

## I-İŞ SÜRELERİNDE ESNEKLİK

Toplum ve çalışma hayatında, yeni bilgi ve iletişim teknolojileri büyük ve köklü değişimlere yol açmaktadır.Yeni teknolojilerin kullanılması, iş hayatında emek ve sermaye yoğun üretim ilişkilerinden, bilgi yoğun üretim ilişkisine geçmesine olanak sağlanmıştır.Bu değişim , bölgesel , sektörel ve küresel düzeyde yeni standartlar ve istihdam biçimleri ortaya çıkarmıştır.<sup>1</sup>

Çalışma hayatındaki değişen koşullar, zaman, istihdam biçimlerini ve üretim sistemlerinin de yumuşaması ile esneklik kavramı ortaya çıkmıştır.

Esneklik kavramı, istihdam hacmi ve biçimlerinde, ürünün niteliğinde, emek piyasalarında, iş teknolojilerinde, organizasyonlarda düzenlemelerin yumuşaması anlamında gelmektedir.<sup>2</sup>

İş sürelerinde esneklik arayış nedenleri kısaca belirtilecek olursa,

### 1-İşletmenin rekabet gücünü koruma ve arttırmak

Ekonomik, toplumsal ve teknolojik alanlardaki gelişmeler ve yeni ihtiyaçlar işletmelerin bu değişimine kısa sürede ayak uydurmasını gerekli kılmaktadır. Bu gelişmelerden mal ve hizmet üretimi çok yönlü etkilenmekte üretim ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, mal ve hizmetlerin çeşitlenip kalitesinin artırılmasını, üretim faaliyetlerinin genişletilmesini veya daraltılmasını, maliyetlerin düşürülmesini, işletmelerin piyasa şartlarına kolay ve çabuk intibak edebilmelerini gerekli kılmaktadır.İş sürelerinin piyasa şartlarına uyumlu hale gelmesi işletmelerin piyasa içindeki rekabet gücünü arttıracaktır.

### 2-Teknolojik gelişmelerin endüstriye uygulanması

Teknolojik gelişmeler ve bunların üretim sürecine uygulanması makineler sayesinde çalışma sürelerinin kısalmasına veya kapasiteye göre düzenlemesine yol açmaktadır. Niteliksiz işgücüne olan ihtiyaç azalmakta,uzmanlaşmaya ihtiyaç olmakta,işçilere dinlenme olanağı sağlanmaktadır.

### 3-İşçiye zamanını kullanma ve düzenleme olanağı

Yeni toplum düzeninde, insanların çalışma ve dinlenme zamanlarını kendileri belirleyebilmesi bir ihtiyaç halini almıştır.

### 4-İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması

Standart dışı çalışmalar ile birlikte iş sürelerinde esnekleşmeye yeni olanakların yaratılmasına ve işsizliğin önlenmesine adım atılmıştır. Yeni iş düzeni marjinal işgücüne çalışma fırsatı yaratacaktır.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mustafa Göktürk, *Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri*, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F.Dergisi, Sayı:12,Yıl:9,Haziran 2007 s.208.

<sup>2</sup> Göktürk, (2007)s.208

<sup>3</sup> Can Tuncay, *İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları*, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002.s.163-164.

Çalışma sürelerindeki esneklik, kayıt dışı sektördeki uygulamalara hukukilik kazandırmak değil, kayıtlı sektördeki esnekliği, kayıt dışı sektörü de denetim altına alarak gerçekleştirmektir. Kayıtlı sektördeki esnekliği, kayıt dışı sektörü de denetim altına alınması sağlanabilirse, o zaman çalışma sürelerinde esneklik sağlayan uygulamalarda, sosyal taraflar arasındaki anlaşmalar çerçevesinde ,birlikte karar alma yolu ile gerçekleşmesi mümkün kılan modellerin geliştirilmesine özen gösterilerek olumlu sonuçlar alınabilir.

### **Esnekleştirme İhtiyacı ve Denkleştirme**

Kanunla çalışma sürelerine getirilen düzenlemeler, esneklik konusunda taraflara iki imkân sağlamıştır. Bunlardan biri yazılı olma koşulu ile haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine değişik şekilde dağıtılabilmesidir. Diğer ise, tarafların anlaşması ile, denkleştirme süresi içinde, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üzerine çıkabilmesidir.<sup>4</sup>

İş Kanununun 63.maddesi ile, değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyacı giderilmek istenmiştir. Kanunun madde gerekçesinde açıklandığı üzere, Avrupa Birliğinin 93/104 sayılı Yönergesine uygun olarak, işverenlerin çağımızın gerektirdiği rekabet gücüne kavuşmasına da yardımcı olma düşüncesi ile bu maddede yapılan düzenleme ile çalışma süresinde esnekleştirme sağlanmıştır.<sup>5</sup>

Esneklik konusunda anlaşma, iş sözleşmesi ile işçilerin onaylarının alınması sureti ile olabileceği gibi, işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde yahut toplu iş sözleşmesine konulan hükümler ile de gerçekleştirilebilir.<sup>6</sup>

### **4857 Sayılı İş Kanunu'nda Esnek çalışma modelleri**

- Belirli süreli Çalışma
- Kısmi Süreli Çalışma
- Çağrı üzerine Çalışma
- Geçici iş ilişkisi
- Deneme süreli iş sözleşmesi
- Fazla sürelerle çalışma
- Denkleştirme (sıkıştırılmış veya yoğunlaştırılmış hafta)
- Telafi çalışması
- Kısa çalışma v.s

---

<sup>4</sup> İbrahim Subaşı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, A.Can Tuncay'a Armağan ,Vedat Kitapçılık,2005.  
<http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=120> s.31.

<sup>5</sup>Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 24.Bası, Beta 2011 s.337.

<sup>6</sup> Çelik,2005,s. 337.

6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununun 393.maddesinin 2.fıkrası ”İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmeleridir” hükmü ile İş Kanununun kapsamında kalan ancak bir iş(hizmet) sözleşmesine dayanarak kısmi süreli çalışanların durumlarına açıklık getirilmiştir.<sup>7</sup>

4857 sayılı İş kanununun 9.maddesi, işçi ve işverenlerin iş sözleşmesinin türünü belirlemede serbest olduklarını, yasada öngörülen sınırlamalar saklı kalmak üzere istedikleri türde sözleşme düzenleyebilecekleri, bu sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olabileceği serbestliği olduğunu hükmünü getirmiştir.

Sözleşme özgürlüğü ilkesi ve iş ilişkilerinde esneklik ihtiyacında serbesti, Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)”Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin “2/3 maddesi doğrultusunda ve Avrupa Birliği Konseyi’nin 99/70 sayılı Yönergesine uygun olarak sınırlamıştır.<sup>8</sup>

## II-KISMİ ÇALIŞMA VE ÖZELLİKLERİ

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) Kısmi süreli çalışmayı “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlamaktadır. Burada üç unsur ön plana çıkmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması, bu çalışmanın düzenli ve sürekli yapılması ve kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır.

### 1-Süre

İş kanunu ‘nun 13.maddesine göre, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ”işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”

Çalışılan sürenin tam süreli sözleşmede esas olan çalışma süresinden “önemli ölçüde az” belirlenmesi halinde kısmi süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. İş kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6.maddesi ile, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.<sup>9</sup>

Kısmi süreli çalışmada işçinin çalışma süresi sözleşmenin başlangıcından itibaren belli olmakla birlikte bu sürenin haftanın hangi günlerinde gerçekleşeceği konusunda belirsizlik söz konusudur. İşçi işverenin belirlediği süreler içinde bu süreyi dolduracak çalışmayı yapmak durumundadır. Kısmi süreli çalışma arızı çalışma veya geçici çalışma değildir. Söz konusu çalışma standart olup sürekli bir çalışmadır. Uygulamada, işyerlerinde danışmanlık

<sup>7</sup> Lütfi İnciroğlu, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayınevi, İstanbul 2011.s.18.

<sup>8</sup> İnciroğlu,2011 s.19

<sup>9</sup> Muzaffer Koç,İbrahim Görücü , 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları,Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı :1,2011.s.152.

hizmeti veren hukukçu, mühendis, işyeri hekimi gibi elemanlarla kısmi süreli iş sözleşmesinin yapıldığı bilinmektedir.<sup>10</sup>

## 2-Gönüllülük

Kısmi çalışmada, işveren ve işçinin karşılıklı rızaları söz konusudur.

## 3-Düzenlilik ve süreklilik

Kısmi süreli sözleşme düzenlilik ve süreklilik arz eder. Bu sözleşmeye dayanarak çalışan işçi tam süreli bir işçiye göre az çalışmakla birlikte işin süresi geçici değildir. İşçi ve işveren aralarında anlaşarak sürekli bir sözleşme imzalamakta ve bu sözleşme çerçevesinde işçi çalışma ,işveren ise karşılığında ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.<sup>11</sup>

## 4-Eşit Davranma

İş kanunu 13.maddesi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi , ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça ,salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtmiştir.İş Kanununun 5.maddesi de ,işverenin ,esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye ,farklı işlem yapması yasaklanmıştır.

# III-ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

## 1- Tanımı

Çağrı üzerine çalışma işçinin üstlendiği işe ihtiyaç duyması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi kararlaştırılmaktadır. İşveren, çalışma süresinin uzunluğunu ve ne zaman çalışılacağını belirler. İş kapasitesi değişik işyerleri için uygulanan , iş sürelerinde esnekliği sağlayan ,böylece maliyetlerin düşürülmesine imkan veren atipik bir çalışma uygulamasıdır.<sup>12</sup>

Çağrı üzerine çalışma modeli genellikle otellerde, restaurantlar da ve gazinolarda görülmektedir. Özel hastanelerde acil bir olaya doktorun çağırılması, sahil beldelerinde balık çıktığı günlerde , çağrı üzerine gelen elemanların balıkları temizlemesi örnek gösterilebilir.<sup>13</sup>

4857 sayılı İş Kanununun 14.maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışma kavramı, Alman “İstihdamı Teşvik Yasası” hükümleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.<sup>14</sup>

14.maddenin 1.fıkrası, çağrı üzerine çalışma ”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 ilişkisidir.”şeklinde düzenlemiştir.

<sup>10</sup> Koç-Görücü,s.153

<sup>11</sup> a.g.e. s.154

<sup>12</sup> Çağrı Üzerine Çalışma

<http://xa.yimg.com/kq/groups/22560935/1157916189/name/cagr%C4%B1+uzer%C4%B1ne+cal%C4%B1sma-pdf.pdf> s.4

<sup>13</sup> A.g.e. s.4

<sup>14</sup> A.g.e s.4

Yazılı olması zorunludur. Ancak yazılı yapılmamış olması, sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmayacaktır. İspat şartıdır.

14.maddenin 2.fıkrası "hafta, ay veya yıl gibi 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 çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır."Hükmün deki "haftalık yirmi saatlik süre" nispi emredici, tamamlayıcı hukuk kuralıdır. Taraflar yirmi saatten daha kısa bir süre tespit edebilmelerinin önünde bir engel bulunmamaktadır.

14.maddenin 3.fıkrası "işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yolu ile talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı , aksi kararlaştırmadıkça ,işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise,işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır." Bu süreler tarafların rızası ile azalabileceği gibi artabilir süreye tabidir.

## 2-Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Şekilleri

Çağrı üzerine çalışma uygulamasının iki şekli bulunmaktadır. Birincisi, işçi ve işveren tarafından belirli bir süre içinde toplam ne kadar çalışılacağı sözleşme ile önceden belirlenir ve işverenin talebi üzerine işçi bu yükümlülüğü yerine getirir. İkincisinde ise, işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar süre ve ne zaman çalışacağı tamamen işveren tarafından belirlenir.<sup>15</sup>İşçinin işveren tarafından ne zaman çağrılacağı belli değildir.

Çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen sürede, işçi çalıştırılrsa da çalıştırılmasa da ücrete hak kazanır.<sup>16</sup>

## 3- Çağrı Üzerine Çalışmanın Özellikleri

-Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

-Çağrı üzerine çalışmada iş sürelerinde sınırlamalar yapılmıştır.

-Çağrı üzerine çalışmada sözleşmesi yazılı şekilde yapılmalıdır.

-Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanır.

İşverenin işçiye süreye uygun çağrısı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.

Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin kurallara uymayan işveren hakkında idari para cezası öngörülmüştür.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Çağrı üzerine çalışma s.8.

<sup>16</sup> Çiğdem Yorulmaz,Kısmi Süreli İş Sözleşmesi,Yetkin Yayınları,Ankara 2009.s.41.

<sup>17</sup> Çağrı üzerine çalışma s.12.

#### 4-Çağrı Üzerine Çalışmada Ücret

Taraflar , ücretin şeklini ve miktarını işçi ve işveren serbestçe belirlemektedir. Ancak işçiye verilecek olan ücretin aynı sürede hesaplanacak asgari ücretin altına düşmemesi gereklidir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6.maddesine göre, ücretin ,bir günlük olarak belirlenmesi esastır.Aynı maddeye göre,aylık,haftalık,saat başına,parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.Aylık asgari ücretin 30 güne bölünmesiyle günlük asgari ücret,günlük asgari ücretin 7,5 saat olan normal günlük çalışma süresine bölünmesi ile saatlik asgari ücret hesaplanacaktır.

İş kanununun 13.maddesine göre, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir.

Çağrı üzerine çalışmada ödenmeyen ücret için İş Kanununun 34.maddesi hükmü uygulanmalıdır.” Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.”Düzenlemeye göre işçi, ödenmeyen ücretlerin olması halinde iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.<sup>18</sup>

#### 5- Çağrı Üzerine Çalışmada Hafta Tatili, Yıllık Ücretli İzin ,Genel Tatil

Hukuki uygulama İş Kanununun 13.maddesinde düzenlenmiştir.”İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Kısmi süreli çalışmanın bir çeşidi olan çağrı üzerine çalışma modelinde ,işçi kural olarak hafta tatili,genel tatil ve yıllık ücretli izin haklarından yararlanacaktır.

<sup>18</sup> Yorulmaz,2009.s..43.

## 5.1.Hafta Tatili

4857 sayılı Yasanın 46. maddesine göre, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az 24 saat hafta tatili verileceği belirtilmiştir. İş kanununun 13.maddesi ile birlikte incelendiğinde Yasada bir işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için hafta da 45 saatlik çalışmayı tamamlaması gerektiğine ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu hükümler ışığında haftanın yedi günü her gün bir saat çalışan işçi hafta tatiline hak kazanır. Ancak hafta tatili ücreti hafta tatilin de çalıştığı için 2 saatlik ücret olarak ödenir. Eğer işçi haftanın altı günü çalışıyor, yedinci gün çalışmıyor ise yedinci günün ücreti bir saat olarak işçiye herhangi bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Kısmi süreli çalışan işçiler, haftanın beş ve daha az günlerinde çalışıyorlar ise hafta tatiline hak kazanamayacaklardır.

İşçi saatlik ücret ile çalışıyorsa bir saatlik ücreti asgari ücretin bir saatlik miktarından az olmamalıdır. Ayrıca taraflar, hafta tatilinde çalışılması durumunda daha yüksek ücret ödeneceğine ilişkin olarak iş sözleşmelerine hüküm koyabilirler.

Çağrı üzerine çalışmalarda işçi haftanın altı günü çalıştırılıyorsa hafta tatili ücretine çalıştığı süre ile orantılı olarak hak kazanır. Örneğin işçi günde 4 saat çalıştırılıyorsa hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın dört saat üzerinden ödenir. İşçi hafta tatilinde de çalışıyor ise ücreti sekiz saat üzerinden ödenecektir. İş sözleşmesinde işçinin hafta ay ve yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde ne kadar süre ile çalıştırılacağı belirtilmemişse işçinin haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir. İşçi bu süre içerisinde çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Çağrı üzerine çalışmalarda işçinin iş sözleşmesinde ne kadar süre çalıştırılacağına ilişkin hüküm yoksa ve işçide çalışmamış ise işçinin haftalık 20 saatlik ücreti ödeneceğinden dolayı işçi ile hafta tatili ücreti de söz konusu olmayacaktır.<sup>19</sup>

## 5.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

Çağrı üzerine çalışmalarda ve kısmi çalışmalarda işçinin çalıştığı gün ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlarsa ve bu günler de de işçi işyerinde çalışırsa işçiye iş sözleşmesine göre hak etmiş olduğu ücreti bir kat fazlasıyla ödenir.

## 6- Kıdem Tazminatı

Çağrı üzerine çalışmada işçinin çalışması devamlılık arz etmediğinden kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak çalışma süresi fiili çalışma süresinin göz önüne alınması gerekmektedir. Yargıtay ”işin niteliği ve işçinin başka işlerde çalışıp çalışmadığı dikkate alınarak çalışılan süre tespit edilmeli ve ihbar ve kıdem tazminatı istekleri buna göre hüküm altına alınmalıdır.” şeklinde karar vermektedir.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Arif Temir, *Tam Zamanlı ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatil ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma*, Kasım 2004 (erişim) [esnekcal.htmhttp://www.alomaliye.com/arif\\_temir\\_tam\\_esnek\\_cal.htm](http://www.alomaliye.com/arif_temir_tam_esnek_cal.htm)

<sup>20</sup> Çağrı üzerine çalışma, s.22.

Çağrı üzerine çalışma kapsamında iş gücü ihtiyacının ölçütü subjektiftir. İşveren işletmesi kapsamında işçinin iş görme edimine ihtiyaç duyması yeterlidir. İş gücünün ihtiyacının varlığı işvereni çağrıda bulunmak zorunda bırakmadığı gibi ,işçiye de bu konuda talep hakkı vermez.<sup>21</sup>

## IV-DENKLEŞTİRME

### 1-Tanım

İş Kanununun 63. “ Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

İş kanununun 63.maddesi, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi açısından, işçi ve işveren taraflarına iki ayrı imkan tanımıştır.Bunlardan birincisi,tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine ,günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı bir şekilde dağılmasıdır.Ancak bu dağılma denkleştirme esasına göre yapılmalıdır.

İkincisi, azami 2 ay veya toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar çıkabilen denkleştirme süreleri içinde,günlük çalışmanın 11 saati ve denkleştirme süreleri içindeki ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresinin aşılması kaydı ile,haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılarak denkleştirme süresi içindeki kimi haftalar,fazla saatlerde çalışma söz konusu olmaksızın,haftalık normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırılması ve böylece yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulanması mümkün olacaktır.<sup>22</sup>

Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi sadece işveren açısından değil,işçi açısından da yarar sağlanmaktadır.İşçi ,işin başlangıç ve bitiş saatleri dışında,günlük çalışma sürelerini kendi seçebilir.

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5.maddesi “Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak

<sup>21</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu,”İş Hukuku”,Gözden Geçirilmiş 3.Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.s.921.

<sup>22</sup> Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitapevi, Ankara 2008s.287-288.

koşuluyla farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de bu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.”

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5.maddesinin son fıkrasındaki ”Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş saatleri işveren tarafından belirlenir” hükmü yer alsa da emredici bir norm olmaması nedeni ile taraflar aksini kararlaştırabilir.

Denkleştirme döneminin aralıksız olması zorunludur. İşveren 12 ay içerisinde birbirini takip etmeyecek şekilde iki farklı ay dönemini denkleştirme dönemi olarak belirleyemez. Kanunun 2 aylık süre ifadesi ve işin niteliği bu sürenin aralıksız blok bir süre olarak uygulanması gerekmektedir.<sup>23</sup>

## **2-İşçinin Onayının Alınması Zorunluluğu**

İş kanunu açısından işverenin tek taraflı iradesi ile denkleştirme süresi uygulanması ve yoğunlaştırılmış iş haftası gerçekleştirilmesine olanak tanımamıştır. İşçinin onayı olması gerektiği gibi, bu onay yazılı verilmelidir. İş Kanununun 22.maddesi çalışma koşullarındaki değişiklikleri ve iş sözleşmesinin feshini düzenlemektedir.

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

## **3-Denkleştirme İşçiye Boş Gün Tanınması**

Denkleştirme gerektiren hallerde işçiye boş gün tanınması gerekir. İki aylık dönemde işçinin toplam normal çalışma süresi 45 saat x8 hafta =360 saat olabileceğinden ,örneğin sözleşmeye göre günlük çalışma süresi en çok 11 saat üzerinden tespit edildiği takdirde  $360:11=32.72$  iş günü çalıştırılabilir ve buna göre haftada altı işgünü çalışma halinde iki aylık denkleştirme döneminde toplam 48 işgününden  $48-32.72=15.28$  işgünü işçiye boş gün bırakılacaktır. Boş olarak değerlendirilen gün,gerçekte çalışması önceden yapılmış işgünüdür.Bu nedenle de işçinin kıdeminde çalışmış gibi dikkate alınmalıdır.

<sup>23</sup> Astarlı,2008 s.297.

Denkleştirme uygulamasında ve işçiye yoğunlaştırılmış çalışma yaptırılmasına rağmen, çalışma süreleri denkleştirilmeden iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, bu tarih denkleştirme döneminin de sonu olarak kabul edilmeli ve bu döneme ilişkin ortalama haftalık süresi miktarına göre fazla çalışma saatlerle çalışma hesaplanmalıdır.<sup>24</sup>

## **V-KİSMİ ÇALIŞMANIN YARAR VE SAKINCALARI**

### **1-Devlet Açısından**

İşsizlik ile mücadele siyasi partilerin seçim propagandalarında yer almakta, siyasi iktidarın en önemli politikalarından biri olmaktadır. İşsizliğin en önemli nedeni toplumsal ve ekonomik sorunlardır. İşsizliğin azaltılması açısından yararları ,

-İşsizliğin sebep olduğu sorunları gidermek amacı ile uygulanan pasif istihdam politikalarını azaltılması,

-İşsizliğin sebep olacağı toplumsal sorunların ortadan kalkması veya en azından hafifletilmesi,

-Sosyal güvenlik kesintileri, vergi gibi gelirlerin arttırılması,

Kısmi çalışmanın devlete zararı ise, kısmi çalışmaların taraflarca kayıt dışı kalması durumunda, kişiler devletten işsizlik yardımı almaya devam ederek, devleti yük olmaya devam etmekte, işçi ücretlerinin tam gün çalışanlara oranla eksik alınması nedeni ile devletin vergi kaybı doğmaktadır.

### **2-İşveren Açısından**

Kısmi çalışma ilişkisinde, işgücü maliyetlerinde düşüş sağlanmakta, işletme daha uzun sürede çalışabilmekte, verimlilik artmakta, karlılık oranı yükselmektedir.

Buna karşın, işçi o işyerinde sürekli çalışmadığından işyerine bağlılığı olmadığından, işçinin çalışma verimi düşük olabilmekte, işçinin başka işverenle bağlantılı olması ise rekabeti körüklemektedir. Ayrıca kısmi çalışma da işçinin yönetimi ve denetim zorluğu meydana çıkmaktadır.

### **3-İşçi Açısından**

İşçiler açısından değişik işyerlerinde çalışma imkânı doğmakta, çalışma saatlerini kendi isteği doğrultusunda ayarlamaktadır. Kısmi çalışmada kadın işgücü ve özürli kişiler ile ,genç nüfus çalışma ekonomisine katkı sağlamaktadır.

Ancak kısmi çalışma ile işçinin, işin sürekli ve tatmin edici olmaması nedeni ile kendisini güvensiz ve yetersiz hissetmesi en önemli sakıncalarıdır.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Mollaoğlu ,2008.s.867-868.

<sup>25</sup>Koç-Görücü ,2011.s.16-164.

---

## KAYNAKÇA

- ASTARLI Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitapevi, Ankara 2008
- ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24.Bası, Beta 2011.
- GÖKTÜRK Mustafa, *Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri*, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F.Dergisi, Sayı:12, Yıl:9, Haziran 2007.
- İNCİROĞLU Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayınevi, İstanbul 2011.
- KOÇ Muzaffer/GÖRÜCÜ İbrahim , *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı :1, 2011.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, "İş Hukuku", Gözden Geçirilmiş 3.Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.
- SUBAŞI İbrahim, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, A.Can Tuncay'a Armağan , Vedat Kitapçılık, 2005. <http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=120>
- TEMİR Arif, *Tam Zamanlı ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatil ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma*, Kasım 2004 .  
(erişim) [http://www.alomaliye.com/arif\\_temir\\_tam\\_esnek\\_cal.htm](http://www.alomaliye.com/arif_temir_tam_esnek_cal.htm)
- TUNCAY Can, *İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları*, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002.
- YORULMAZ Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.
- Çağrı Üzerine Çalışma  
<http://xa.yimg.com/kq/groups/22560935/1157916189/name/cagr%C4%B1+uzer%C4%B1ne+cal%C4%B1sma-pdf.pdf>