tunçomağ, Kenan- Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005.
- Ünal, Ayşe: "Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Genel Özellikleri", Kamu-İş, C.8, S. 2005/1.
- Yavuz, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu-İş Yayını, Ankara 1995, (Esnek Çalışma).
- Yavuz, Arif: "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000, (Öneriler).
- Zeytinoğlu, Emin: "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y.5, S.10, Güz 2006/2, (Esneklik).
- Zeytinoğlu, Emin: "Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı Kanundaki Görünüm", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.62, S.1-2, 2004, (Kısmi Süreli Çalışma).
- "Çağrı Üzerine Çalışma", Para Dergisi, 01.08.2004, <http://www.yaklasim.com/basindamevzuat/kanunlar/013/01368030.htm>.
- "Çalışma Sürelerinde Esneklik", <http://www.insankaynaklari.net/Dokuman.Asp?s=10&Desteno=1&v=110>.
- www.kazanci.com.tr