

Doç. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları

1. GENEL OLARAK

20. yüzyılın son çeyreğinde tüm dünyada yaşanan dönüşüm ve globalleşme süreci iletişim olanaklarının da gelişmesiyle çalışma ilişkilerini kökten etkilemiştir. Artık üretim yerel değil ulusal, hatta global düzeyde; tüm dünya ile rekabet eder şekilde gerçekleşmekte, istihdam koşullarını çoğu zaman piyasa koşulları belirlemektedir. Böylesi bir yapılanmada, klasik tam günlük tipik çalıştırmayı öngören iş hukuku kuralları işletmelerin rekabet gücünü zayıflatmakta; işletmeler piyasa koşullarının gereği olarak daha esnek iş ilişkileri talep etmekte ve bunlara yönelmektedirler¹. Bugün çalışma yaşamı ve çalışma ilişkileri ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak önceki dönemden çok farklı bir görünümündedir. Klasik iş hukuku kalıpları güncel gerekleri karşılayamamakta, özellikle kriz dönemlerinde çözüm üretmemektedir. Bu anlamda katı iş hukuku hükümlerinin yerini kaçınılmaz biçimde daha esnek iş hukuku düzenlemeleri ve mekanizmaları almaktadır.

İş hukukunda esneklik genelde çalışma süreleri, istihdam türleri, ücret ve işyerindeki işçi sayısı/iş güvencesi bakımından sayısal esneklik şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın konusuyla yakından ilgili olan iş sürelerinin esnekleştirilmesi, taraflara tanınan hukuki araçlarla iş sürelerini çeşitli ihtiyaçlara cevap

verebilmek üzere değişik şekillerde düzenleyebilme olanağı tanıyan esnek bir sistemin oluşturulmasıdır. Esneklikle var olan katı kurallar ortadan kaldırılmakta ya da emredici kurallara istisnalar getirilerek tarafların irade ve sözleşme özgürlüğü alanları genişletilmektedir².

Esnekleştirmeden işçi ve işverenlerin beklentileri birbirinden farklıdır. İşverenler işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik şartlara göre değişken şekilde çalıştırmayı hedeflerken; işçiler, çalışma koşul ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini, ama belli bazı güvenceleri de korumayı arzu etmektedirler. Bu yaklaşımla esnekleşme bir yandan işletmelerin üretim kapasitesinin, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, diğer yandan işçilerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek amacıyla oluşturulan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade eder³.

Çağrı üzerine çalışma da böylesi bir sistemin araçları arasında yer almakta ve son yıllarda giderek artan bir uygulama alanı bulmaktadır. Çağrı üzerine çalışma ile işverenler işgücünden ihtiyaçları ölçüsünde ve gerektiği kadar yararlanmakta; işçiler ise kendilerine daha çok zaman ayırarak sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmektedirler.

Çağrı üzerine çalışma, iş sürelerinin ve istihdam biçimlerinin/iş sözleşmelerinin esnekleştirilmesinin

Çağrı üzerine çalışmada işçiye sürekli bir iş yükü garanti edilmemekte, işçi bu sözleşmeye bağlı olarak, çağrıldığında işyerine gidip iş görmek zorunda kalmaktadır.

oldukça özgün bir biçimdir. Ancak çağrı üzerine çalışma iş hukukunun kapsamı içinde yer almakta, dolayısıyla iş hukukunun işçiyi koruma ve işçi yararına yorum gibi temel ilkeleri bu çalışma biçimi bakımından da geçerli olmaktadır.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu ile giderek artan bir şekilde uygulanan, özellikle sağlık, eğitim, otel, eğlence gibi sektörlerde ekstra işçi adı altında ve bu sözleşme ile çalıştırılan işçilerin durumu bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

2. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA KAVRAMI VE UYGULAMASI

A. Çağrı Üzerine Çalışma Kavramı

İngilizce literatürde on-call work ya da work on-call olarak ifade edilen çağrı üzerine çalışma çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır.

ILO'nun bir çalışmasına göre çağrı üzerine çalışma işçilerin sadece ihtiyaç duyulduğunda çağrılıp çalıştırılması esasına dayanan bir çalışmadır. Bu tür çalışma işyerinin iş yükündeki dalgalanmalara bağlı olarak gerçekleşmekte ve işçiler belli bir dönem için çağrılarak çalıştırılmaktadırlar. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile işçilerin asgari ve azami çalışma süreleri ile çağrının ne zaman ve ne şekilde yapılacağı önceden belirlenmekte ve işçiye sürekli asgari bir çalışma süresi ve ücreti garanti edilmektedir⁴. Çağrı üzerine çalışmada işçiye sürekli bir iş yükü garanti edilmemekte, işçi bu sözleşmeye bağlı olarak, çağrıldığında işyerine gidip iş görmek zorunda kalmaktadır. Ancak çağrı üzerine çalışma nöbet anlamına gelmemekte; çağrı üzerine çalıştırılan işçi de acil durumlarda çağrılıp çalıştırılan nöbetçi (icapçı) işçi niteliğini taşımamaktadır. Zira, nöbet uygulaması bakımından standart bir iş sözleşmesine nöbetle ilgili özel hükümler konulurken, çağrı üzerine çalışmaya dayalı

iş sözleşmesi bundan farklı ve özel nitelikli, kısmi süreli bir iş sözleşmesidir⁵.

Bir başka incelemede çağrı üzerine çalışma, “işçinin işyerinde bulunmamasına rağmen çağrıldığında işe hazır ve uygun olmasını öngören çalışma” biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre, çağrı üzerine çalışan işçi işyerine genellikle işverence kararlaştırılan koşullarla bağlanmakta; önceden belirlenen yöntemle işyerine çağrılmakta ve yine önceden belirlenmiş koşullarla, süre ve ücret düzeyiyle çalıştırılmaktadır⁶. Başka bir inceleme ise çağrı üzerine çalışmayı, “işçinin fiziksel olarak işyerinde bulunmadığı ama işverenin uygun araçlarla ve uygun sürelerde yaptığı çağrı üzerine çalışmasını öngören çalışma biçimidir” şeklinde tanımlanmaktadır⁷.

ABD dışında, Avrupa orijinli bir başka tanıma göre ise çağrı üzerine çalışma işçinin haftanın, ayın ya da yılın belli zamanlarında aralıklarla ve işverence çağrıldığında çalıştırılmasını öngören bir çalışma türüdür⁸.

Alman hukukunda çağrı üzerine çalışma kapasiteye bağlı değişken iş süresi olarak adlandırılmaktadır. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu çağrı üzerine çalışmayı “...tarafarca önceden belirli bir süre içinde işçinin toplam çalışma süresinin saptanması ve işverene işçinin işgörmeye edimini yerine getireceği zamanı belirleme yetkisi veren çalışma” biçiminde ifade etmektedir (Besch F.G. Art. 14. f.1)⁹.

Çağrı üzerine çalışmanın genel olarak iki türü bulunmaktadır. Bunlardan ilkinde işçi ve işveren yaptıkları iş sözleşmesi ile çalışılacak süreyi belirlemekte ve böylece işçi çalışacağı süreyi bilmekte ancak bu çalışmanın ne zaman gerçekleşeceğini bilmemektedir. İkinci tür çağrı üzerine çalışmada ise hem çalışılacak süreyi ve hem de çağrının ne zaman yapılacağını belirleme yetkisi işverene bırakılmakta bu hususlarda işçinin söz hakkı bulunmamaktadır¹⁰. Alman Federal İş Mahkemesi bunlardan ikinci tür çağrı üzerine çalışmayı işçinin feshe karşı korunmasını düzenleyen hükümlerin dolanımı saymış ve geçersiz kabul etmiştir¹¹. Benzer bir sonuçta henüz 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmeden Türk İş Hukuku bakımından ulaşıldığını söylemek mümkündür¹². Kanımızca, o dönemki sonuç bugün de geçerlidir.

Bu bağlamda bir genelleme yapmak gerekirse

Kısmi süreli iş sözleşmelerinde işçilerin çağrılmalarına gerek olmaksızın çalışmaları söz konusu iken; çağrı üzerine çalışmada, adından da anlaşılacağı gibi çağrı olmadan çalışmak mümkün değildir.

çağrı üzerine çalışma, taraflarca önceden belirli bir çalışma süresinin kararlaştırıldığı (garanti edildiği) ve işverenin önceden belirlenen koşullarla ve ihtiyaç duyduğunda işçiyi çağırıp çalıştırdığı; işçi çalışması dahi garanti edilen ücretin ödendiği bir çalışma türüdür.

B. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesinin Benzerlerinden Ayrılması

Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli çalışmanın, buna bağlı iş sözleşmesi ise kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türüdür. Nitekim, çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu m.14 hükmü de (f.1) bu hususu açıkça belirtmektedir. Ancak çağrı üzerine çalışmada işçi üstlendiği işi ihtiyaç duyulduğunda ve çağrıldığında gerçekleştireceğinden taraflar sadece belli zaman dilimi içindeki toplam çalışma süresini kararlaştırmaktadırlar. Oysa kısmi süreli çalışmayı öngören iş sözleşmesinde işçinin ne zaman işe gelip, ne zaman ayrılacağı ve dolayısıyla ne kadar süre çalışma yapacağı kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde bellidir. Öte yandan kısmi süreli iş sözleşmelerinde işçilerin çağrılmalarına gerek olmaksızın çalışmaları söz konusu iken; çağrı üzerine çalışmada, adından da anlaşılacağı gibi çağrı olmadan çalışmak mümkün değildir¹³.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile benzer nitelikler taşıyan bir diğer iş sözleşmesi mevsimlik iş sözleşmesidir. Mevsimlik iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı dönemler belirliken, çağrı üzerine çalışmada bu belirlilik bulunmamaktadır¹⁴. Mevsimlik iş sözleşmelerinde işçi yılın belirli dönemlerinde tam ya da kısmi süre ile çalıştırılmakta; bir kez çalışmaya başlayan işçi artık çağrıya ih-

tiyaç duyulmaksızın mevsim sonuna dek çalışmaktadır. Buna rağmen mevsim başlangıcında işçinin işe çağırılması, çağrı usulü gibi konularda her iki sözleşme türünün birbiriyle benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ayrıca mevsimlik işçinin faal sezon olan çalışma döneminde çağrı üzerine çalıştırılması da mümkündür¹⁵.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri, sıfır saatli/zamanlı iş sözleşmeleriyle (zero-hours contract) de benzerlik göstermektedir. Her iki tür iş sözleşmesinde de işçi çağrı üzerine işyerine gelip çalışıyor olmasına rağmen; sıfır saatli/zamanlı iş sözleşmesinde işçiye belirli bir çalışma süresi/zamanı ve ücreti garanti edilmemişken; çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde işçiye çağrı yapılmaya bile belirli bir çalışma süresi ve dolayısıyla ücreti garanti edilmektedir¹⁶.

Çağrı üzerine çalışmaya benzer bir hal işçinin işe hazır ve nöbetçi/icapçı olarak acil ve beklenmedik durumlarda çağırılmasını öngören iş sözleşmesi hükümlerinin bulunması halinde ortaya çıkar. Bu tür hükümlere dayalı çalışmada işçi işverence belirlenen sınırlamalara tabi olarak işe her an hazır beklemekte; fiilen iş yapmıyor olmasına rağmen işverenin ulaşabileceği konumda bulunmaktadır. Örneğin işveren işçinin işyerinden belli bir mesafe dışına çıkmamasını, evde bulunmasını, telefon ya da çağrı cihazı taşımamasını şart koşmakta ve işçi ihtiyaç duyulduğu acil ve beklenmedik durumlarda çağrılarak işgörüme borcunu yerine getirmektedir. Bu tür çalışmada işçinin işe hazır konumda beklediği aktif ve çağrının yapılmayacağı pasif dönemler bulunmaktadır. İşçi aktif dönemde her an çağrılmaya hazır olarak beklemekte dolayısıyla işini yapmasa bile zamanını özgürce kullanamamaktadır. Pasif zamanda ise işçinin çağırılması mümkün olmamaktadır¹⁷.

İngilizce literatürde çağrı üzerine çalışmanın (on-call work) bir türü kabul edilen ve nöbetçi/icapçı (stand-by) olarak emre hazır bekleme koşulunu içeren iş sözleşmesi hükümleri Avrupa Adalet Divanının¹⁸ ve Amerikan Yüksek Mahkemesinin¹⁹ birçok kararına konu olmuştur. Her iki merci de, bu tür hükümler içeren iş sözleşmelerinde nöbetçi bulunulan aktif zamanın çalışma süresinden sayılmasına ve fakat ücret hesabının normalden farklı bir şekilde yapılabileceğine hükmetmiştir. Avrupa Birliği, 1993 tarihli Çalışma Süreleri Di-

rektifinde bu tür çalışmaya ilişkin bir değişiklik yapmayı planlarken²⁰; konu birçok toplu iş sözleşmesinde gündeme gelmiş ancak bu tür (normal çalışmaya ek) nöbet hükümleri genellikle işçiler tarafından kabul görmemiştir²¹. Emre hazır nöbette (stand-by) bekleme koşulunu taşıyan iş sözleşmesi hükümleri acil durumlarda acil çağrılarını içermesi ve çağırılmadığı dönemlerde dahi işçiyi meşgul etmesiyle çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinden ayrılırken; bu tür çalışma genellikle yangın söndürme, tıbbi hizmetler vb. işlerde çalışanların iş sözleşmelerine eklenen hükümlerle gerçekleştirilmektedir.

Belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konuya ilişkin bir hüküm yer almamakta; "işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreleri" iş süresinden sayan İş K.m.66/c hükmü ise emre hazır nöbetçi/icapçı olarak beklemeyi öngören bir düzenleme olmayıp, işçinin işyerinde arazi bir şekilde boş geçen zamanlarının çalışma süresinden sayılacağını ifade etmektedir.

C. Çağrı Üzerine Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

1986 yılında yapılan bir araştırmaya göre Almanya'da kısmi süreli çalışanların %10'una tekabül eden toplam 1,4 milyon kişinin çağrı üzerine çalıştığı saptanmıştır²². 2001 tarihli bir başka çalışmaya göre ise İngiltere'de tüm çalışanların %8'i, İspanya'da %7,8'i, Finlandiya'da %5,9'u, İsviçre'de %4,9'u ve Hollanda'da %4,7'si çağrı üzerine çalıştırılmaktadır²³. Yine 2003 tarihli bir başka araştırmaya göre çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin sayısı her yıl muntazam olarak artmaktadır²⁴. 2005 tarihli bir araştırmaya göre çağrı üzerine çalışma restoranlar, hazır yemek endü-

strisinde; sağlık/tıp ve rekreasyon hizmetlerinde, ticaret, ulaşım ve kültür faaliyetlerinde giderek yaygınlaşmaktadır²⁵. 2006 tarihli bir başka araştırma ise çağrı üzerine çalışmanın en çok talebin dalgalı olduğu hizmet sektörü ile eğitim sektöründe; ayrıca büyük firmalarda vasıflı olmayan işgücü ihtiyacının karşılanmasında kullanıldığını göstermiştir. Aynı çalışmada elde edilen bir başka bulgu, esnek saatlerle çalışmak isteyen tam zamanlı işçile-

Çağrı Üzerine Çalışmanın Taraflar Bakımından Avantaj ve Dezavantajları

İşveren Yönünden	
Avantajlar	Dezavantajlar
Çağrı üzerine çalışma ile dönemsel işgücü ihtiyaçları karşılanabilir. Bu esnek yöntem sayesinde iş yükü düzensizliklerinde, çağrılan işçiler optimal çözümler sağlar.	İşçilerin işletme felsefesine entegre olmasını zorlaştırır.
Gün ya da hafta içinde işin en yoğun olduğu saatlerde ya da iş yoğunluğunda beklenmedik artışların yaşandığı durumlarda önemli bir katkı sağlar.	Yüksek işgücü devrine yol açar.
Hastalık, izin ya da ailevi nedenlerle işe gelemeyecek tam zamanlı/düzenli işçilerin yol açtığı boşlukların doldurulmasına yarar.	İş kalitesinde düşüşe yol açar.
Sürekli bir işçi tarafından gerçekleştirilecek işlerde geçici boşluklar, özellikle sürekli bir işçi istihdam edilene kadar bu yolla doldurulabilir.	Personelin motivasyonunu düşürebilir.

İşçi Yönünden	
Avantajlar	Dezavantajlar
Değişken ve daha kısa çalışma süreleri özellikle öğrenciler bakımından avantajlı olabilir.	Bu tür çalışmada iş güvencesi zayıftır.
Başka yolla iş piyasasına giremeyenler bu yolla çalışma imkânı bulabilir.	Önceden bilinmeyen ve düzenli olmayan çalışma süreleri uzun dönemli plan yapmayı engeller. Bu tür çalışma düşük iş tatminine yol açar.
İşçi, boşta kalan zamanı dilediği gibi kullanma avantajını elde eder.	Bu tür çalışma düşük ücrete ve yüksek ücret belirsizliğine yol açar.
	Sosyal yardımlardan ve özellikle sosyal sigortalardan düşük düzeyde yararlanma ya da hiç yararlanmama söz konusudur.

Kaynak: ILO, *On-Call Work...*, s.2.

rin de çağrı üzerine çalışmaya ciddi biçimde ilgi gösterdikleridir²⁶.

Genel bir yaklaşıma göre atipik istihdam işçiden çok işverenin yararınadır. Zira bu tür çalıştırmada işverenlerin yeni işçi alma veya mevcut işçileri işten çıkarma maliyetleri ya çok düşüktür ya da hiç yoktur. Bu genel yaklaşım çağrı üzerine çalışmaya uyarlandığında da benzer sonuçlara ulaşılabilir²⁷. Ancak kanımızca doğru yanları olmakla beraber çağrı üzerine çalışmanın işçi bakımından da bazı yararları bulunmaktadır. Örneğin çağrı üzerine çalışma ile çalışma yaşamına başka türlü giremeyecek olanlara istihdam olanağı sağlanabilir. Gençlerin çalışma yaşamına girişinin önü açılabilir. İşçiler kendilerine boş zaman ayırabilir ve bu zamanı diledikleri gibi kullanabilirler²⁸. Özetle çağrı üzerine çalışma, amacına uygun biçimde kullanıldığında hem işçi ve hem işveren yönünden olumlu sonuçlar doğurabilir.

Bütün bunların ışığında çağrı üzerine çalışmanın işçi ve işverenler yönünden olumlu ve olumsuz yanlarını belirlemek mümkündür.

D. Çağrı Üzerine Çalışmaya İlişkin Bazı Avrupa Ülke Uygulamaları

Öncelikle belirtmek gerekir ki, AB'nin çalışma sürelerini düzenleyen 1993 tarihli İş Süreleri Direktifi, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin herhangi bir hüküm içermemektedir. Ancak, gelişen çalışma ilişkileri, artan esneklik ihtiyacı ve yaygınlaşan uygulamalar, söz konusu Direktifte değişiklik yapılması düşüncesine yol açmıştır²⁹. Bugün için Direktifte herhangi bir yasaklama bulunmadığından birçok ülke, temel sınırlamalara uyarak çağrı üzerine çalışmayı mevzuatlarına almıştır.

Almanya'da 1985 tarihli İstihdam Olanaklarını Geliştirme (İstihdamı Teşvik) Kanunu 4. Bölümünde çağrı üzerine çalışmayı, 5. bölümünde ise iş paylaşımını düzenlemiştir³⁰. Alman Federal İş Mahkemesi hem çalışma süresinin ve hem de çalışma zamanının işveren tarafından saptanmasını öngören çağrı üzerine çalışmayı işçinin feshe karşı korunmasının bir dolanımı olarak gördüğünden; söz konusu Kanun sadece taraflarca önceden belirli bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre çalışacağını (çalışma süresini) belirledikleri türde çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi yapabilmelerine olanak tanımıştır³¹.

Almanya İstihdamı Teşvik Kanunu'na göre, taraflarca farklı bir kararlaştırmada bulunulmamışsa çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesinin tarafı işçi haftada 10 saat çalıştırılmış kabul edilecektir. Başka bir ifadeyle işveren ve işçi tarafından aksi kararlaştırılmadığı sürece işçiye (çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın) en az 10 saat/hafta ücret ödenmesi gerekmektedir. Benzer şekilde, eğer sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işçi her çağrılmada en az 3 saat üst üste çalıştırılmak ya da çalıştırılmasa bile ücretlendirilmek zorundadır. Nihayet, çağrı üzerine çalışmada işçi göreceği işin çıkmasından işverenin çağrısı ile haberdar olacağından, ülkemizde olduğu gibi, işçinin işe çağrılmasının en az dört gün önceden yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Buna göre, işveren işçinin çalışma zamanını her seferinde en az dört gün önceden bildirmede işçi işgörmeye borcunu ifadan kaçınabilmektedir. Bu durumda işçi aleyhine herhangi bir yaptırım uygulanmaz³².

İtalya'da ise iş hukuku alanında büyük bir dönüşümü sağlayan Biagi Reformu 2003 tarihli ve 30 sayılı Kanun ile gerçekleştirilmiştir. Kanun, iş hukukunun esnekleştirilmesinde yeni istihdam hizmetleri yanında yeni iş sözleşmelerine de yer vermiştir. Biagi Reformu'yla getirilen iş sözleşmelerinden biri de çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesidir. İtalya'da bunun yanında sıfır saatli/zamanlı iş sözleşmeleri de kabul görmektedir. İtalya sisteminde çağrı üzerine çalışmanın her iki türü de kanuna uygundur. Yani tarafların sözleşmeyle kabul etmesi durumunda işveren çalışma süresini belirleyebileceği gibi; hem çalışma süresini ve hem de çalışma zamanını belirleyebilmektedir. Her iki tür sözleşme de Reformun temel amacı olan yeni istihdam olanaklarını yaratmaya hizmet etmekte ve 25 yaş altı ile 45 yaş üstü işsizleri hedef almaktadır. İtalya'da 2003 tarihli Kanuna göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterlik belgesi bulunmayan işverenler çağrı üzerine çalıştırma yöntemiyle işçi çalıştıramazlar. Öte yandan grev sırasında ve toplu işçi çıkarımından sonraki 6 ay içinde (toplu iş sözleşmesiyle aksi kararlaştırılmamış ise) çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri yapılamaz. Çağrı üzerine çalıştırılan işçiye, emsal işçi ücretlerine uygun bir ücret ödenmesi zorunludur. İşçi çağrılmadığı dönemlerde ücrete hak kazanamaz³³.

Hollanda'da 1999 yılında kabul edilen Esneklik

Ülkemizde çağrı üzerine çalışma ve buna dayalı iş sözleşmesi ilk kez 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlemiştir.

ve Güvence Kanunu işverenlere iş ilişkilerinde daha esnek istihdam ile geçici işçi çalıştırma olanaklarını sunarken; işçilere de bazı iş güvencesi olanakları tanımıştır. Kanun esnek-güvence (flexicurity) anlayışının da temel taşlarından. Esneklik ve Güvence Kanunu bir yandan çağrı üzerine çalışmayı hukuki bir temele oturturken, diğer yandan ciddi sınırlamalara tabi tutmuştur. Şöyle ki, bu Kanundan önceki dönemde çağrı üzerine çalışmaya dayalı, belirsiz süreli ve sıfır zamanlı iş sözleşmeleri yapılabiliyorken, Kanun sıfır zamanlı dönemi 6 ay ile sınırlandırmış; altı ayın sonunda artık işçi çalışmaya dahi ona ücret ödenmesini öngörmüştür. Ödenecek ücret ise son üç ayda ödenen ücret ortalaması üzerinden hesaplanacaktır.

Hollanda Esneklik ve Güvence Kanunu, işçinin her çağrıda en az üç saatlik ücretle ücretlendirilmesi kuralını da getirerek önemli bir ücret güvencesi sağlamıştır. Kanun ayrıca art arda üç ayda en az 20 saat çağrı üzerine çalışan işçilerin sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini belirtmiştir. Diğer güvence önlemleriyle beraber bu sınırlamalar da dikkate alındığında Hollanda'da çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde düşüş yaşanmıştır. 1997 yılında tüm çalışanların %13'ü belirli süreli iş sözleşmeleriyle ve bunların da %13'ü çağrı üzerine çalışırken; aynı rakamlar 2002 yılında sırasıyla %15 ile %5 düzeyinde gerçekleşmiş; belirli süreli iş sözleşmeleri artarken, çağrı üzerine çalışmada düşüş gözlenmiştir³⁴.

3. TÜRK İŞ HUKUKU BAKIMINDAN ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

A. 4857 Sayılı İş Kanunu Öncesi Dönem

Ülkemizde çağrı üzerine çalışma ve buna dayalı iş sözleşmesi ilk kez 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile (m.14) düzenlemiştir. Ancak, bu tarih-

ten önceki dönemde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun bu tür sözleşmeleri yasaklamadığı kabul edildiği için, 2003 yılından önce de çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri görülmüştür. Hatta denilebilir ki, kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü olan bu sözleşme türü 1475 sayılı Kanun'da kısmi süreli sözleşmeler bakımından 4857 sayılı Kanun'daki sınırlamalar olmadığından (örneğin İş K. m.11-14) işverenler yönünden bugün olduğundan daha elverişli ve esnek imkanlar sağlamıştır.

Ülkemizde çağrı üzerine çalışmanın iş hukuku ile ilgilenenlerin gündemine işveren kesimince getirildiği söylenebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun iş sözleşmeleri bakımından getirdiği katı hükümler ve 1990'ların sonlarında işverenlerce dile getirilen esneklik taleplerinden bir kısmını zaman esnekliği ve iş sözleşmesi türlerinde esnekleşme oluşturmuştur. Bu bağlamda özellikle Alman Hukuku örnek alınarak yeni iş kanununda çağrı üzerine çalışmaya yer verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Örneğin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1999, 2002 ve 2003 tarihli üç ayrı yayınında, çalışma yaşamında esneklik gereksiniminden söz ederken, önerileri arasına çağrı üzerine çalışmayı da almıştır³⁵.

Bu dönemde çağrı üzerine çalışma, kısmi çalışmanın ve esnekleşmenin özel bir türü olarak öğretinin de gündemine girmiş; özellikle Almanya uygulamasının ana hatlarına yer veren akademik çalışmalarda, ülkemizde iş hukukunun esnekleşmesi bakımından çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin gerekliliği ifade edilmiştir³⁶.

Yargıtay da 2000'lerin başında ve henüz 4857 sayılı Kanunun kabul edilmesinden önce verdiği kararlarda çağrı üzerine çalışmanın türlerini ve uygulama esaslarını gösteren kararlar vermiştir. Kanımızca bunlardan iki tanesi bugün de önemli ve anlamlı kararlardır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2003 tarihli bir kararında çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin türlerinden söz etmiş ve bu sözleşmenin kanunlarımızda düzenlenmemiş olmasına rağmen (Almanya ve İsviçre örneklerinden yararlanılarak) bunu engelleyen bir hükmün de bulunmadığını; dolayısıyla bu tür sözleşmelerin geçerli olduğunu belirtmiştir³⁷.

Yargıtay'ın 4857 sayılı İş Kanunu öncesinde verdiği ve hatta bir değerlendirmeye³⁸ de konu

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı yapılmamış olması geçersizlik sonucunu doğurmamalıdır.

olan kararı³⁹ çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin feshine ilişkindir.

Karara konu olayda çağrı üzerine çalışmayı kabul eden işçi, her ay belli sayıda gün çalıştırılırken, 2 ay çağrı almaması üzere ihtar çekerek durumunu sormuş; işverenin, sözleşmenin devam ettiği beyanına rağmen, işçi iş sözleşmesinin işverence feshedildiği iddiasıyla kıdem ve ihbar tazminatlarını talep etmiştir. Yargıtay ise işçinin (iki aya yakın bir süre ve mevcut uygulamayla bağdaşmayacak ölçüde) uzunca bir süre çağrılmamasının iş koşullarında esaslı bir değişiklik ve başkalaşma anlamına geldiğine ve bu sebeple iş sözleşmesinin işçi tarafından (1475 s. İş K. m.16/II-f) feshedildiğinin kabulü ve kıdem tazminatı hakkının doğduğuna karar vermiştir.

Değerlendirmede, bu kararın 1475 s. İş K. m.61'in, iş sürelerinin haftanın günlerine eşit dağıtılmasını öngören hükmüne aykırılık dolayısıyla geçersizlik yaptırımına tabi bir iş sözleşmesine ilişkin olduğu ifade edilmiştir. Ancak, iş hukukunda geçersizlik yaptırımını geçmişe yürütülemeyeceğinden işçinin geçmiş dönem haklarının korunması gerektiği belirtilmiş; karara iki üye muhalefet etmiş; karar değerlendirmesinde ise Yargıtay'ın vardığı sonuç isabetli bulunmuştur⁴⁰. Ancak kararı isabetsiz bulanlar dahi iş hukukunda esneklik ihtiyacından ve (diğer esnek iş sözleşmesi türleri yanında) çağrı üzerine çalışmanın da yeni iş kanunu ile düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir⁴¹.

B. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çağrı Üzerine Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde çağrı yerine çalışmanın kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olduğu; bu uygulamanın yargı kararlarına da yansıdığı ve sayısının giderek arttığı ifade edilmiş; bu tür sözleşmeler hakkında kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin kanun hükmündeki (tasarıda m.14; kanunlaşan metinde m.13) ilkelerin uygulanacağı ifade edilmiştir⁴².

4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nın TBMM'ye sevk edilen ilk halinde getirilen çağrı üzerine çalışma hükmü ile (m.15); kanunlaşan hükümde bazı farklar da (m.14) bulunmaktadır. Bunlar yeri geldiğinde ele alınacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesine göre, "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işgörme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir" (m.14, f.1).

Dikkatle incelenirse, Kanununun 1. fıkrası hükmünde bir ifade bozukluğu olduğu görülür. Kanımızca doğru ifade "İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işgörme ediminin yerine getirilmesinin kararlaştırıldığı iş ilişkisine çağrı üzerine çalışma; bu ilişki üzerine kurulan iş sözleşmesine, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi denir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesine kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanır." biçiminde olmalıdır.

İş Kanunu m.14, f.1 ile getirilen ve çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesine ilişkin hükümde yer alan yazılılık koşulunun ispat koşulu mu, geçerlilik koşulu mu olduğu tartışmalıdır. Ancak doktrinde, yazılılık koşulunun ispat koşulu olduğu görüşünün benimsendiği söylenebilir⁴³. Kanımızca da madde hükmündeki yazılılık koşulunun ispata ilişkin olduğunun kabulü gerekir. Dolayısıyla çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı yapılmamış olması geçersizlik sonucunu doğurmamalıdır.

4857 sayılı Kanuna göre, "Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır" (m.14, f.2).

4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında 20 saatlik süre "10 saat" olarak yer almakta idi. Meclis'te yapılan görüşmeler sonucu kabul edilen metinde ise 10 saatlik süre 20 saate çıkarılmış⁴⁴; böylece işçiye önemli bir koruma sağlanmıştır. Zira bu hükmle, işçi çalıştırılmasa dahi haftalık 20 saatlik ücrete hak kazanabilecek ve böylece zaten işçinin mağduriyetine yol açabilecek çağrı üzerine çalışmanın bu et-

Ardı ardına birkaç günlük çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda, sadece bir kez çağrı yapılması yeterli olacak; her gün için ayrı ayrı çağrı yapılmayacaktır.

kisi kısmen de olsa önlenebilecektir. Doktrinde işçiye garanti edilen 20 saatlik sürenin çok olduğu bunun yerine daha düşük bir çalışma süresinin garanti edilmesinin daha doğru olacağı da ifade edilmektedir⁴⁵. Ancak, işçiye daha fazla güvence sağladığından 10 saatlik sürenin 20 saate çıkarılmasını olumlu karşılamaktayız.

Bu noktada belirtelim ki, çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesinde taraflarca 20 saat/hafta esasının altında bir kararlaştırma anlamlı olmayacaktır. Zira, işçi çağrılmasa ve çalıştırılmasa dahi 20 saat/hafta ücrete hak kazanacağından, bu tür sözleşmelerde kural olarak 20 saat/hafta çalışma süresinin yer alacağını kabul etmek yanlış olmaz⁴⁶.

Öte yandan, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.6 hükmüne göre, kısmi süreli çalışma işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılabilir (m.6). Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ise kısmi süreli bir iş sözleşmesidir (İş K. m.14, f.1). O halde çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde tarafların haftalık çalışma süresini (45 x 2/3=) 30 saat/hafta esasının üzerinde belirleyememesi gerekecektir.

4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin son fıkrasına göre, "İşçiden işgörmeye borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalıştırılacağı zamandan en az 4 gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi işgörmeye edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır."

Kanunun bu hükmündeki ifadeler, bir bütün olarak 14. maddenin kendisi ve çağrı üzerine çalışmanın atipik niteliği uygulamada bir takım sorunlar yaratacak niteliktedir. Belirtilen sorunlara bu

çalışmanın amacına uygun; Kanunun lafzından uzaklaşmayan ve rasyonel çözümler getirmek zorunludur.

4. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI

A. İş K. m.14'ün Anayasaya Uygunluğu Sorunu

4857 sayılı Kanunun kabulünden hemen sonra Ana Muhalefet Partisi (CHP) Kanunun bazı hükümlerinin iptali amacıyla Anayasa Mahkemesinde dava açmıştır. 11.07.2003 tarihli dava dilekçesinde İş Kanunu'nun birçok hükmü yanında çağrı üzerine çalışmaya ilişkin 14. maddesinin de Anayasa'ya aykırı olduğu iddia edilmiştir⁴⁷.

Ana Muhalefet Partisi iptal isteminin gerekçesinde özetle: Çağrı üzerine çalışanların ücretlerinin asgari ücretin altında kalacağı; bu kimselerin yaptıkları işe uygun adaletli ücret alamayacakları, çağrı üzerine çalışanların emeklilik haklarından yararlanabilmesinin fiilen imkansız olduğu; çağrı üzerine çalışanların örgütlenme ve sendikal çalışmalara katılma haklarından yeterince yararlanamayacakları; dolayısıyla İş Kanunu'nun çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesinin Anayasa'nın (2, 5, 11, 13, 55, 56 ve 60.) maddelerine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Anayasa Mahkemesi ise konuya ilişkin kararında özetle: Çağrı üzerine çalışmanın esnek çalışma türlerinden birisi olduğunu, uygulamanın 1475 sayılı Kanun döneminde de Yargıtay içtihatlarıyla fiilen kabul edilmiş bulunduğunu, çağrı üzerine çalışanların sendikalara üye olmak ve sendikal faaliyete katılmak konusunda diğer işçilerle bir farklarının bulunmadığını, çağrı üzerine ve normalden az çalışan işçinin daha düşük ücret almasının ücrette adalet ilkesinin bir gereği olduğunu; çağrı üzerine çalışanların, yeterli primin ödenmiş olması halinde hastalık sigortasından yararlanabileceklerini; bu kimselerin emeklilik haklarından yararlanmaları konusunun ise İş K. m.14 hükmü ile değil sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili olduğunu ifade ederek İş Kanunu'nun 14. maddesinin Anayasaya aykırı olmadığına oybirliği ile karar vermiştir⁴⁸.

B. Çağrının Şekli

4857 sayılı Kanununun 109. maddesi, “Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir.” hükmünü içermektedir. Madde gerekçesinde ise, bildirimlerin yazılı yapılmasının ispat yönünden getirildiği ifade edilmiştir⁴⁹.

Kanımızca bu hükmün çağrı üzerine çalışma bakımından da geçerli olması ve işverenin özellikle ispat yönünden çağrı bildirimini yazılı olarak yapmasının zorunlu olduğu kabul edilmelidir. Çağrının çalışma başlamadan en az dört gün önce yapılmasına ilişkin hükmün nispi emrediciliği konusunda aşağıdaki görüşümüz çerçevesinde, çağrı ile ilgili acil/beklenmedik bir durum söz konusu olmayacağından, yazılı çağrı bildirimini hususunda herhangi bir zaman darlığı yaşanmayacağı; çağrı dört gün önceden yapılacağı için işçinin de kendini çalışmaya hazırlayacağı rahatça ileri sürülebilecektir. Ekleyelim ki, bildirim adı yazılı şekilde yapılması yeterli kabul edilmeli; örneğin noter yoluyla yapılacak çağrı maddi bir külfet yükleyeceğinden tercih edilmemelidir. Önerilebilecek başka bir yöntem, (mümkünse telefonla uyardıktan sonra) işçiden haftanın belirli günlerinde işyerine uğrayarak varsa çağrı bildirimini yazılı biçimde tebliğinin sağlanması; bu mümkün olmazsa işyerinde ilan yoluyla tebligat yapılması ve buna ek olarak diğer iletişim olanaklarından da yararlanılması ama mutlaka yazılı ispat koşulunun gözetilmesidir. Yazılı bildirimle, zaten oldukça esnek olan çağrı üzerine çalışma ilişkisinde fesih halinin ve feshi kimin uyguladığının saptanmasında da kolaylık sağlanacaktır.

Ekleyelim ki, ardı ardına birkaç günlük çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda, sadece bir kez çağrı yapılması yeterli olacak; her gün için ayrı ayrı çağrı yapılmayacaktır.

C. Çağrı Üzerine Çalışmaya İlişkin Kanun Hükümlerinin Niteliği

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin İş Kanunu m.14 hükmü ile ilgili en çok tartışılan konu bu hükümlerin yedek/tamamlayıcı hukuk kuralı mı; nispi emredici hukuk kuralı mı olduğuna ilişkindir. Başka bir ifade ile tarafların, çağrının dört gündün önce; örneğin bir ya da iki gün önce yapıp yapıla-

mayacağını kararlaştırabilmeleri veya işçinin her çağrıda 4 saatten az örneğin 1 ya da 2 saat çalıştırılıp çalıştırılmayacağı tartışma konusu olmuştur.

Bazı yazarlara göre işverenin işçiyi çalışma zamanından en az dört gün önce çağırmasına ilişkin hüküm nispi emredici değil, yedek hukuk kuralı niteliğindedir. Dolayısıyla sözleşmeyle işçinin dört gündün daha kısa bir süre önce çağrılması mümkün olmalıdır. Benzer şekilde işçinin her çağrıda günlük dört saatin altında ya da üstünde çalıştırılacağına ilişkin düzenlemeler de geçerli olmalıdır⁵⁰.

Aksi görüşte olan yazarlara göre ise, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümler nispi emredici niteliğe sahip bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, maddedeki düzenlemelerin aksi, ancak işçi lehine ise kararlaştırılabilir. Bu bağlamda tarafların 20 saat/haftalık süreyi, çağrının yapılmasına ilişkin dört günlük süreyi ya da dört saat/gün üst üste çalışmaya azaltan düzenlemeleri geçerli olmayacaktır⁵¹.

Ekleyelim ki, Anayasa Mahkemesinin çağrı üzerine çalışmayı da içeren (ve bu tür çalışmayı Anayasa'ya aykırı bulmayan) kararında tarafların İş K. m.14 hükmündeki kuralların aksini kararlaştırabilecekleri ifadesi yer almakta ise de, bu kararlaştırmanın yedek hukuk kuralı anlamında işçi lehine ve aleyhine mi; yoksa sadece işçi lehine mi olduğu anlaşılammamaktadır⁵².

Kanımızca İş Kanunu'nun çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14. maddesinde yer alan süreler hükmün ifadesi gereği “nispi emredici” nitelik taşımaktadır. Her ne kadar esnek bir çalışma ilişkisi niteliğini taşımak ve bu alandaki ihtiyacı karşılamak amacıyla getirilmiş olsa da, Kanunun ifade biçimi karşısında bir yandan işçiyi koruma, diğer yandan lafızdan uzaklaşmama kaygısı ile söz konusu hükmün nispi emredici olduğunu kabul etmek gereklidir.

Dikkat edilirse İş K. m.14 hükmünde üç tür süreye düzenlenmiştir. Bunlar haftalık çalışma süresi (20 saat); çağrı süresi (4 gün) ve günlük çalışma süresidir (üst üste 4 saat).

Bilindiği ve yukarıda ifade edildiği gibi çağrı üzerine çalışma işverenlerce esnek çalışmanın bir türü olarak talep edilmiş ve Kanunda yer bulmuştur. Esnek düzenlemelerin işçilerin ücret, iş ve sendikal güvenceleri bakımından yarattığı sakıncalar, bu tür düzenlemelerle beraber işçilere bazı güvenceler getiren hükümlerle desteklenmelidir. Bu hü-

kümler bazen açık güvenceler getirirken bazen nispi emredici nitelik taşıyarak dolaylı güvenceler sağlamaktadır.

İş Kanunu m.14, f.2'de yer alan ve haftalık çalışma süresini (tarafarca önceden bir belirleme yapılmadığı taktirde) 20 saat kabul eden düzenlemeyi bu kapsamda nispi emredici kabul etmek; böylece genel olarak sınırlı bir gelire sahip çağrı üzerine çalışan işçiye hiç değilse haftalık asgari 20 saatlik bir gelir güvencesi sağlamak kanımızca adil olacaktır. Zira, burada işçinin lehine olan düzenleme asgari haftalık sürenin 20 saat olarak kabulü ya da bu sürenin üzerine çıkılması olacaktır. Sürenin daha kısa şekilde belirlenmesi ise, yapılan işin azaltılması ile beraber, ücretin de azalması sonucunu doğuracaktır. Ücretin azalmasının ise işçinin lehine bir sonuç olmayacağı açıktır⁵³. Öte yandan, işverenin işçiye geçici bir süre ihtiyaç duymayarak onu çalıştırmaması ortalama çalıştırma borcunda geçici bir temerrüt anlamına gelir. Bu yaklaşımla da işçiye çalışmamaktan dolayı en az 20 saat/haftalık ücretin ödenmesi gerekir⁵⁴.

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin 20 saat/haftalık sürenin nispi emredici olduğuna ilişkin olarak ileri süreceğimiz diğer iki gerekçeden ilki İş Kanunu Tasarısındaki 10 saat/haftalık sürenin Meclis'te 20 saat/hafta'ya çıkarılmasıdır. Eğer 20 saat/haftalık sürenin yedek/tamamlayıcı olduğu kabul edilirse, bu değişikliğin anlamı kalmaz. Zira, mevcut hüküm yedek/tamamlayıcı gören yaklaşıma göre 10 saat/hafta hükmü de aynı netlik taşıyacak ve değişiklik anlamsız kalacaktır. İkincisi, 20 saat/haftalık süreyi yedek/tamamlayıcı saymak, haftalık çalışma süresinin 10 saat veya 5 saat olarak belirlenmesine, hatta giderek sıfır saatli/zamanlı iş sözleşmelerinin yapılmasına olanak tanınması sonucuna yol açacaktır. Oysa ki, İş Kanunu'nda böyle bir sözleşmenin hedeflenmediği açıktır.

Dolayısıyla kanımızca, çağrı üzerine çalışmada işçi çalışsın ya da çalışmasın en az 20 saat/haftalık ücrete hak kazanmış sayılmalı; hatta aşağıda ele alacağımız gibi sosyal sigorta işlemleri de bu süre esas alınarak gerçekleştirilmelidir.

İş K. m.14'de yer alan çağrı süresinin 4 gün; günlük çalışma süresinin 4 saat olduğuna ilişkin hükümlerin nispi emredici olduğu sonucuna Kanunun lafzından hareket ederek ulaşmak da mümkündür. Zira söz konusu düzenlemeye göre; "... iş-

veren bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır... Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır". Hüküm dikkatle incelendiğinde, tarafların çağrı süresini dört günden farklı biçimde; günlük çalışma süresini de dört saatten farklı biçimde belirleyebilecekleri sonucu çıkmaktadır. Hatta hükümde en az ifadesinin yer almamış olması halinde bu sürelerin yedek/tamamlayıcı nitelik taşıdığı dahi ileri sürülebilir. Bunlara karşın Kanun metnin yer alan "en az" ifadeleri karşısında hükmün nispi emrediciliğini kabul etmek lafzın açık bir gereğidir. Bu bağlamda, kanımızca taraflarca çağrı süresi 5-6-7 gün olarak kararlaştırılabilecek ama bu süre 4 günün altına inemeyecek; çağrılan işçi günde art arda 5-6-7 saat çalıştırılabilecek ama bu süre de 4 saatin altına inemeyecektir. Dolayısıyla tarafların bu süreleri azaltan anlaşmaları geçerli olmayacağı gibi; hangi uzunlukta belirlenmiş olursa olsun, işçiye yapılan çağrı sonucu işçi bu süre içinde çalıştırılmasa dahi çalışmış kabul edilip ücretlendirilecektir⁵⁵.

D. Çağrı Üzerine Çalışanların Tatil ve İzinleri

İş Kanunu'nda açık bir hüküm bulunmamakla beraber, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar. Bu esaslara göre izne hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konusunda bir ayırım yapılamaz (m.13). Aynı Yönetmeliğe göre, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemlerine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (m.21, f.5).

Görüldüğü gibi, tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayırımcılığı yasaklayan İş Kanunu m.13, f.2 hükmüne uygun olarak, Yönetmelikte kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanların yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanacakları düzenlenmiştir. Bu işçiler yıllık ücretli izinlerini çağrılmaları gereken/beklenen işgünlerinde ça-

lışmayarak kullanacaklardır. Bu bağlamda haftalık çalışma süresinin belirlendiği durumlarda (bu tür çalışmada, aşağıda ele alınacağı gibi hafta tatili uygulaması olmadığından) her haftanın 7 gün ve her ayın 30 gün kabul edilerek, örneğin 1 yıldan fazla hizmet süresi bulunan işçilerin 2 hafta (14 gün) çağrılmayarak yıllık ücretli izin kullanmaları ve bu dönemde çalışmaları elde edecekleri ücretlerinin kendilerine yıllık izin ücreti olarak verilmesi⁵⁶ mantıklı bir çözüm olabilecektir. Bu yol aynı zamanda Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin m.21, f.5 hükmüne de uygun bir çözüm olacak; çalışma süresinin aylık olarak belirlendiği durumlarda da kıyasen uygulamaya gidilebilecektir.

Ekleyelim ki, farklı işlem yapmama ilkesi gereği, çağrı üzerine çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için sadece fiilen çalışılan günlerin toplamı değil, iş sözleşmesinin devam süresi göz önünde tutulmalıdır⁵⁷.

Yıllık ücretli izne ilişkin bu uygulamaya karşılık, çağrı üzerine çalışan işçiler tatil gününden önce İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirlenen iş günlerinde ve haftalık normal çalışma süresine uymaksızın kısmi süreli olarak çalıştırıldıklarından bu işçilere hafta tatili ücreti ödenmemelidir⁵⁸. Benzer biçimde bu işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günü ücretine hak kazanmadıkları da kabul edilmelidir. Ancak, bir ulusal bayram ya da genel tatil gününde dinsel ya da milli duyguları yaşamaktan mahrum kalacak şekilde çağrılan ve çalıştırılan işçiye bu çalışmasının karşılığında İş K. m.47'de yer alan zamlı ücretin ödenmesi düşünülebilir.

Yargıtay'a göre, "... çağrı esasına göre çalışan işçi hafta tatillerinde ve bayramlarda çalıştığını kanıtlayamadığından bu günlere ait ücret alacağı isteklerinin reddi gerekir"⁵⁹. Kanımızca kararın bayram (genel tatil) ücretlerine ilişkin kısmi görüşümüze örtüşürken; hafta tatillerine ilişkin kısmi, işçinin kanıtlanmasına gerek olmaksızın ve işçinin hafta tatiline hakkı bulunmadığı gerekçesine dayanmalı idi.

E. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları

Öncelikle belirtmek gerekir ki, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri belirsiz süreli olabi-

leceği gibi; objektif yönden esaslı bir nedenin bulunması koşuluyla (İş K. m.11) belirli süreli olarak da yapılabilir. Yargıtay da bir kararında bu hususu vurgulayarak, "Çağrı üzerine çalışmada da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren esaslı bir neden aranmalıdır" ifadesine yer vererek, bu tür nedenlerin bulunmaması halinde çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğuna karar vermiştir⁶⁰.

Bir kez çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabilen kısmi süreli iş sözleşmeleri olduğu kabul edildikten sonra; bu iş sözleşmelerinin ne şekilde son bulacaklarını iş hukukunun temel ilkelerinden hareketle saptamak mümkündür. Dolayısıyla bu tür sözleşmelerin işverenin ölümü, tarafların uzlaşması, sözleşme belirli süreli ise saptanan sürenin dolması gibi genel sebeplerle⁶¹ sona erebileceği; ayrıca bu sözleşmelerin İş K.m.17 vd.'de yer alan hükümlere göre süreli, m.24-25 hükümlerine göre derhal fesih edilebileceği açıktır.

Bu bağlamda çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshinde İş K.m.18'de yer alan koşulların bulunması halinde işçinin iş güvencesinden yararlanması da gerekir; şu kadar ki, ilgili hükümde aranan 6 aylık sürenin hesabında işçinin fiilen çalıştığı günlerin değil iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin tamamı dikkate alınmalıdır⁶².

Belirtmek gerekir ki, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haftalık ya da aylık çalışma sürelerinin "yazılı" sözleşmeyle belirlenmesi; asgari 20 saat/hafta süreye ait ücrete çağrılmamasına veya çalıştırılmamasına rağmen hak kazanabilmesi hükmü karşısında (İş K.m.14, f.2) yukarıda incelediğimiz eski tarihli Yargıtay kararının⁶³ artık geçerliliğinin bulunmadığı; işveren iş sözleşmesinin feshini bildirmediği sürece çağrı yapmasa bile sözleşmenin son bulmuş sayılmaya çağrı ve dönemsel olarak (çağrılmayan işçiye) ücretini ödemek zorunda olduğu ileri sürülebilir. Bu aşamada (eğer işverence ödeme yapılmamışsa) ücretin ödenmemesi gerekçesine bağlı olarak işçinin İş K.m.24/II-e hükmüne göre derhal feshe başvurması mümkün sayılmalıdır.

Bunların dışında "...süreye uygun çağrı üzerine işçi işgörme edimini yerine getirmek zorundadır"

(İş K. m.14, f.3) hükmü karşısında iş sözleşmesinin işverence İş K.m.25/II-g, h hükümlerine göre derhal fesih edebileceği de açıktır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde bunun sonuçları; özellikle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanma ve bunların hesabı önem taşımaktadır.

Doktrinde savunulan görüşlerin tersine Yargıtay uzunca bir dönem kısmi süreli (ve dolayısıyla çağrı üzerine) çalışmalarda kıdem hesabında fiilen çalışılan süreleri dikkate almıştır. Ancak Yüksek Mahkemenin özellikle 2000'li yıllarda verdiği çok sayıda kararda, kısmi süreli (ya da çağrı üzerine) çalışmalarda kıdem süresinin hesabında iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan ayırmı yapılmaksızın tüm süre dikkate alınmıştır⁶⁴.

Çağrı üzerine çalışmada bu şekilde belirlenen kıdem (ya da bildirim süresine ait ihbar) tazminatının hesabında ise, son yılda bu işçilere ödenen ücret ve sair haklar toplanmalı ve elde edilen miktar 365'e bölünerek bulunan günlük ücret ihbar ve kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmalıdır⁶⁵.

Belirtelim ki, çağrı üzerine çalışanların kıdem tazminatlarının hesaplanmasında iş sözleşmesinin devam süresinin nazara alınması tam süreli çalışanlara göre eşitsizlik ve hakkaniyete aykırılık yaratmayacaktır. Zira, bu tür sözleşmelerle çalışanların ücretleri çoğunlukla tam süreli çalışanlara göre daha düşüktür. Bu durum da kıdem tazminatının düşük olmasına yol açacaktır⁶⁶.

F. Çağrı Üzerine Çalışanların Sendikal Hakları

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre; işçi, hizmet akdine (iş sözleşmesine) dayanarak çalışanlara denir (m.2). Aynı Kanuna göre, işçiler işçi sendikası kurucusu (m.5) ya da üyesi (m.20) olabilirler. Sendikalar Kanunu'nda iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlara işçi denileceği sözü karşısında, tam veya kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan ayırmı yapılmaksızın bütün işçilerin sendikal haklardan yararlanacakları açıktır⁶⁷. Anayasa Mahkemesinin yukarıda anılan kararı da bu görüşü desteklemektedir⁶⁸.

Öte yandan 2822 sayılı TİSGLK'ya göre "Toplu iş sözleşmesi hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) ya-

pılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere... yapılan sözleşmedir" (m.2, f.1). Kanun herhangi bir ayırımda bulunmadığına göre, kendine özgü koşulları ve niteliği dikkate alınarak, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin durumlarının da toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebileceği ve bu işçilerin de TİSGLK m.9 çerçevesinde toplu iş sözleşmelerinden yararlanmalarına herhangi bir engel bulunmadığı söylenebilir.

G. Çağrı Üzerine Çalışanların Sosyal Sigorta Hakları

Çağrı üzerine çalışanların sosyal sigorta hakları konusunu doğrudan düzenleyen bir hüküm bulunmamakla beraber, İş Kanunu'nun gerekçesinde belirtildiği⁶⁹ ve doktrinde de kabul edildiği gibi⁷⁰ bu tür sözleşmelere kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin genel hükümler uygulanacaktır. Bu husus çağrı üzerine çalışanların sosyal sigorta hakları bakımından da geçerlidir. Dolayısıyla, çağrı üzerine çalışanların sosyal sigorta hakları bakımından Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından kısmi süreli çalışanlar için getirilmiş esasların uygulanması gerekir.

Sosyal Sigortalar Kurumu, yayınladığı 16-318 Ek Sayılı Genelge ile⁷¹ kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların sosyal sigorta primlerinin nasıl hesaplanacağını belirlemiştir. Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesine (ve çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesine)⁷² istinaden yapılan çalışmalarda ay içerisinde her (7,5) saatlik çalışma süresi (1) gün kabul edilecek ve Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, 506 sayılı Kanun'un 78. maddesine göre belirlenen kazançların alt ve üst sınırları dikkate alınarak hesaplanacaktır (Genelge, V/2-3-4).

O halde aynı çözümün çağrı üzerine çalışanlar bakımından benimsenmesi doğru olacak; çağrı üzerine çalışanlar için sözleşmede kararlaştırılan (ve kanımızca haftalık 20 saatin altında olmayan) çalışma süresi için işçi çalıştırılın ya da çalıştırılmıyın, prim ödenecektir. Kuşkusuz işçinin çalışması sözleşme ile garanti edilen (asgari 20 saatin) üzerinde ise hesaplamada fiili çalışma dikkate alınacak; çalışmanın her (7,5) saati (1) gün olarak kabul edilecektir.

Bu düzenlemeye ilişkin yaygın bir eleştiri çağrı üzerine çalışanların koşulları sağlayarak yaşlılık aylığına hak kazanmasının neredeyse imkansız ol-

duğudur. Yukarıda ele alınan Anayasa'ya aykırılık iddiası ve iptal talebine de yansıyan basit bir hesaba göre;

- Haftada 20 saat çalışan işçi 52 haftada 1040 saat çalışabilecektir.

- 1040 saat (1040/7,5=) Yılda 138.7 gün prim ödenmesi anlamına gelir.

- Yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan 7000 gün prim koşulunun (SSK m.60) sağlanması için ise (7000/138,7=) 50,47 yıl çalışmak gerekir⁷³.

Ciddi ve haklı bir eleştiri olarak kabul edilebilecek bu soruna, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısmi bir çözüm getirdiği söylenebilir. Söz konusu Kanunun "isteğe bağlı sigortalılığı" düzenleyen hükmüne göre "... ay içerisinde 30 günden az çalışanlar" isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir (5510 s.K.m.50, a). Çağrı üzerine çalışanlara azımsanmayacak bir sigorta olanağı getiriyor olmasına rağmen; bu tür çalışanların zaten düşük gelire sahip olmaları karşısında isteğe bağlı sigorta primini ödemelerinin güç olacağını söylemek ve hükmün amacına ulaşmasından kuşku duymak mümkündür.

DİPNOTLAR

- 1 Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Genel Esaslar, İş Akdi, Ankara, 2002, s.19-20 (SÜZEK, 2002); Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, Bireysel İş Hukuku, B.2, Eskişehir, 2007, s.20-21.
- 2 Öner EYRENCİ, "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslar arası Temel ve Güncel Konuları", Kamu-İş Yayını, Ankara, 1993, s.228-229.
- 3 A.Can TUNCAY, "İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme: Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri", İstanbul, 2000, s.154; C.İlhan GÜNAY, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş Yayını, C.7, S.3, Ankara, 2004, s.176-177.
- 4 ILO, On-call Work and Zero-hours Contracts, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet, No: WT:15, May, 2004, s.1.
- 5 David BELL-Peter ELIAS, "The Definition, Classification and Measurement of Working Time Arrangements", ILO, Conditions of Work and Employment Series, No: 4, Geneva, 2004, s.36.
- 6 Elizabeth D.FEIGN, "Achieving Justice for On-Call Workers: Amending the Fair Labor Standarts Act", Iowa Law Review, Vol.84, No: 355, 1998-1999, s.355.
- 7 Eric PHILLIPS, "On-Call Time Under the Fair Labor Standarts Act", Michigan Law Review, Vol.95, 1996-1997, s.2633.
- 8 Michele TIRABOSCHI, "The Italian Labour Market After The Biagi Reform", The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol.21-2, Summer 2005, s.188.
- 9 EYRENCİ, s.233; GÜVEN-AYDIN, s.68; ayrıca Aysen TOKOL, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa, 2001, s.156; Nedim MERİÇ, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", Legal İSGHD, S.8, 2005, s.1560.
- 10 EYRENCİ, s.233; TOKOL, s.156-157, MERİÇ, s.1560.; ayrıca bkz. Yarg.HGK, T.12.3.2003, E.2003/21-143, K.2003/159, (http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hkg_2003_21_143.htm)
- 11 EYRENCİ, s.233-234; MERİÇ, s.1561.
- 12 Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, B.3, Ankara, 2003, s.124.
- 13 GÜVEN-AYDIN, s.68; İhsan ERKUL-Nuray KARACA, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 2004, s.89.
- 14 Öner EYRENCİ-Savaş TAŞKENT-Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, B.2, İstanbul, 2005, s.75; Bektaş KAR, "Mevsimlik İş", SİCİL, Aralık 2006, S.4, s.71.
- 15 KAR, s.72.
- 16 ILO, On-Call..., s.1.
- 17 Ayrıntılı bilgi için bkz. FEIGN, s.355 vd.; PHILLIPS, s.2634 vd.
- 18 Avrupa Adalet Divanı (European Court of Justice-ECJ) önüne gelen bir olayda işyerinde emre hazır nöbette beklemeyi öngören bir iş sözleşmesiyle çalışan hekimin işini yapmadan geçirdiği süreleri iş süresinden saymıştır. Olayda hekim işyerine gelmekte emir gelmediği sürece kendisine tahsis edilen odada bulunmakta, hatta dilerse tahsis edilen yatakta uyumaktadır. Kararda ayrıca işyerinde bulunulmuyup işverenin emrine hazır biçimde geçirilen süreler de işverenin emrine hazır biçimde geçirilen süreler de iş süresinden sayılmıştır. (Bkz. Landeshauptstadt Kiel V Norbert JAEGER, ECJ, Case C-151/02, 9 September 2003 http://curia.europa.eu/jurisp/cgi_bin/gettext.pl?lang=en&num=79969090C19020151, (T.20.11.2007); ayrıca bkz. "ECJ Rules on-call working is working time", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/inbrief/eu0310202n.htm>, (T.19.11.2007). İspanyada temel sağlık hizmeti sunan hekimlerle ilgili benzer bir karar için bkz. SIMAP v Consellaria de Sanidad y Consumo de la Genariledad Valenciana, ECJ, Case C-303/98, T.03.October 2000.
- 19 Amerikan Yüksek Mahkemesinin emre hazır nöbette beklemeye ilişkin hükme dayalı olarak çalışan yangın söndürme görevlilerinin emre hazır bekledikleri sürelerin iş süresinden sayılacağına ilişkin kararı için bkz. Skidmore V. Swift&Co, 323, US.126, 1944, PHILLIPS, s.2638.
- 20 Bkz. "European Parliament Votes to end Opt-out From Working Time Directive", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/feature/eu0505205f.htm>, T.18.11.2007.
- 21 Bkz. "On-Call Jobs Rejected by Electrolux-Zanussi Workes", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/200007/feature/it0007159f.htm>, T.26.11.2007.
- 22 EYRENCİ, s.233.
- 23 ILO, "On-Call...", s.1'den Eurostadt-Work Organization: A Dimension of Job Quality Data From the Ad-Hoc Module of the 2001 Labour Force Survey in the EU, Brussels, 2002.
- 24 Andrew S.HARWEY-Jonathan GERSHUNY, Statistics on Working Time Arrangements Based on Time-use Survey Data, Conditions of Work and Employment Series-ILO, No:3, Geneva, 2003, s.2.
- 25 Marloes de Graaf-ZIJL, "Compensation of On-Call and Fixed-Term Employment: The Role of Uncertainty", Tinbergen University Discussion Papers T.2005, 120/3. <http://www.tinbergen.nl> (13.11.2007).

- 26 Marloes de Graaf-ZIJL, "Non-Standart Work Arrangements as a Means to Reduce Adjustment Costs: A Conjoint Analysis", http://www.hecer.fi/seminars/documents/labor_turnover/de_Graaf_Zijl.pdf, s.25 (12.11.2007).
- 27 de Graaf-ZIJL, "Non-Standart...", s.28.
- 28 Michele TIRABOSCHI, "The Italian Labour Market After the Biagi Reform", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.21, No: 2, 2005, s.159.
- 29 "Commission Proposes Amendments to Working Time Directive", <http://www.eufound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410205f.htm> (12.11.2007).
- 30 Manfred WEISS-Marlene SCHMIDT, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, B.3, Kluwer, 2000, s.54.
- 31 EYRENCİ, s.233.
- 32 WEISS-SCHMIDT, s.54-55; EYRENCİ, s.234; MERİÇ, s.1561; TOKOL, s.156-157; GÜVEN-AYDIN, s.68.
- 33 TIRABOSCHI, s.188-189.
- 34 de Graaf-ZIJL, "Compensation...", s.14-16.
- 35 Bkz. TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Ankara, 1999, s.37-38; TİSK, *Çalışma Hayatında Çağa Uyum Semineri*, Abant, Mart, 2002, s.114-115; TİSK, *İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları*, Ankara, Nisan, 2003, s.45.
- 36 Örneğin; EYRENCİ, s.233-234; TOKOL, s.156-157; Tankut CENTEL, *Kısmi Çalışma*, İstanbul, 1992, s.35-37; Münir EKONOMİ, *İş Hukukunda da Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler*, Ankara, 1995, s.25-26.
- 37 Yarg.HGK, T.12.3.2003, E-2003/21-143, K.2003/159, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk_2003_21_143.htm
- 38 Sarper SÜZEK, "Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Kararlar", *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi (2001) Semineri*, Ankara, 2002, s.18 vd. (SÜZEK; "Ferdî...")
- 39 Yarg.9.H.D., T.17.04.2001, E.2001/1039, K.2001/6436, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd_2001_1039.htm
- 40 SÜZEK, "Ferdî...", s. 18-19.
- 41 Bkz. SÜZEK, "Ferdî...", s.18-19; ayrıca bkz. aynı değerlendirmeye ilişkin genel görüşmede Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'ın (s.70) görüşü.
- 42 Bkz. İş Kanunu Ön Tasarısı m.15 gerekçesi.
- 43 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.40; Murat DEMİRCİOĞLU, *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*, İTO.Ya.No:2007-49, İstanbul, 2007, s.77; ayrıca bkz. MERİÇ, s.1560 dn.98'deki yazarlar. Karşı görüş için bkz. MERİÇ, s.1560, dn.97'deki yazarlar.
- 44 Bkz. İş K. Ön Tasarısı m.15 metni.
- 45 Fevzi ŞAHLANAN, "Yeni İş Kanunu'nun Getirdikleri", *Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri*, TİSK Yayını, Temmuz 2003, İzmir, s.39-40.
- 46 Aynı görüş Nurhan SÜRAL, "The Issue of Flexibility Under the New Turkish Labour Act", *IÜ İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55, S.1, (Toker Dereli'ye Armağan), İstanbul, 2006, s.459; aynı yönde bkz. EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.75.
- 47 Aynı görüş Müjdat ŞAKAR, *İş Hukuku Uygulaması*, B.5, İstanbul, 2003, s.113-114.
- 48 AYM. T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72 (R.G. T.24.11.2007, S.26710).
- 49 Bkz. İş K. Ön Tasarısı m.114 gerekçesi.
- 50 Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, B.2, İstanbul, 2005, s.223 (SÜZEK, 2005); Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuku*, B.3, Ankara, 2003, s.124-125; Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B.20, İstanbul, 2007, s.97; Fevzi DEMİR, *İş Hukuku ve Uygulaması*, B.4, İzmir, 2005, s.50; Nizamettin AKTAY-Kadir ARICI-E.Tuncay Kaplan SENYEN, *İş Hukuku*, B.2, Ankara, 2007, s.94-95.
- 51 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.75-76; ERKUL-KARACA, s.90.
- 52 Bkz. AYM. 19.10.2005 T. Kararı (R.G. T.24.11.2007, S.26710).
- 53 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.75; aksi görüş: SÜZEK, 2005, s.223; AKTAY-ARICI-SENYEN, s.94; ÇELİK, s.97; DEMİR, s.50.
- 54 AKTAY-ARICI-SENYEN, s.94.
- 55 Aynı görüş EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.76; ERKUL-KARACA, s.90.
- 56 SÜZEK, 2005, s.658.
- 57 ÇELİK, s.355; SÜZEK, 2005, s.652; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.193; ayrıca bkz. DEMİRCİOĞLU, "Yargıtay...", s.78.
- 58 GÜVEN-AYDIN, s.242; ayrıca bkz. Tankut CENTEL, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", *SİCİL*, Haziran 2006, s.334.
- 59 Yarg.9. H.D., T.02.02.2006, E.2005/21516, K.2006/2130, *Legal İSGH Dergisi*, S.10, 2006, s.690.
- 60 Yarg. 9.H.D., T.22.05.2006, E.2006/5115, K.2006/14969, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd_2006_5115.htm
- 61 Bkz. GÜVEN-AYDIN, s.131-136.
- 62 SÜZEK, 2005, s.440; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.134-135; ÇELİK, s.215-216.
- 63 Bkz. Yarg. 9.H.D. T.17.04.2001, E.2001/1039, K.2001/6436. (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2001-1039.htm>).
- 64 Yarg. 9.H.D.T. 27.09.2000, E.2000/8184, K.2000/12733, GÜNAY, s.944; Aynı yönde; Yarg.9.H.D. T.21.05.2001, E.2001/6063, K.2001/8620, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s.60-61; Yarg.HGK, T.12.03.2003, E.2003/21-143, K.2003/159, *Legal İSGH Dergisi*, S.2, 2004, s.594-597. Ayrıca bkz. ÇELİK, s.304-305; SÜZEK, 2005, s.571-572.
- 65 Yarg. 9.H.D., T.17.03.2005, E.2004/16933, K.2005/8693 (DEMİRCİOĞLU, "Yargıtay...", s.78'den naklen).
- 66 SÜZEK, 2005, s.572.
- 67 İbrahim AYDINLI, "Çalışma Hayatında Geçici İşçilik ve İş Hukuku Düzenlemeleri Karşısındaki Durumu", *TÜHİS*, Şubat-Mayıs 1999, s. 48; aynı görüş ÇELİK, s. 421.
- 68 Bkz. yukarıda AY M. 19.10.2005 tarihli kararı.
- 69 Bkz. İş Kanunu Ön Tasarısı m.15 gerekçesi.
- 70 Örneğin bkz. GÜNAY, s.304; DEMİR, s.45 vd.; ERKUL-KARACA, s.90; EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.75; SÜZEK, 2005, s.223.
- 71 Genelge T. 13.05.2004, <http://www.sgk.gov.tr>
- 72 Yargıtay'a göre "kısmi çalışma olgusu kuruma bildirilmemişse tam çalışma bulunduğu kabulü gerekir" (Yarg. HGK, T.23.06.2004, E.2004/21-369, K.2004/371; http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk_2004_21_369.htm
- 73 SÜRAL, s.460; ŞAKAR, s.113-114; ayrıca bkz. yukarıda Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 tarihli kararı.