

**TÜRK HUKUKUNDA ESNEK ÇALIŞMA**

**Murat İKİZLER**

**Yüksek Lisans Tezi  
Özel Hukuk Anabilim Dalı  
Prof. Dr. Fahrettin Korkmaz  
2011  
Her Hakkı Saklıdır**

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Murat İKİZLER

**TÜRK HUKUKUNDA ESNEK ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ  
Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

ERZURUM-2011



T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



### TEZ BEYAN FORMU

26/ 11/ 2011

## SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

### BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum " Türk Hukukunda Esnek Çalışma " adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

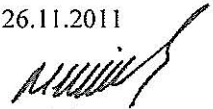
Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun .3.. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

26.11.2011

  
Murat İKİZLER



T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ danışmanlığında, Murat İKİZLER tarafından hazırlanan bu çalışma 25 / 11 / 2011 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Başkan** : Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

İmza: .....

**Jüri Üyesi** : Doç. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI

İmza: .....

**Jüri Üyesi** : Yrd. Doç. Dr. Mustafa Yasan

İmza: .....

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. .... / ..... / .....

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM  
Enstitü Müdürü

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ .....	X
ÖNSÖZ.....	XII
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL SÜRECİ VE ESNEK

#### ÇALIŞMA KAVRAMI

1.1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL SÜRECİ .....	4
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem.....	4
1.1.2. Sanayi Devrimi Dönemi .....	6
1.1.2.1. Sanayi Devrimi Döneminde Çalışma İlişkileri Üzerindeki Devlet Etkinliği.....	6
1.1.2.1.1. Serbestlik Dönemi: .....	7
1.1.2.1.2. Müdahaleci Dönem: .....	8
1.1.2.2. Sanayi Devrimi Döneminde Emegın Örgütlenme Biçimleri.....	9
1.1.2.2.1. Taylorist Emek Örgütlenmesi .....	9
1.1.2.2.2. Fordist Emek Örgütlenmesi .....	10
1.1.2.2.3. Fordizmin Krizi ve Nedenleri .....	13
1.1.3. Sanayi Sonrası Dönem (Enformasyon Devrimi ve Küreselleşme).....	15
1.2. GENEL OLARAK ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMLARI.....	18
1.2.1. Esneklik Türleri.....	19
1.2.1.1. Esnek Üretim.....	19
1.2.1.2. Esnek Teknoloji .....	20
1.2.1.3. Esnek Yönetim .....	20
1.2.1.3.1. Toplam Kalite Yönetimi .....	21
1.2.1.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi .....	22
1.2.1.4. Esnek Çalışma.....	22
1.2.2. Esnek Çalışmanın Türleri .....	24
1.2.2.1. Sayısal Esneklik .....	24

1.2.2.2. Fonksiyonel Esneklik.....	26
1.2.2.3. Ücret Esnekliği.....	26
1.2.2.4. Uzaklaştırma Stratejileri .....	27
1.2.2.5. Esnek Çalışma Süreleri Uygulamaları .....	27
1.2.2.5.1. Telafi Çalışması .....	28
1.2.2.5.2. Denkleştirme Süresi .....	30
1.2.2.5.3. Kayan İş Süreleri.....	30
1.2.2.5.4. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası.....	31
1.2.2.6. Güvenceli Esneklik .....	32
1.2.3. Esnek İstihdam Modelleri .....	35
1.2.3.1. Kısmi Süreli Çalışma.....	35
1.2.3.2. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	36
1.2.3.3. Evde Çalışma.....	37
1.2.3.4. Tele Çalışma .....	38
<b>1.3. TÜRK İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ VE TÜRK HUKUKUNDA ESNEK</b>	
<b>ÇALIŞMA.....</b>	<b>39</b>
1.3.1. Türk İş Hukukunun Gelişimi.....	39
1.3.1.1. Tanzimat'tan Önceki Dönem .....	40
1.3.1.2. Tanzimat Dönemi .....	40
1.3.1.3. Cumhuriyet Dönemi .....	41
1.3.2. Türk Hukukunda Esnek Çalışma.....	42

## İKİNCİ BÖLÜM

### KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

2.1. KAVRAM .....	51
2.2. MÜESSESENİN TARİHİ GELİŞİMİ .....	52
2.3. TANIMI .....	53
2.4. UNSURLARI.....	54
2.4.1. Çalışma Süresinin Normal Çalışma Süresinden Az Olması.....	55
2.4.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Düzenli ve Sürekli Olması .....	56
2.4.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Serbest İrade İle Kurulması.....	57

<b>2.5. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZER SÖZLEŞMELERLE KARŞILAŞTIRILMASI .....</b>	<b>57</b>
2.5.1. Kısa Çalışma İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Karşılaştırılması.....	57
2.5.2. Mevsimlik Çalışma İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Karşılaştırılması ...	59
2.5.3. Vardiya Usulü Çalışma İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Karşılaştırılması.....	60
<b>2.6. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TERCİH EDİLME NEDENLERİ....</b>	<b>60</b>
2.6.1. Çalışanlar Açısından .....	60
2.6.2. İşverenler Açısından .....	61
2.6.3. Devletler Açısından .....	62
<b>2.7. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN SAKINCALARI .....</b>	<b>63</b>
2.7.1. İşçiler Açısından .....	63
2.7.2. İşverenler Açısından .....	63
<b>2.8. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ŞEKLİ .....</b>	<b>64</b>
<b>2.9. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ .....</b>	<b>65</b>
2.9.1. Çalışmanın Dağılımına Göre.....	65
2.9.2. Çalışmanın Sayısına Göre .....	66
2.9.2.1. Kısmi Süreli Tek Bir İşte Çalışma .....	66
2.9.2.2. Kısmi Süreli Birden Fazla İşte Çalışma .....	66
2.9.2.3. Kısmi Süreli Ek Bir İşte Çalışma .....	66
2.9.3. Çalışmanın Şekline Göre .....	66
2.9.3.1. Klasik Kısmi Süreli Çalışma.....	67
2.9.3.2. Esnek Kısmi Süreli Çalışmalar .....	67
2.9.3.2.1. İş Paylaşımı (Job Sharing).....	68
2.9.3.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma.....	71
<b>2.10. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA.....</b>	<b>77</b>
2.10.1. Kısmi Süreli Çalışmada Asgari Ücret .....	78
2.10.2. Kısmi Süreli Çalışmada Fazla Sürelerle Çalışma ve Fazla Çalışma .....	79
2.10.3. Kısmi Süreli Çalışmada Hafta Tatili Uygulaması.....	83
2.10.4. Kısmi Süreli Çalışmada Yıllık Ücretli İzin Hakkı.....	86
2.10.5. Kısmi Süreli Çalışmada Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti.....	87
2.10.6. Kısmi Süreli Çalışmada İşverenin Eşit Davranma Yükümü .....	88

2.10.7. Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Tazminatı .....	89
2.11. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA .....	94
2.11.1. Sendikalar Hukuku Yönünden Kısmi Süreli Çalışma.....	94
2.11.2. Toplu İş Hukuku Yönünden Kısmi Süreli Çalışma .....	97
2.12. SOSYAL SİGORTALAR AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA .....	98

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ

3.1. KAVRAM .....	103
3.2. MÜESSESENİN TARİHİ GELİŞİMİ .....	104
3.3. TANIMI .....	105
3.4. TÜRLERİ .....	107
3.4.1. Meslek Edinilmemiş Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	108
3.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	108
3.5. HUKUKİ NİTELİĞİ .....	111
3.6. ŞARTLARI .....	112
3.6.1. İşçinin Rızası.....	112
3.6.2. İşçinin Holding Bünyesi İçinde Veya Aynı Şirketler Topluluğuna Bağlı Başka Bir İşyerinde Veya Yapmakta Olduğu İşe Benzer Bir İşte Çalıştırılması.....	114
3.6.2.1. Benzer Bir İşte Çalıştırılma .....	114
3.6.2.2. Aynı Holdinge Veya Şirketler Topluluğuna Ait Başka Bir İşyerinde Çalıştırılma.....	115
3.6.3. En Fazla 6 Aylık Bir Süre İçin Kurulabilme ve En Çok İki Kez Yenilenebilme .....	117
3.7. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNİN FAYDALARI VE SAKINCALARI ....	118
3.7.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Faydaları .....	118
3.7.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Sakıncaları .....	119
3.8. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNE BAŞVURULAMAYACAK HALLER..	119
3.8.1. Grev ve Lokavt Aşamasında Ödünç İşçi Çalıştırma Yasağı.....	119
3.8.2. Toplu İşçi Çıkartmalarda Ödünç İşçi Çalıştırma Yasağı.....	121
3.9. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN BORÇLARI.....	122



3.9.1. Ödünç Verilen İşçinin Borçları.....	123
3.9.1.1. İş Görme Borcu.....	123
3.9.1.2. Sadakat Borcu.....	123
3.9.1.3. İşverenin Talimatlarına Uyuma Borcu.....	126
3.9.1.4. Zorunlu Nedenlerin Varlığı Halinde Fazla Çalışma Yapma Borcu.....	126
3.9.1.5. Akdi Rekabet Yapmama Borcu .....	127
3.9.2. Ödünç Veren İşverenin Borçları.....	131
3.9.2.1. Ücret Ödeme Borcu .....	131
3.9.2.2. İşçiyi Koruma Ve Gözetme Borcu .....	135
3.9.2.3. Sosyal Sigorta Primlerini Ödeme Borcu .....	137
3.9.3. Ödünç Alan İşverenin Borçları.....	138
3.9.3.1. İşçiyi Gözetme Borcu.....	138
3.9.3.2. Ücret Ödeme Borcu .....	139
3.9.3.3. Sosyal Sigorta Primlerini Ödeme Borcu .....	140
3.9.3.4. Eşit Davranma Borcu .....	140
3.10. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN SONUÇLARI.....	142
3.10.1. Ödünç İşçinin Sendika Üyeliği .....	142
3.10.2. Ödünç İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması .....	143
3.11. SONA ERMESİ.....	144
3.11.1. Tarafların Anlaşması .....	144
3.11.1.1. İş Sözleşmesinin Anlaşmayla Sona Ermesi .....	145
3.11.1.2. Ödünç İşçi Sözleşmesinin Anlaşmayla Sona Ermesi.....	145
3.11.2. Ödünç İşçi Sözleşmesinin Süresinin Dolması .....	146
3.11.3. Sözleşmenin Feshi.....	146
3.11.4. İşyerinin Kapatılması.....	147
3.11.5. Ölüm .....	148
3.11.5.1. İşçinin Ölümü.....	148
3.11.5.2. İşverenin Ölümü .....	148
3.11.6. İş Sözleşmesinin Devri .....	149
3.11.7. İş Sözleşmesinin ve Ödünç İş Sözleşmesinin Geçersizliği.....	150

**DÖRDÜNCÜ KISIM**  
**EVDE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMA**

<b>4.1. EVDE ÇALIŞMA.....</b>	<b>152</b>
4.1.1. Kavram.....	152
4.1.2. Tanımı .....	153
4.1.3. Müessesenin Tarihi Gelişimi .....	154
4.1.4. Hukuki Niteliği .....	156
4.1.5. Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Evde Çalışmanın Düzenlenmesi.....	161
4.1.5.1. Fransız Hukukunda.....	161
4.1.5.2. İtalyan Hukukunda .....	161
4.1.5.3. Alman Hukukunda .....	162
4.1.6. Kadın İstihdamı ve Evde Çalışma .....	162
4.1.7. Evde Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri.....	163
4.1.7.1. İşçiler Açısından .....	163
4.1.7.2. İşverenler Açısından.....	165
4.1.8. Evde Çalışmanın Sakıncaları .....	166
4.1.8.1. İşçiler Açısından .....	166
4.1.8.2. İşverenler Açısından.....	167
<b>4.2. TELE ÇALIŞMA .....</b>	<b>168</b>
4.2.1. Kavram.....	168
4.2.2. Tanımı .....	169
4.2.3. Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması .....	171
4.2.4. Tele Çalışma Türleri .....	174
4.2.4.1. İşin Yapıldığı Yer Yönünden.....	174
4.2.4.1.1. Komşu Büro .....	174
4.2.4.1.2. Gezici (Mobil) Büro.....	175
4.2.4.1.3. Evde Büro .....	175
4.2.4.1.4. Uydu Büro.....	175
4.2.4.2. Yapılan İşin Niteliği Yönünden .....	176
4.2.4.3. Ana Ofis İle İletişim Yönünden .....	176
4.2.5. Tele Çalışmanın Tercih Edilme Sebepleri.....	177
4.2.5.1. İşverenler Açısından.....	177

4.2.5.2. İşçiler Açısından .....	178
4.2.5.3. Devletler Açısından.....	179
4.2.6. Tele Çalışmanın Sakıncaları .....	180
SONUÇ.....	181
KAYNAKLAR .....	186
ÖZGEÇMİŞ.....	206

**ÖZET**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRK HUKUKUNDA ESNEK ÇALIŞMA**

**Murat İKİZLER**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ**

**2011, 206+XII sayfa**

**Jüri: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ**

**Doç. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI**

**Yrd. Doç. Dr. Mustafa YASAN**

Bu tezin amacı, Türk Hukukundaki esnek çalışma uygulamalarını incelemektedir. Bu amaçla öncelikle çalışma ilişkilerinin tarihsel süreci, esnek çalışmayı doğuran nedenler ve esnek çalışmanın çeşitli boyutları özet olarak anlatılmıştır. Esnek çalışmanın genel hatları bu şekilde ele alındıktan sonra hukukumuzdaki esnek çalışma uygulamalarına değinilmiş ve önemli esnek istihdam modelleri olan kısmi süreli çalışma, geçici (ödünç) iş ilişkisi, evde çalışma ve tele çalışma ayrı bölümler halinde ve değişik ülkelerin uygulamalarıyla karşılaştırılmak suretiyle işlenmiştir.

Çalışmanın neticesinde hukukumuzdaki esnek çalışma düzenlemelerinin yeterli açıklıktan yoksun olduğu ve bireysel iş hukuku düzenlemeleri ile toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatının birbirine uyumsuz olduğu tespit edilmiştir. Anılan belirsizlik ve uyumsuzluğun çalışma hayatının esnekleşmesine engel olduğu ve kayıtdışılığı arttırdığı görülmüştür.

Önemli esnek istihdam modellerinin kanunda ismen düzenlenmesinin, meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisinin mevzuatımıza dahil edilmesinin, sosyal güvenlik mevzuatında esnek çalışanların hak kayıplarını önleyecek düzenlemeler yapılmasının ve kıdem tazminatı fonunun hayata geçirilmesinin esnekleşme ve kayıtdışılığın önlenmesi için gerekli olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Esnek Çalışma, Çalışma Hayatı, Kısmi Süreli Çalışma

**ABSTRACT**

**MASTER'S THESIS**

**FLEXIBLE WORKING IN TURKISH LAW**

**Murat İKİZLER**

**Advisor: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ**

**2011, Page: 206+XII**

**Jury: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ**

**Assoc. Prof. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI**

**Assist. Prof. Dr. Mustafa YASAN**

The aim of this study is to examine flexible working practices in Turkish Law. For this purpose, firstly the historical process of working relationships, flexible working and flexible work is described in summary. After this, flexible working practices are studied in this manner and the part-time work, temporary (loan) business relationship, working at home and tele-working in separate sections, which are mainly flexible employment models, are investigated and processed by comparing the practices of different countries.

As a result of the study, it have been determinated that flexible work arrangements lacks sufficient clarity. Furthermore the collective and individual labor law, labor law and social security legislation and regulations have been founded to be incompatible with each other. These problems cause an obstacle to flexible working and an increase in unregistered employment.

The following conclusions to prevent unregistered employment and obtain flexibility have been reached in this study: 1. Important flexible employment models should be regulated as nominate contracts, 2. Occupational acquired temporary (loan) business relationship should be regulated in Turkish Law, 3. It should be accepted new regulations to prevent of employee rights on flexible working, 4. Severance pay found should be effectuated.

**Key Words:** Flexible Working, Working Life, Part-Time Working

**KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ**

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bağ-Kur	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
Basın-İş	: Türkiye Basın, Yayın, Grafiker ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
c.	: cilt
CAD	: Bilgisayar Destekli Tasarım (Computer Aided Design)
CAM	: Bilgisayar Destekli Üretim (Computer Aided Manufacturing)
Çev.	: çeviren
ÇSY.	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
D.E.Ü.	: Dokuz Eylül Üniversitesi
dn.	: dipnot
E.	: Esas
f.	: fıkra
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İş K.	: İş Kanunu
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Kobi	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
s.k.	: sayılı Kanun
md.	: madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK.	: Medeni Kanun
MMO	: Makine Mühendisleri Odası

MUFAD	: Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
s.k.	: sayılı kanun
ss.	: sayfaları arasında
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
t.y.	: tarihi yok
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
vs.	: ve saire
Vol.	: Volume (cilt)
Yarg.	: Yargıtay
yuk.	: yukarıda

**ÖNSÖZ**

Esneklik üretime, yönetime, teknolojiye ve çalışma ilişkilerine bakan yönleriyle oldukça geniş ve çok boyutlu bir kavramdır. Çalışmamızın konusunu Türk Hukukundaki esnek çalışma uygulamaları oluşturduğu için esnekliğin tüm boyutları ayrıntılı olarak işlenmemiştir. Tez, esnek çalışma uygulamaları ve bilhassa esnek istihdam modelleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Özellikle esnek istihdam modellerine ilişkin bireysel iş hukuku düzenlemelerinin ayrıntılı olarak işlendiği çalışmamızda, yeri geldikçe, esnek çalışmanın toplu iş hukukuna ve sosyal güvenlik hukukuna bakan yönlerine de değinilmiştir.

Tezin ortaya çıkarılmasındaki katkılarından dolayı öncelikle yoğun akademik ve idari mesaisi içerisinde değerli zamanlarını ayırma lütfunu gösteren danışman hocam sayın Prof. Dr. Fahrettin Korkmaz'a, bilgi ve değerlendirmeleriyle rehberliğini esirgemeyen hocam sayın Prof. Dr. Mustafa Tiftik'e, daima sabırlı ve güler yüzlü yardımlarıyla sayın Araş. Gör. Kemal Günler'e, tezin bitim aşamasında hayatını kaybeden ve yalnızca bu çalışmada değil ömrüm boyunca yaptığım sınırlı sayıdaki her iyi şeyde sonsuz emeği bulunan Annemin aziz ruhuna teşekkürlerimi arz ederim.

**Erzurum-2011****Murat İKİZLER**



## GİRİŞ

Dünya düzeni 1980'lerden itibaren ancak 18. yüzyıldaki sanayi devrimi ile kıyaslanabilecek büyüklükte bir değişim ve dönüşüm sürecine girmiştir.

Bilişim ve iletişim sektörlerinde yaşanan teknolojik devrimin, ulaşım ve iletişimde yarattığı olağanüstü hız ve serbestlikle şekillenen bu değişim ve dönüşüm, küreselleşme adı verilen yeni bir düzenin doğmasıyla neticelenmiştir.

Küreselleşme ekonomiye, siyasete, kültüre ve topluma bakan yönleriyle çok boyutlu bir kavramdır. Çok boyutlu bir kavram olması nedeniyle küreselleşme birbirinden oldukça farklı şekillerde ele alınmakta ve tanımlanmaktadır. Üzerinde uzlaşılan ortak bir tanımlanmamakla birlikte küreselleşmeyi belirleyen ve isimlendiren ana olgu, geçmiş dönemin en önemli belirleyicisi olan ulus devletlerin ve ulusal sınırların giderek önemini yitirmesi ile ekonominin, siyasetin ve kültürün küresel ölçüğe taşınmasıdır.

Ekonominin küreselleşmesi işletmelere büyük imkânlar sunmakta fakat önemli riskler de yüklemektedir. İşletmelerin karşılaştıkları en önemli risk artık rekabetin küresel olarak yapılmakta olmasıdır. Geçmiş dönemde ulusal sınırlar içerisinde gümrük duvarlarıyla korunan işletmeler günümüzün küresel rekabetine dayanabilmek için dünya üzerine yayılmış rakiplerinin ürettiği kalitede malı, onların ürettiği maliyete üretmek zorundadır.

Diğer maliyet unsurlarını düşürmek için belirli bir serbestlik içinde bulunan hatta hükümetlerden destek gören işletmeler, geçmiş dönemden kalan katı iş mevzuat hükümleri nedeniyle emek maliyetini düşürmek konusunda engellerle karşılaşmışlardır.

Katı iş mevzuatı hükümleri nedeniyle emek maliyetini düşüremeyen işletmeler, yatırımlarını ucuz emek merkezlerine kaydırmaya başlamışlardır.

Mevcut yatırımların ucuz emek merkezlerine kayması ve yabancı yatırımcıların katı iş mevzuatı olan ülkeleri tercih etmemesi işsizliği artırmış ve zaten yapısallaşmış bir işsizlikle mücadele etmek durumunda olan hükümetlerin yükünü daha da artırmıştır.

Anılan sıkıntılar demokratik olmayan ülkelerde koruyucu iş mevzuatı hükümlerinin tamamen kaldırılması ile çözümlenmiştir. Ancak Avrupa Birliği gibi belli

bir demokratik kültürü olan ülkelerde modern kölelik anlamına gelen bu uygulamanın yapılması mümkün olamamıştır.

Bu durumda hem işçilerin ve uzun yılların mücadelesi sonucu elde edilen sosyal kazanımların korunmasını sağlamak hem de istihdamı artırabilmek için esnek çalışmaya mevzuatlarda yer verilmeye başlanmıştır.

Esnek çalışma Türkiye’de mevzuat bazında karşılığını 4857 sayılı İş Kanunu ile bulmuştur.

Ekonomik sistemde meydana gelen devrim niteliğindeki değişimlere ve Avrupa Birliği normlarına uyum amacıyla çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, son derece katı hükümlere sahip olan 1475 sayılı Kanunun aksine, önemli esneklik düzenlemelerine yer vermiş bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu gerek işyerini iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlayarak gerekse tarafların emredici hükümlere riayet etmek kaydıyla iş sözleşmesinin içeriğini serbestçe kararlaştırabileceğini öngörerek evde çalışma ve tele çalışma gibi esnek istihdam modellerinin önünü açmıştır. Kanun ayrıca kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve geçici (ödünç) iş ilişkisi gibi esnek istihdam modellerini ismen düzenleyerek mevzuatımıza kazandırmış bulunmaktadır.

1475 sayılı Kanunun, basit kayan iş süresi dışındaki, tüm esnek çalışma süreleri uygulamalarını engelleyen, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi gerektiği şeklindeki kuralının kaldırılması suretiyle de, sıkıştırılmış çalışma haftası, denkleştirme süresi ve telafi çalışması gibi esnek çalışma süreleri uygulamalarının yapılması mümkün hale getirilmiştir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılığı zamlı ücret yerine serbest zaman kullanılabileceğinin kabulü de diğer bir esneklik uygulaması olarak öngörülmüştür.

Katı iş güvencesi hükümlerini yumuşatmayı ve işverenler için işten çıkarmaları kolaylaştırmayı amaçlayan kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenlemeler ise henüz yürürlüğe girmemiştir.

Türk Hukukundaki anılan esnek çalışma düzenlemelerini konu alan tezimiz dört ana bölümden ve bir sonuç kısmından oluşmaktadır.

Tezin birinci bölümünde çalışma ilişkilerinin tarihsel süreci sanayi devrimi öncesi dönem, sanayi devrimi dönemi ve sanayi sonrası dönem olarak üç başlık halinde işlenmiştir. Sanayi sonrası dönemde ortaya çıkan ve küreselleşme olarak adlandırılan yeni dünya düzeni çeşitli boyutlarıyla incelendikten sonra küreselleşmenin çalışma ilişkilerine bakan esneklik boyutu ayrıca ele alınmıştır. Esnek üretim, esnek yönetim ve esnek teknoloji gibi esneklik türleri hakkında kısaca bilgi verilmesini müteakip esnek çalışma ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Birinci bölümün son kısmında ise Türk iş hukukunun gelişimi ve Türk hukukundaki esnek çalışma düzenlemeleri işlenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde kısmi süreli iş sözleşmeleri, üçüncü bölümünde geçici (ödünç) iş ilişkisi, dördüncü bölümünde ise evde çalışma ve tele çalışma, mevzuattaki düzenlenme şekilleri, tarihsel gelişimleri, tanımları, kavram olarak neyi ifade ettikleri, unsurları, türleri, benzer sözleşmelerle karşılaştırılmaları, tercih edilme nedenleri ve sakıncaları gibi çeşitli yönleriyle ele alınarak incelenmişlerdir. Anılan şekillerde çalışanların hafta tatili-yıllık ücretli izin gibi bireysel iş hukukundan ve sendika üyeliği-grev gibi toplu iş hukukundan doğan haklardan ne ölçüde yararlanabilecekleri de ayrıca değerlendirilmiştir. Mevzuatımızdaki düzenlemeler başta Avrupa Birliği olmak üzere değişik ülke düzenlemeleriyle karşılaştırılmıştır. Henüz yürürlüğe girmemiş olmakla birlikte 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun konumuzu ilgilendiren yeni düzenlemelerine yeri geldikçe değinilmiştir.

Çalışma yapılırken konu ile ilgili yazılmış bilimsel kitaplardan, süreli yayınlardan, yüksek lisans ve doktora tezlerinden, kongre ve seminer dokümanlarından, internetten alınan makale ve bilgilerden yararlanılmıştır.

Son olarak genel bir değerlendirme niteliği taşıyan sonuç bölümüyle çalışma tamamlanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL SÜRECİ VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

#### 1.1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL SÜRECİ

##### 1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

Modern anlamda işçi-işveren sınıfları 18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkmış olmakla birlikte<sup>1</sup>, insan çalışması çok eski devirlerden beri hukuki düzenlemelere konu olmuştur<sup>2</sup>.

Çeşitli gereksinimlerini karşılamada tek başına yetersiz olan insanlar tarih sahnesine çıktıkları andan itibaren topluluklar oluşturmuşlardır<sup>3</sup>. İlk insan topluluklarının görülmeye başlandığı bu ilkel dönemde insan çalışması, toplayıcılık ve avcılık faaliyetleri olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde çalışma asıl olarak kadının toplayıcı erkeğin avcı olduğu cinsiyet temelli bir iş bölümüne göre şekillenmiş ve üretken olmayan bir yapı göstermiştir<sup>4</sup>.

Tarımın keşfi ile birlikte insanlar yerleşik düzene geçmeye ve toprak üzerinde özel mülkiyet edinmeye başlamışlardır. Savaş esirlerinin öldürülme yerine tarımda köle olarak kullanılması, insan çalışmasının başka insanların üretimine hasredilmesinin ilk örneğini oluşturmuştur<sup>5</sup>.

Köleci üretim tarzının artan isyanlar nedeniyle verimliliğini yitirmesi üzerine tarımdaki işgücünü serf (halk) oluşturmaya başlamıştır. Bu dönemde toprak üzerinde

---

<sup>1</sup> Nusret Ekin, “Çağdaş İş Yasası Reformu İstihdam Artışını da Öngörmelidir”, *MESS Mercek*, S. 28, Ekim 2002, s. 25.

<sup>2</sup> Münir Ekonomi, *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku I*, (3. baskı), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1984, c. 1, s. 3.

<sup>3</sup> Ergun Özsunay, *Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, (5. baskı), İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1982, s. 3.

<sup>4</sup> Özlem Oğuz, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2007, s. 6-7.

<sup>5</sup> Neslihan Yıldız, *Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 6.

sınırsız, serfler üzerinde ise sınırlı mülkiyet hakkına sahip olan feodal beyler, köylünün çalışması karşılığı küçük parselleri bunlara bırakmaya başlamıştır<sup>6</sup>.

12. yüzyıldan itibaren artan ticaret, şehirlerin ekonomik ve siyasi ağırlıklarının artmasına yol açmıştır<sup>7</sup>. Şehirlerde kazanç imkânlarının artması feodal idare altında ihtiyaçlarını karşılayamayan köylülerin şehirlere yoğun göçüne ve bu göçte yeni ihtiyaçların, dolayısıyla yeni meslek ve zanaatların doğmasına sebep olmuştur.

Asırlar süren bu dönem boyunca üretim ve çalışma ilişkilerini, bir ekonomik ve sosyal sistem olarak loncalar düzenlemiştir<sup>8</sup>. Sınıf farkından ziyade bir çıkar birliğinin mevcut olduğu loncalarda usta bütün gücü ile çırağı yetiştirmek, çırak ise belirli aşamalardan geçerek kalfalığa ve ustalığa yükselmek zorunda sayılmıştır. Sınırlı bir sermayenin kullanılması, ağırlığın mekanik üretim araçlarından ziyade el becerisine dayanması, çalışanların üretim sürecinin her safhasında yer alması ve işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin doğrudan bir nitelik arz etmesi bu dönemin karakteristik vasıflarını oluşturmuştur<sup>9</sup>.

İş sözleşmelerine endüstri öncesi dönemde günümüzdeki kadar önem atfedilmemiştir<sup>10</sup>. Roma Hukukunda iş sözleşmesine bağımsız bir sözleşme olarak yer verilmemiş, bir tür kira sözleşmesi sayılarak “locatio conductio” adı verilen sözleşme türü içerisinde değerlendirilmiştir. Locatio conductio, günümüzdeki anlamlarıyla kira (locatio conductio rei), istisna (locatio conductio operaris) ve iş (locatio conductio operarum) sözleşmelerini kapsayan bir kavram olarak kullanılmıştır. Mal olarak kabul edilmeleri nedeniyle, kölelerin yapmış oldukları çalışmalar, iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmemiştir. Avukat ve doktor gibi meslek mensuplarının çalışmaları ise istisna akdi kapsamındaki yüksek hizmetler olarak kabul edilerek locatio conductio operarum kapsamı dışında tutulduğundan, iş sözleşmelerinin konusunu daha ziyade aşağı hizmetler teşkil etmiştir<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> Yıldız, s. 6.

<sup>7</sup> Mine Gültekin, *Çalışmanın Tarihsel Gelişimi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2009, s. 37.

<sup>8</sup> Mehmet Ali Noyan, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, s. 33.

<sup>9</sup> Noyan, s. 33-34.

<sup>10</sup> Seza Reisoğlu, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri*, Sevinç Matbaası, Ankara 1968, s. 1-2.

<sup>11</sup> Reisoğlu, s. 2; Ziya Umur, *Roma Hukuku Ders Notları*, (3. baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 1999, s. 366 vd.

Bu dönemde İslam hukukçuları da iş sözleşmesini “icâre (kira) akdi” içerisinde değerlendirmiş ve bir iş yapmak veya herhangi bir sanat icra etmek için, zaman veya iş belirlenerek belirli bir ücret karşılığında emeğin kiralanması “icâre-i ademî (insan kirası)” olarak adlandırılmıştır<sup>12</sup>.

### 1.1.2. Sanayi Devrimi Dönemi

Sanayi devrimi 1768 yılında James Watt’ın buhar makinesini bulmasıyla başlamıştır. Buhar makinesinin bulunmasıyla tekstil alanında başlayan ilk sanayileşme dalgasını, demir-çelik, ulaştırma ve kimya sanayi gibi alanlardaki sanayileşme dalgaları takip etmiştir. Anılan sanayileşme dalgaları, takip eden zamanların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi yapılarını köklü şekilde değiştirmiş ve 18. yüzyılın insanlık tarihinde “en çok değişen” ve “en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak nitelendirilmesine sebep olmuştur<sup>13</sup>.

Sanayi devrimi ile birlikte geleneksel davranışların yerini rasyonel davranışlar, insan gücünün yerini buhar gücü, küçük zanaat, tezgâh ve atölye üretiminin yerini de teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrika üretimi almıştır<sup>14</sup>. Bu durum bir yandan makinelerin oluşturduğu sermayenin büyümesi ve belirli ellerde toplanması diğer yandan da bağımlı çalışanların sayısının artması sonucunu doğurmuştur. Şehirlere büyük nispetli göçler ve rekabet edemeyen zanaatkâr ve esnafların işsiz hâline gelmesi, emek arzını o güne kadar hiç olmadığı kadar artırmıştır. Emek arzındaki bu tarihsel artışla aynı dönemde makinenin de insan emeğinin yerini alıyor olması, üretim araçları arasındaki dengeyi emek aleyhine önemli ölçüde bozmuştur<sup>15</sup>.

#### 1.1.2.1. Sanayi Devrimi Döneminde Çalışma İlişkileri Üzerindeki Devlet Etkinliği

Devletin çalışma ilişkileri üzerindeki etkinliği bakımından sanayi devrimi dönemi “serbestlik dönemi” ve “müdahale dönemi” olarak ikiye ayrılır<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> Murat Şen, “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, IV (1-2), 2000, s. 527.

<sup>13</sup> Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri (Endüstri)*, (5. baskı), İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul 1989, s. 1 vd.

<sup>14</sup> Hüsnü Erkan, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, (4. baskı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul 1998, s. 4.

<sup>15</sup> Faruk Andaç, *İş Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara 2008, s. 8-9.

<sup>16</sup> Kubilay Atasayar, “Türk İşverenleri Açısından İş Hukuku’ndaki Esneklik”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 315.

Sanayi devriminin başlangıç dönemi devlet müdahalesinin olmadığı, ilişkilerin bireysel sözleşmelerle belirlendiği, piyasanın basit arz ve talep dengeleri içinde çalıştığı bir dönemdir<sup>17</sup>. Ekonominin de fizik gibi değişmeyen ve müdahale edilemeyen kanunları olduğunu söyleyen Jean-Baptiste Say'ın ve işleyişine karışılmadığı sürece serbest piyasaasının kendi doğal dengesini bulacağını söyleyen Adam Smith'in görüşlerinin etkili olduğu bu dönemde, devlet çalışma ilişkilerine dahil olmamayı tercih etmiştir<sup>18</sup>.

Piyasanın kendi işleyişine bırakılması çok kısa sürede sefalete, toplumsal bunalımlara, salgın hastalıklara, tüketim yetersizliğine ve hastalıklı işçilerden beslenen orduların zayıf düşmesine sebep olmuştur<sup>19</sup>. Anılan sıkıntılar, artan toplumsal duyarlılık ve güç kazanan sosyalist düşünceler devletleri çalışma ilişkilerine müdahaleye mecbur etmiştir.

#### 1.1.2.1.1. Serbestlik Dönemi:

İngiliz iktisatçı Adam Smith'in "laissez faire, laissez passer (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) sözüyle formüle edilen iktisadi liberalizm, sanayi devriminin başlangıç yıllarının hâkim siyasi düşüncesi olmuştur<sup>20</sup>.

İktisadi liberalizmin etkisiyle sözleşme serbestisi ve hukuki eşitlik temelinde kurulan bu dönemin hukuk düzeninde iş sözleşmesi, satım sözleşmesi gibi karşılıklı varlıkların değişimini içeren bir mameleki sözleşme olarak değerlendirilmiştir<sup>21</sup>.

İş sözleşmesinin mameleki bir sözleşme olarak değerlendirilmesi, daima sözleşmenin çok daha kudretli tarafı olan işverenin ağır çalışma koşullarını işçilere dayatması ile sonuçlanmıştır. İş sözleşmelerinin kâğıt üzerinde hukuken eşit fakat gerçekte "dolu bir para çantası ile boş bir mide arasında" kuruluyor olması, işçilerin durumunun gittikçe kötüleşmesine yol açmıştır<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> Numan Kurtulmuş, *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayıncılık, İstanbul 1996, s. 58.

<sup>18</sup> Fatma Karakuş, *Küreselleşme Sürecinin Sosyal Politikalar Üzerindeki Etkileri ve Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 17 vd.

<sup>19</sup> Aysen Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Vıpaş Yayınları, Bursa 2001, s. 67.

<sup>20</sup> Andaç, s. 9.

<sup>21</sup> Ekin (Endüstri), s. 12.

<sup>22</sup> Andre Brun, "Sosyal Hukukun Zamanımızda Kaydettiği İstihaleler", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, XXV (1-4), 1960, s. 324.

İktisadi liberalizmin doğurduğu ekonomik dengesizlikler, işsizlik, ağır çalışma koşulları, kadın ve çocuk işçilerin acımasızca sömürsü, ahlaki çöküntü, aile birliğinin bozulması, yer yer başlayan işçi ayaklanmaları, işyerlerine zarar verme ve kanlı çatışmalar sanayi devrimini yaşayan toplumları büyük bir bunalıma sürüklemiştir<sup>23</sup>.

Bu dönem içerisinde işçilerin haklarını savunmak için örgütlenmelerine izin verilmemiş hatta işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme amacıyla toplantı düzenlemesi bile yasaklanmıştır<sup>24</sup>.

#### 1.1.2.1.2. Müdahaleci Dönem:

Gittikçe artan toplumsal bunalım ve sözleşme serbestisi anlayışla belirlenen düşük ücretlerin gelişen üretim teknikleri sayesinde giderek artan üretime yeterli talep oluşturamaması, devletlerin çalışma ilişkilerine müdahale etmesine sebep olmuştur<sup>25</sup>.

Devletler öncelikle en istenmeyen durumların ortadan kaldırılmasını hedefleyen yasal düzenlemeler yapmak suretiyle çalışma ilişkilerine müdahale etmişler ve özel bir işçiyi koruma hukuku oluşturmaya başlamışlardır. Ağır ağır gelişen bu özel koruma hukuku giderek kişi ve konu yönünden genişlemiştir. Fabrika ve maden işçilerinden başlayan kişi yönünden işçinin korunması zamanla diğer işçilere de teşmil edilmiş, başlangıçta kadın ve çocuk işçilerin korunması ve ücret haczinin sınırlandırılmasından ibaret olan koruyucu hükümler çalışma yaşamının diğer alanlarına da taşınmıştır<sup>26</sup>.

Devlet müdahalesinin yanında, işçilerin her türlü baskıya karşı ısrarla sürdürdükleri toplu hak alma mücadelesi de meyvelerini vermiş ve önceleri tüm ülkelerde yasaklanan sendikalar, daha sonra her ülkede serbest bırakılmış, tarafların grev ve lokavt hakları tanınmıştır<sup>27</sup>.

<sup>23</sup> Ö. Zühtü Altan, Nüvit Gerek, Ufuk Aydın, Dilek Baybora, Nuray Gökçek Karaca, A. İlhan Oral, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (3. baskı), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2008, s. 7.

<sup>24</sup> Anders Weihe, Andreas Modig, "İsveç'te Toplu Pazarlık Prosedürü", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Eylül 2007, s. 194.

<sup>25</sup> Tolga Alkan, *Esnek Çalışma Biçimleri ve "Çağrı Merkezi" Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 26.

<sup>26</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (5. baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 16.

<sup>27</sup> Şerafettin Güler, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 18, 2008, s. 507.



### 1.1.2.2. Sanayi Devrimi Döneminde Emegın Örgütlenme Biçimleri

Sanayi devrimi ile birlikte işyerlerinin büyümesi, iş hacminin ve işçi sayısının artması, emegın yönetimi ve örgütlenmesi sorunlarını da beraberinde getirmiştir.

Emegın örgütlenmesi konusunda ilk çalışma Charles Babbage tarafından yapılmıştır. Babbage 1832 tarihli “İşbölümü Hakkında” isimli eserinde, emek sürecinin parçalanması ve farklı basitlik düzeylerinde bölümlenmesi gerektiğini ileri sürmüş, böyle yapılması halinde basit parçalarda çalışacak vasıfsız iş gücünün daha ucuza temin edilebileceğini savunmuştur<sup>28</sup>.

Andrew Ure gibi dönemin diğer ekonomistlerince de yapılan benzeri çalışmalar, işletmelerin ve yapılan işlerin hacminin fazlaca büyümesi karşısında yetersiz kalmış ve yeni bir emek örgütlenme biçimine ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır.

#### 1.1.2.2.1. Taylorist Emek Örgütlenmesi

F. Winslow Taylor 1911 yılında yayımladığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” kitabı ile emegın örgütlenme biçimine yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Emek araçlarının geliştirilmesiyle veya teknoloji ile ilgilenmeyen Taylor, iş gücünden yararlanma konusunda en büyük engelin işçilerin kaytarması ve verimsiz çalışmaları olduğunu savunmuştur. Taylor’a göre emekten azami verim alınabilmesi için, emek sürecinin basitleştirilmesi, kafa emegının üretimden alınarak planlamaya hasredilmesi ve yapılacak işin her aşamasının planlanarak işçiye talimatlar biçiminde iletilmesi gerekmektedir<sup>29</sup>.

Taylorist dönemde işverenler, işçilerin tekelinde olan bilgileri toplamış ve sınıflandırmışlardır. Bilgiler sınıflandırdıktan sonra her bir sınıflandırmaya ilişkin tablolar hazırlanmış ve işçilerin mutlaka takip etmesi gereken akış şemaları ve kurallar tespit edilmiştir. Emek sürecindeki her bir işlem ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutularak gereksiz işlemler çıkarılmış, bir işçiye gereken zaman teknik olarak yapması gereken işlemlerin toplam süresi olarak belirlenmiş ve bu çalışma süresinden daha hızlı olanları

<sup>28</sup> Alkan, s. 20.

<sup>29</sup> Yusuf Özel, *Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma*, Karaman Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, Karaman 2006, s. 5-6.

ödüllendiren, yavaş olanları cezalandıran bir ücret ödüllendirme sistemi geliştirilmiştir<sup>30</sup>.

Taylorist üretim sisteminde emek tamamen makinenin bir parçası hâline gelmiş, üretime ait tüm bilgi ve becerileri elinden alınan işçi, vasıfsızlaşmış ve yabancılaşmıştır<sup>31</sup>.

#### 1.1.2.2.2. Fordist Emek Örgütlenmesi

2. Dünya savaşı ile 1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizi arasındaki dönemin toplumsal, ekonomik ve siyasal şartlarının belirlediği kapitalizmin tarihi özgün biçimine "Fordizm" adı verilmektedir<sup>32</sup>.

Batı kapitalizmi, Adam Smith'çi klasik liberal anlayışın girdiği büyük ekonomik krize ve dönemin Faşist/Stalinci marjinal akımlarına fordist emek örgütlenmesi ve keynesyen ekonomik modelle cevap vermiştir<sup>33</sup>. Fordist emek örgütlenmesi ile keynesyen ekonomik modelin birlikte uygulanması nedeniyle Fordizm, dar anlamıyla bir emek örgütlenmesi ve fabrika içi çalışma düzenlemesini ifade ederken, geniş anlamıyla bir sermaye birikim rejimini, ekonomik, sosyal, siyasal ve ideolojik bir yeniden yapılanmayı ifade etmektedir<sup>34</sup>.

Bir emek örgütlenmesi modeli olarak Fordizm, emekle birlikte makinelerin de fabrika içinde yeniden düzenlenmesini ifade etmektedir. Emek araçlarıyla veya teknolojiyle ilgilenmeden yalnızca emeğin örgütlenmesiyle ilgilenen Taylorizmden farklı olarak Fordizm, emekle birlikte emek araçlarını da yeniden düzenlemiş bulunmaktadır. İşçilerin sabit makineler arasında gidip gelmelerinden kaynaklanan zaman ve verim kaybını önlemek için Fordizmde, kendiliğinden akan ve üzerinde üretimin gerçekleştirildiği bir bant sistemi geliştirilmiştir. Bant sistemi, yapılan işleri oldukça basitleştirmiş, üretimi sürekli hâle getirmiş ve ürünleri standartlaştırmıştır<sup>35</sup>.

<sup>30</sup> Yıldız, s. 14.

<sup>31</sup> Oğuz, s. 15.

<sup>32</sup> Gülten Demir, "Fordizm Sonrası Yapılanmalar ve Özgül Çelişkileri", *İktisat Dergisi*, S. 494-495, Mart-Nisan 2008, s. 3.

<sup>33</sup> Ali Rıza Büyüksulu, *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul 2004, s. 5.

<sup>34</sup> Alkan, s. 23.

<sup>35</sup> Sabahattin Şen, "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma (esnek üretim)", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15-16 (1-6), Kasım 1999-Şubat 2000, s. 26.

Fordist emek örgütlenmesinin başlıca özelliklerinin aşağıdaki şekilde sıralanması mümkündür:

a- Bant sistemi üretimdeki zaman kaybını en aza indirmişdir. 1913 yılında 514 dakika olan bir ford işçisinin iş çevrim süresi, bant sistemine geçilmesiyle 2,3 dakikaya, hareketli montaj hattının devreye sokulmasıyla ise 1,19 dakikaya inmiştir<sup>36</sup>. Böylece bir işçiden maksimum verim sağlamak mümkün hâle gelmiştir.

b- Vasıflı-vasıfsız işçi ayrımı önemli ölçüde azaldığından, işçilerin birbiri yerine ikame edilebilmesi kolaylaşmıştır<sup>37</sup>.

c- Diğer işçilerle ya da işin geneliyle en küçük bir bağ kurmaksızın, sadece bandın hızı ile orantılı olarak belirlenmiş birtakım hareketleri rutin olarak tekrarlanmasının istenmesi işçinin işine ve kendisine yabancılaşmasına yol açmıştır<sup>38</sup>.

d- İşçilerin verim artışına orantılı olarak ücret artışları yapılmasına olumlu bakılmıştır<sup>39</sup>.

e- İşçinin üretim ve karar alma mekanizmasının dışında bırakılması son derece bürokratik, merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapının oluşmasına yol açmıştır<sup>40</sup>.

f- Kitlesele ve sürekli üretim işçilerin düzenli çalışma saatleri içerisinde, tam süreli ve sürekli olarak çalışmalarını gerektirmiştir. Yoğun iş yükünün yarattığı bunalım işçilerin kasten hatalı üretim yapmalarına ve mümkün olan her yolla işten kaytarmaya çalışmalarına yol açmıştır<sup>41</sup>.

Fordizm emek örgütlenmesinin yarattığı kitlesele üretim ve arzdaki patlama, 1929 yılında sistemi büyük bir krize sürüklemiştir. Üretim konusundaki sorunu büyük ölçüde çözen sistemin, üretimi emecek tüketimi oluşturamamış olması aşırı bir birikime neden olmuş ve ekonomiyi kilitlemiştir<sup>42</sup>.

Gerek kitlesele üretimi karşılayacak kitlesele bir talep oluşturma zorunluluğu ve gerekse işçileri komünist ideolojiden uzak tutma amacıyla, çalışma ilişkilerinde işçiler

<sup>36</sup> Yıldız, s. 16-17.

<sup>37</sup> Gökhan Gököz, *Post-fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler/Çalışanlar/Emek Üzerindeki Sosyo-Kültürel Yansımaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 11.

<sup>38</sup> Gültekin, s. 103.

<sup>39</sup> Büyüksulu, s. 15.

<sup>40</sup> Şen (esnek üretim), s. 26.

<sup>41</sup> Yıldız, s. 20.

<sup>42</sup> Alkan, s. 25-26.

lehine düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır<sup>43</sup>. Bu düzenlemeler bilhassa 2. dünya savaşından sonra sendikalar, işveren örgütleri ve devlet arasında büyük bir toplumsal konsensüsün doğmasına ve “Fordizmin Altın Çağı” olarak anılan dönemin başlamasına yol açmıştır<sup>44</sup>.

Fordizm altın çağı olarak adlandırılan 1950-1973 yılları arası dönemde sistem temel olarak aşağıdaki özellikleri göstermiştir:

a- Sistem sürekli ekonomik büyümenin de katkısıyla bütün toplum kesimleri için gelir artışı sağlamış, sanayileşmiş ülkelerdeki kişi başına gelir, önceki 130 yılın ortalamasına oranla üç kat daha fazla artmıştır<sup>45</sup>.

b- Çalışma yasalarında, toplu sözleşme, grev ve sendika özgürlüğü gibi temel haklarda kapsamlı iyileştirmeler yapılmış; sosyal güvenlik sistemi işçileri koruyacak ve genel ekonomik politikayı destekleyecek tarzda düzenlenmiştir<sup>46</sup>.

c- Devlet, emek ile sermaye arasında çıkar çatışmasını engellemek ve taraflar arasında arabuluculuk yapmak rolünü üstlenmiş ve mümkün olduğunca emeği piyasa işleyişinin olumsuz etkilerinden korumak istemiştir<sup>47</sup>.

d- Standart üretim malları homojen tüketim pazarları için üretilmiş, tüketicilerin taleplerinin sabit olduğu ve dolayısıyla üretim pazarının istikrarlı olduğu varsayılmıştır<sup>48</sup>. Tüketicilerin taleplerinin sabit olduğu kabul edildiğinden, kullanılan teknolojide esnek olmayan bir tarzda örgütlenmiştir<sup>49</sup>.

e- Üretim yapısının etkisiyle istihdam tam günlük, düzenli saatli ve istikrarlı bir yapı arz etmiştir. İşçiler katı mevzuat hükümleriyle koruma altına alınmış ve işten çıkarmalar zorlaştırılmıştır<sup>50</sup>.

f- Devletler talebi korumaya yönelik emisyon ve kredi politikaları izlemişler, aktif olmayan toplum kesimlerine sosyal yardımlarda bulunmuşlardır<sup>51</sup>.

---

<sup>43</sup> Büyüksulu, s. 17.

<sup>44</sup> Demir, s. 3.

<sup>45</sup> Alkan, s. 26.

<sup>46</sup> Büyüksulu, s. 15.

<sup>47</sup> Aslan Tolga Öcal, *İşçi Sendikacılığında Değişen Koşullar ve Yeni Örgütlenme Stratejileri (sendika)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2003, s. 9-10.

<sup>48</sup> Şen (esnek üretim), s. 26.

<sup>49</sup> Aslan Tolga Öcal, *Endüstri İlişkilerinde Değişim ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu (endüstri)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 132.

<sup>50</sup> Hakan Çelenk, *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s. 7.

g- Üretimdeki artışın verimi, verimdeki artışın ücreti, ücretteki artışın tüketimi ve tüketimdeki artışın üretimi artıracığı ve böylece sürekli bir büyüme döngüsünün oluşacağı varsayılmıştır<sup>52</sup>. 1950'li ve 1960'lı yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tümünde görülen üretim ve ticaret artışı, bu varsayımı doğrulayan bir veri olarak görülmüştür<sup>53</sup>.

h- Kitlesele üretim ile birlikte maliyetlerin minimize edilmesi tüketicilerin tatminini sağlamış, tüketimi elit bir kitlenin alanından çıkararak halk kitlelerine yaygınlaştırmıştır<sup>54</sup>.

### 1.1.2.2.3. Fordizmin Krizi ve Nedenleri

İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan ve yaklaşık 25 yıl süren dönemde kapitalist ekonomiler asıl olarak üretim sektöründeki büyümeden kaynaklanan yüksek büyüme oranlarına ulaşmışlardır<sup>55</sup>.

Üretim sektöründeki büyümenin devamlılığı belirli bir talep seviyesinin korunmasını gerektirdiğinden, gelir dağılımını düzenleyici sosyal politikalarla toplumun alt kesimlerinin satın alma gücü artırılmış, çalışanların mali ve sosyal hakları tarihteki en iyi seviyesine yükseltilmiştir<sup>56</sup>. Böylece bir yandan ekonominin serbest işleyişi ile zenginlik oluşturulurken, bir yandan da refah devleti uygulamalarıyla geniş halk yığınlarının memnuniyeti sağlanmıştır<sup>57</sup>. Üretim sürecindeki yeniden yapılanmanın doğurduğu yüksek üretkenlik hem artan ücretleri hem de artan refah harcamalarını mümkün kılmıştır<sup>58</sup>.

<sup>51</sup> Özel, s. 8.

<sup>52</sup> Çelenk, s. 7.

<sup>53</sup> Harika Şen, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Emek Arz ve Talebindeki Değişimin İşgücü ve İstihdam Üzerindeki Etkisi (değişim)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 29.

<sup>54</sup> Gököz, s. 14.

<sup>55</sup> Burcu Çalışır, *Neoliberal Politikaların İşsizlik Sorunsalı ve Çözüm Stratejileri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 41.

<sup>56</sup> Meltem Tümerdem, *Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 46.

<sup>57</sup> Mehmet Merve Özyaydın, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 57-58.

<sup>58</sup> Onur Can Taştan, *Neoliberal Stratejide Sosyal Politikaların Konumu: Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 38.

Bu dönem aynı zamanda işsizliğin asgari düzeye indirildiği ve tam istihdamın sağlandığı bir dönem de olmuştur. Dönem içerisinde büyük ekonomiler, Almanya-Türkiye örneğinde olduğu gibi, yabancı işçi ithal etmek zorunda dahi kalmışlardır<sup>59</sup>.

Yapısı itibariyle krizlerle iç içe bir sistem olan kapitalizmin, -en azından gelişmiş ülkeler için- bir rüyayı andıran bu dönemi, petrol fiyatlarının giderek artmasıyla ortaya çıkan 1973 dünya petrol kriziyle sona ermiştir<sup>60</sup>.

Fordizmin krizinin ilk belirtileri 1970 yılının ekonomik göstergelerinde gözlemlenmiştir. Bu yıla ait göstergeler; kâr oranlarının düşmüş, gayri safi yurt içi hâsıla oranlarındaki artışın yavaşlamış, emek üretkenliği ve üretim sektöründeki kapasite kullanımının gerilemiş olduğunu göstermiştir. Takip eden yıllarda bu olumsuz verilere yükselen enflasyon ve artan işsizlik oranları da eklenmeye başlamıştır<sup>61</sup>.

Kapitalizm 1929 buhranından sonraki iktisadi nitelikli bu ikinci krizinin ana nedenlerinin aşağıdaki şekilde sıralanması mümkündür:

a- Tüketim üretimdeki artışla aynı oranda artmamış, giyim-gıda-dayanımlı tüketim malları gibi birtakım mallarda işin doğası gereği bir eşiğe ulaşılmış ve iç piyasalar doymuştur<sup>62</sup>.

b- Tüketiciler birbirinin aynı olan seri üretim ürünleri yerine, şahsi tercihlerini yansıtan esnek tarzdaki ürünleri tercih etmeye başlamışlardır<sup>63</sup>.

c- Ekonomisi durgunluğa giren ABD'nin 1971 yılında dolar'ı devalüe etmesi, dolar'ı uluslar arası piyasalarda sabit kur üzerinden altına endekslenmiş rezerv para olarak kabul eden ve uluslar arası ekonominin önemli bir istikrar unsuru olan Bretton Woods para sisteminin çökmesine yol açmıştır<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> Sezen Yıldırım, *Avrupa Birliğinde İstihdam Politikaları ve İşsizlik; Euro Alanında Gelişmeler*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 23.

<sup>60</sup> Alper Gürer, *Dünyada ve Türkiye'de Küreselleşme ve Yoksulluk Süreci*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s. 1.

<sup>61</sup> Ali Çuvalcı, *İş Hukukunun Toplumsal Fonksiyonlarında Dönüşüm*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2008, s. 51.

<sup>62</sup> Yasemin Dayı, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika Uygulamaları (1980-2000 Türkiye'si Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2009, s. 36.

<sup>63</sup> Yücel Uyanık, "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 2008, s. 212.

<sup>64</sup> Güler Yılmaz, *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 9.

d- Sermayenin belirli alanlarda yoğunlaşması kâr oranlarını düşürmüş, düşen kâr oranları nedeniyle yeni yatırımlar azalmış ve eksik kapasite kullanımı artmıştır<sup>65</sup>.

e- Tüm bunların üstüne 1973-1979 yılları arasında petrol fiyatlarının dört kat artmasının yarattığı şok gelmiş, bu şok Fordist dönemi kapatmış ve kapitalizmin ikinci büyük iktisadi krizini başlatmıştır<sup>66</sup>.

### 1.1.3. Sanayi Sonrası Dönem (Enformasyon Devrimi ve Küreselleşme)

Yaşanan kriz, sistem içerisinde bazı köklü dönüşüm ve değişimlerin yapılmasını gerektirmiştir. Geçiş döneminde, kurumsal yapılarda, emeğin örgütlenme biçiminde ve üretim sürecinde yaşanan değişimler, yeni bir ekonomik düzenin doğmasıyla sonuçlanmıştır<sup>67</sup>.

Kapitalist sistemin yeni ortaya çıkan bu biçimi genel olarak “küreselleşme” olarak adlandırılmıştır<sup>68</sup>.

Ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel yaşamda çok sıklıkla kullanılmasına rağmen küreselleşme, kavramsal olarak farklı biçimlerde algılanıp farklı şekillerde tanımlanabilen oldukça karmaşık bir kavramdır. Küreselleşme bazen ekonomik, bazen kültürel, sosyal veya siyasi alanı ya da bunların birkaçını veya tamamını kapsayan bir ifade olarak kullanılmaktadır. Çok boyutlu bir kavram olması nedeniyle küreselleşme farklı açılardan bakıldığında değişik anlamlara gelebilmekte, tanımlanmasında bazen nedenlerin, bazen süreçlerin ve bazen de sonuçların esas alınması çok farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır<sup>69</sup>.

Siyasi boyutuyla küreselleşme, uluslar üstü kurumların, uluslar arası düzeyde ve ulusal sınırlar içindeki belirleyiciliğinin artırılması suretiyle, eskiden uluslar arası sistemin temel aktörü olan ulus-devletlerin işlevlerinin sınırlandırılması ifade

<sup>65</sup> Çuvalcı, s. 52.

<sup>66</sup> Egemen Süt, *Devlet Anlayışlarının Tarihsel Süreçte Değişmesinin İstihdam ve İşsizlikle İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2007, s. 1; Yıldırım, s. 26.

<sup>67</sup> Gürer, s. 1; Yılmaz, s. 9.

<sup>68</sup> İ. Özer Ertuna, “Yeni Bir Kapitalizme Doğru”, *MUFAD Muhasebe ve Finans Dergisi*, S. 45, Ocak 2010, s. 7.

<sup>69</sup> Mevlüt Karakaya, “Kobi’lerin Küresel Ekonomik İklimde Uyumunda Uluslar arası Finansal Raporlama Standartları”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 3 ( 2), 2010-2, s. 3.

etmektedir<sup>70</sup>. Kültürel-ideolojik anlamıyla kullanıldığında ise küreselleşmeden kastedilen, bireyci düşünce ve davranış tarzlarının desteklenmesi, girişimcilik kültürü, eğitimde standartlaşmanın sona erışı ve tercihlere göre şekillenebilen eğitimin doğuşu, değerler ve hayat tarzlarının çeşitlenmesi, çoğulculuk, uzlaşmacı/sentezci düşüncenin yaygınlaşması ve boş zaman uğraşlarının özelleşmesidir<sup>71</sup>.

Ülkeler arasında mal, hizmet, sermaye ve teknik bilgi akımının giderek büyüyen bir hızla artması sonunda ulusal ekonomiler arasındaki karşılıklı bağımlılığın önemli ölçüde yoğunlaşması ise ekonomik boyutuyla küreselleşmenin tanımıdır<sup>72</sup>.

Aslında 18. yüzyıldan beri devam eden bir süreç olan küreselleşmeyi hızlandıran ve onu hâkim bir sistem hâline getiren başat gelişme, bilişim ve iletişim sektörlerinde yaşanan teknolojik devrimin, iletişim ve ulaşımda yarattığı hız ve serbestliktir<sup>73</sup>. Enformasyon devrimi olarak nitelendirilen bilişim ve iletişim sektöründeki teknolojik yenilikler, üretim, dağıtım ve mübadele sistemlerinde köklü dönüşümlere yol açmış, uluslar arası ticareti ve yatırımları hiç olmadığı kadar kolaylaştırmış ve çalışma ilişkilerini esaslı bir şekilde etkilemiştir<sup>74</sup>. Bilgisayar kontrollü üretim üniteleri, standart kitle üretimine göre çok daha ucuza, her ölçekte ve miktardaki çok geniş ürün karışımlarını üretebilir hale gelmiştir<sup>75</sup>. Enformasyon alanındaki en önemli yenilik olan internet, piyasaların, müşterilerin ve satıcıların fiziki sınırları aşarak bir araya gelmesini sağlamış, pazarı küreselleştirmiş ve ticari işlemleri sanal ortama taşımıştır<sup>76</sup>.

<sup>70</sup> Selcan Peksan, *Alternatif Küreselleşme Hareketleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 1.

<sup>71</sup> Krishan Kumar, *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, (2004), (Çev. Mehmet Küçük), (2. baskı), Dost Kitabevi Yayınları, Ankara 2004, s. 69-70.

<sup>72</sup> Gülten Kutal, "Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkileri", *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 6. Sempozyumu: 5-6-7 Ekim 2000-İstanbul*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 22.

<sup>73</sup> Ferit Erkekli, "İstihdam Politikaları, Esneklik ve Özel İstihdam Büroları", *TİSK İşveren Dergisi*, 45(12), (Eylül 2007), Erişim Tarihi: 03 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1868&id=91](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1868&id=91)

<sup>74</sup> Toker Dereli, "Küreselleşme Karşısında Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün Standart Oluşturma ve Denetleme İşlevlerinde Yeni Eğilimler", *TİSK İşveren Dergisi*, 47(9), (Haziran 2009), Erişim Tarihi: 04 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2424&id=112](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2424&id=112)

<sup>75</sup> Belgin Harman, *Uluslar arası Ekonomik Sistemi Biçimlendiren Yeni Olgular ve Türkiye'nin Uyum Sorunları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 1996, s. 9.

<sup>76</sup> İsmail Mete Gürbüz, *Küreselleşme Sürecinde Kobilerin Artan Önemi ve Türkiye'de Kobilere Sağlanan Desteklerin Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2010, s. 7-8.



Küreselleşmeyi hâkim bir sistem hâline getiren diğer önemli gelişme de, 1990'lı yılların başında Doğu Bloku'nun dağılması ve Sovyetler Birliği'nde merkezi planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçilmesidir<sup>77</sup>.

Tamamen devlet kontrollü ekonomilerin çökmesi ve kısmen devlet kontrolü öngören Fordist sistemin krizi neoliberal düşüncenin yükselmesine yol açmıştır. Asıl olarak devletin ekonomiye müdahalesinin en aza indirilmesi, arz-talep dengesinin piyasanın işleyişine bırakılması, dış ticaretin serbestleştirilmesi, refah devleti uygulamalarından vazgeçilmesi, emeği koruyucu katılıkların azaltılması ve işgücünün esnekleştirilmesi gibi düşüncelere sahip olan neoliberalizmin yükselmesi, küreselleşmenin de yükselmesine neden olmuştur<sup>78</sup>.

Küreselleşme olarak adlandırılan yeni ekonomik sistem asıl olarak iki temel paradigma ve dört ana kurala dayanmaktadır. Sistemin ilk temel paradigması, mal ve hizmetlerin marka-tasarım gibi fiziki olmayan yapılarının fiziki yapılarından önemli olduğunun kabul edilmesidir. İkinci paradigma ise mal ve hizmetlerin fiziki ve fiziki olmayan yapılarının ayrı ayrı üretilebilmesidir. Sistemin dört temel kuralı ise mal ve hizmetlerin hiçbir gümrük, kota veya sair bir engel olmaksızın dolaşabildiği küresel serbest ticaretin tesisi, fikri mülkiyet haklarının tamamen koruma altına alınması, sermayenin serbest dolaşımı ve mümkün olduğunca devletin ekonominin dışına çıkarılmasıdır<sup>79</sup>.

Küreselleşme başta sermaye olmak üzere fikirlerin, ideolojilerin, kültürün ve bilginin serbest dolaşımına açık bir sistem olmasına rağmen emeğin serbest dolaşımına kapalı bir sistemdir. Küreselleşmede sermaye bir bilgisayar tuşuna basmak ya da telefona bakmak kadar kolay bir şekilde dolaşabilirken, emeğin önünde pek çok engeller bulunmaktadır<sup>80</sup>. Günümüzde serbest dolaşabilen emek sadece sayıları on milyonu geçmeyen üst düzey profesyonel emek yani üst düzey yöneticiler, mali uzmanlar, ileri hizmet danışmanları, bilim adamları, mühendisler, bilgisayar programcıları, biyoteknologlar gibi uzman işgücü ile sanatçılar, tasarımcılar, gösteri sanatıyla

<sup>77</sup> Adem Korkmaz, Adnan Mahiroğulları, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, (2. baskı), Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2007, s. 9-10.

<sup>78</sup> Ramazan Kurtoğlu, *İthal İkameden Liberal Ekonomiye Geçiş Sonrasında Büyüme ve İşsizlik*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s. 428 vd.

<sup>79</sup> Ertuna, s. 7 vd.

<sup>80</sup> Alan R. Ball, B. Guy Peters, *Çağdaş Siyaset ve Yönetim*, (2005), (Çev. Nil Uzun), Yayınodası Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 68.

uğraşanlar, spor yıldızları, siyasi danışmanlar ve profesyonel suçlular gibi çalışanlardır<sup>81</sup>.

Ekonomideki değişim ve gelişmelerden hemen etkilenen ve ekonomideki değişimlere bağlı olarak tarihsel süreç içerisinde büyük dönüşümler geçirmiş olan çalışma ilişkilerinin, eskiye göre esaslı değişiklik ve dönüşümler içeren küreselleşmenin etkisi dışında kalması mümkün olmamıştır<sup>82</sup>. Nitekim çalışma ilişkileri küreselleşmeden önemli ölçüde etkilenmiş ve pek çok açıdan yepyeni bir mahiyete bürünmüştür. Küreselleşmenin çalışma ilişkilerine bakan boyutuna “esneklik” adı verilmektedir.

## 1.2. GENEL OLARAK ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMLARI

Esneklik kelime anlamıyla, değişen şartlara rahatlıkla uyum sağlayabilme, katı, sert yahut kırılğan olmama anlamına gelmektedir<sup>83</sup>. OECD tarafından hazırlanan 1986 tarihli Dahrendorf Raporu’nda esneklik, “sistemlerin, organizasyonların ve bireylerin yeni yapılanmalar ve davranış biçimleri geliştirerek değişen koşullara başarılı bir şekilde uyum gösterme becerisidir” şeklinde tanımlanmıştır<sup>84</sup>.

Esneklik özünde hoşgörü, standart kalıpların dışına çıkabilme, yeni durumlara uyum sağlamak suretiyle varlığını devam ettirebilme gibi olumlu ve belirsizlik, tahmin edilememe gibi olumsuz anlamlar taşıyan bir kelimedir<sup>85</sup>.

Kavram olarak esneklik ise, istihdamın hacminde ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde, teknolojiye ve organizasyon biçiminde katı ve standart Fordist düzenlemelerin esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle esneklik, emek sürecinde ve onun birinci dereceden bağlantılı olduğu tüm mevcut yapılarıdaki değişimi, bilgisayarlı teknolojinin sağladığı

<sup>81</sup> Manuel Castells, *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Ağ Toplumunun Yükselişi I*, (1996), (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2005, s. 163-164.

<sup>82</sup> Nihat Gürhan Aydın, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006, s. 3.

<sup>83</sup> Sezgi Öktem Songu, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, s. 62-63.

<sup>84</sup> A. Can Tuncay, “Esneklik Gerçeği Karşısında Çalışma Mevzuatı ve Olması Gerekenler (mevzuat)”, *MESS Mercek*, S. 28, Ekim 2002, s. 60.

<sup>85</sup> Recai Başkan, “Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, s. 33.

imkânlarla Fordist kalıplardan uzaklaşmayı ve yeni iş kalıpları oluşturmayı ifade etmektedir<sup>86</sup>.

Esnekliğin farklı kavramlar için farklı boyutları, farklı uygulama şekilleri ve farklı türleri bulunmaktadır. Esnekliğin genel olarak, esnek üretim, esnek teknoloji, esnek yönetim ve esnek çalışma olmak üzere dört türü bulunmaktadır<sup>87</sup>.

### **1.2.1. Esneklik Türleri**

#### **1.2.1.1. Esnek Üretim**

Esnek üretim, yoğun otomasyon ve teknoloji ağırlıklı üretimin yapıldığı, merkezi bir bilgisayar tarafından kontrol edilen otomatik taşıma sistemleriyle birbirine bağlı ve iş istasyonlarıyla desteklenen otomatik kontrollü farklı parçalardan yüzlercesini üretmek becerisine sahip takım tezgâhlarının oluşturduğu, üretim faktörlerinin hızla üretime yönlendirilebildiği ve zamanında tüketiciye ulaştırarak nakde çevrildiği, insanların bu ortama uyum gösterdiği ve değişikliklere hızla yanıt verebildiği bir üretim sistemidir. Esnek üretimin özelliklerinin aşağıdaki şekilde sıralanması mümkündür<sup>88</sup>:

a- Esnek üretim ürün çeşidinin fazla olduğu işletmelerde aynı gruptan olup farklılık gösteren parçaları üretmek için kullanılmaktadır.

b- Bir ana bilgisayar tarafından kontrol edilen genel amaçlı makineler ve teçhizat içermektedir.

c- Ürünler hammadde aşamasından mamul aşamasına kadar otomatik sistemlerle hareket ettirilmektedir.

d- Otomatik olarak yapılan değişikliklerle makineler farklı parçaları üretebilir hale gelebilmektedir.

e- Üretimin tüm aşamalarında insan müdahalesi en aza indirgenmiş olup, kalite kontrol, tasarım, üretim gibi işlemler bilgisayarlar eliyle gerçekleştirilmektedir.

<sup>86</sup> İpek Yağcıoğlu Çelikol, *Küreselleşme Sürecinde Dünyada ve Türkiye’de Kadın Emeginin Konumu*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 12-13.

<sup>87</sup> Alkan, s. 34-35.

<sup>88</sup> Seçkin Gönen, Muhsin Çelik, “Esnek Üretim Sistemleri Uygulayan İşletmelerde Üretim Maliyetlerinin Değerlendirilmesi”, *Ege Akademik Bakış*, 4 (12), 2004, s. 135 vd.

Esnek üretimin ana amacı, son derece çeşitlenen talebi karşılayacak değişik ürünleri kısa sürede kaliteli üretebilmektir<sup>89</sup>.

Esnek üretimin bir diğer yönü de, büyük işletmelerin giderek yalnızca yaptıkları işin ana konuları üzerinde yoğunlaşması ve bilgisayar yazılımı, hukuki danışmanlık, onarım, reklam, muhasebe, ulaşım, stok yönetimi gibi diğer birçok işlerini daha düşük ücret ve maliyetlerle çalışan bünyeleri dışındaki küçük işletmelere devretmeleridir<sup>90</sup>.

### 1.2.1.2. Esnek Teknoloji

Teknoloji, genellikle endüstriyel faaliyetlere ilişkin bilgilerin ya da daha genel olarak mal ve hizmetlerin üretimine uygulanan bilgilerin tümü olarak tanımlanabilir<sup>91</sup>.

1970'lerden itibaren mal ve hizmet üretimi alanında etkisini göstermeye başlayan esnek teknoloji ise, bilgisayar destekli tasarım (CAD), bilgisayar destekli üretim (CAM) ve üretim robotları gibi ileri teknoloji ürünleri vasıtalarıyla, üretimde büyük bir esneklik sağlanması, stokların asgariye indirilmesi, piyasaya hızlı tepki verilebilmesi ve talep çeşitliliğine azami uyumun sağlanmasıdır. Esnek teknoloji, Fordizme özgü özel amaçlı, katı ve standart makinelerin yerine değişik amaçlara göre programlanabilen sanayi robotları kullanarak, üretimi değişen talep ve piyasa koşullarına hızla uyarlayabilmek ve pek çok değişik ürünü ihtiyaç duyulan sayıda üretebilmektir<sup>92</sup>.

### 1.2.1.3. Esnek Yönetim

Yönetim, bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirerek aralarındaki işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının bütünüdür. Diğer bir deyişle yönetim, belirli amaçlara ulaşmak için başkaları vasıtasıyla iş görmektir<sup>93</sup>.

Yönetim, sanayi devrimi sonrası Babbage ve Taylor ile bilimsel ilkelere kavuşmuş ve Fordist dönemde sağlanan haklar anlamında insancıl fakat idari anlamda hiyerarşik bir yapıya bürünmüştür. Üretimin, teknolojinin ve istihdamın esnekleştiği

<sup>89</sup> Gönen/ Çelik, s. 137.

<sup>90</sup> Rüçhan Işık, "Esneklik Üzerine Bir Not", *MESS Mercek*, S. 32, Ekim 2003, s. 107.

<sup>91</sup> Teoman Gülsever, "Teknolojik Gelişme, Enformasyon Teknolojisi, Esnek Üretim ve Esnek Uzmanlaşma", *Sanayi Kongresi: 4-9 Aralık 1989-Ankara*, MMO Yayını, c. 1, Bursa 1989, s. 165.

<sup>92</sup> Gülsever, s. 167-168.

<sup>93</sup> Çağdaş Gümüştü, *Toplam Kalite Yönetimi ve Orta Ölçekli Bir Sanayi İşletmesinde Uygulanması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1996, s. 91.

küreselleşme döneminde ise yönetimde esnekleşmek zorunda kalmıştır. Esnek yönetimin “toplam kalite yönetimi” ve “insan kaynakları yönetimi” olmak üzere iki önemli ayağı bulunmaktadır<sup>94</sup>.

### 1.2.1.3.1. Toplam Kalite Yönetimi

Toplam kalite yönetimi, müşteri gereksinimlerini en iyi şekilde karşılayarak uzun dönemde müşterilerin tatmin olmasını sağlamayı, kendi personeli ve toplum için yararlar elde etmeyi ve maliyeti düşürmeyi amaçlayan, kalite üzerine yoğunlaşan ve tüm personelin katılımı esasına dayanan bir işletme performansı iyileştirme stratejisidir<sup>95</sup>.

Toplam kalite yönetimi dört ana kavram üzerine inşa edilmiştir<sup>96</sup>:

a- Önleyici Yaklaşım: İşlerin daha başlangıçta sorun çıkarmayacak biçimde planlanması ve sorunun doğmadan önlenmesi.

b- İstatistiksel Analiz: Sürecin istatistiksel olarak kontrolü, sonuçların devamlı olarak ölçülmesi, olaylara ve konulara bilimsellik ve objektiflik içinde yaklaşılması.

c- Grup Çalışması: Her düzeyde grup çalışmalarının etkin düzeyde sürdürülmesi suretiyle çalışanların işletme körlüğünün yenilmesi ve böylece yaratıcılığın ve sorun çözmenin kurumsallaşması.

d- Sürekli Gelişme: Mevcut durum ne kadar iyi olursa olsun yeterli sayılmaması, mevcut durumun daima ileri götürülmesi, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi, çalışanlara sürekli gelişme bilinci aşılması.

Toplam kalite yönetiminin temelinde “hataları ayıklamak” yerine “hata yapmamak” yaklaşımı vardır. Başlangıçta yani planlama ve geliştirme aşamasında kolayca giderilebilecek bir hatanın, satışta ortaya çıkması hem maliyetlerin artmasına hem de müşteri şikayetlerine ve işletmenin imajının sarsılmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle toplam kalite yönetimi asıl olarak başlangıçta hata yapmamamın yollarının aranması çabasıdır<sup>97</sup>. Başlangıçta hata yapmamak ise, işletmedeki her çalışan, bölüm

<sup>94</sup> Alkan, s. 45.

<sup>95</sup> Adnan Sevim, *Toplam Kalite Yönetiminde Bir Araç Olarak Toplam Kalite Maliyet Sisteminin Kurulması ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 1996, s. 13-14.

<sup>96</sup> Başak Tüzün, *Toplam Kalite Yönetimi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 1994, s. 22.

<sup>97</sup> Ahmet Beşkese, *Toplam Kalite Yönetimi, Kalite Güvencesi Sistemleri ve Türkiye'deki Uygulamaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 1995, s. 23.

veya grubun kendisinden bir sonraki aşamayı bir müşteri olarak kabul etmesi ve üretimini, varsayılan bu müşterisini memnun edecek şekilde gerçekleştirmesi ile mümkün olabilecektir<sup>98</sup>.

#### 1.2.1.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların işe alınması, uyum eğitimleri, ücret ayarlamaları, daha etkin, verimli ve uyumlu çalışmaları, performanslarının ölçülmesi, iş doyumuna sahip ve mutlu olabilmeleri, geliştirilebilmeleri, denetlenebilmeleri ve örgüt bilincine sahip kılınmaları faaliyetlerine verilen addır<sup>99</sup>.

İnsan kaynakları yönetiminin temel amaçları, çalışanların bilgi, yetenek ve becerilerini akılcı biçimde kullanarak ve geliştirerek işletmeye olan katkılarını azami seviyeye yükseltmek ve çalışanların yaptığı işten tam olarak tatmin olmalarını sağlayabilmektir<sup>100</sup>.

Günümüzde insan kaynakları yönetiminin rekabet avantajı yaratmada örgütün başarısını etkileyen anahtar bir rol oynadığı kabul edilmekte ve esneklik kavramının önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir<sup>101</sup>.

#### 1.2.1.4. Esnek Çalışma

Geleneksel çalışma modelinin karakteristik vasıfları, işçinin, genellikle aylık olarak belirlenen bir ücret karşılığında, tek bir işverene bağlı olarak onun yönetimi altında tam gün ve belirsiz süreli olarak çalışmasıdır. Fordist üretim sisteminin ortaya çıkardığı bu çalışma modeli, geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istihdamına imkân tanıyan, ölçek ekonomisine uygun bir çalışma modelidir. Ekonomik sistemin kitlesel üretimi emecek kitlesel bir talep oluşturma zorunluluğu, geleneksel çalışma modelinin,

<sup>98</sup> Gümüşsuyu, s. 94-95.

<sup>99</sup> Adem Öğüt, Tahir Akgemci, M. Tahir Demirsel, "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 12, 2004, s. 277-278.

<sup>100</sup> Öğüt/ Akgemci/ Demirsel, s. 280; Sevim, s. 34.

<sup>101</sup> Serdar Bozkurt, *İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s. 55.

işten çıkarmaları son derece zorlaştıran katı mevzuat hükümleri ve görece yüksek işçi ücretleriyle desteklenmesini de sağlamıştır<sup>102</sup>.

1973 yılında petrol fiyatlarındaki artışların başlattığı ekonomik kriz ve sonrasındaki enformasyon devrimiyle ortaya çıkan ve küreselleşme adı verilen yeni ekonomik düzen, geleneksel çalışma modelinin pek çok açıdan tartışılmasına neden olmuştur<sup>103</sup>.

Küreselleşme öncelikle geleneksel çalışma modelinin dayandığı “zaman birliği”, “mekan birliği” ve “ürün birliği” kavramlarını temelinden sarsmıştır. Küreselleşme, fabrika düdüğüyle başlayıp biten çalışmayı 24 saate yaymış, malların çeşitli parçalarının değişik yerlerde üretilmesine imkan tanımış ve ürün çeşidini önceki dönemlerle kıyaslanamayacak ölçüde artırmıştır<sup>104</sup>.

Küreselleşme ile birlikte işletmeler uluslar arası ölçekte ağır bir rekabetle karşı karşıya kalmışlardır. İşletmeler karşı karşıya kaldıkları ağır rekabet şartlarına, mutad hale gelen ekonomik dalgalanmalara, talepteki sürekli değişime, pahalı teknolojik teçhizatın gittikçe kısalan periyotlarda yenilenmesi gerekliliğine, esnek üretim, esnek teknoloji ve esnek yönetim uygulamalarıyla cevap vermeye çalışmışlardır. Artık bir kasırgaya dönüşen piyasa şartları rüzgârının katı yapıları yıkacağını gören işletmeler, rüzgarın şiddetine ve yönüne göre şekil alabilen bir esnekliğe kavuşmak zorunluluğu duymuşlardır.

İşletmelerin hayatta kalabilmek için başvurdukları esnek üretim, esnek teknoloji ve esnek yönetim uygulamaları ise üretim faktörlerinden biri olan emeğin de zorunlu olarak esnekleştirilmesini gerektirmiştir<sup>105</sup>.

Emeğin esnekleştirilmesi uygulamalarına yani esnekliğin emeğe dönük olan yönüne esnek çalışma adı verilmektedir.

<sup>102</sup> Yücel Uyanık, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7 ( 2), 2003, s. 539-540.

<sup>103</sup> Sabahattin Şen, “Avrupa’da Emek Esnekliği”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15 (1), Ağustos 1998, s. 25.

<sup>104</sup> Hakkı Kızıloğlu, “Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 6. Sempozyumu: 5-6-7 Ekim 2000-İstanbul*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 343.

<sup>105</sup> Şen (esnek üretim), s. 34.

Esnek çalışmanın üzerinde ittifak edilen bir tanımı mevcut bulunmamaktadır. Esnek çalışma, geleneksel çalışma modeli dışında kalan bütün çalışma uygulamalarını içeren geniş bir kavram olarak kullanılmaktadır. Başka bir deyişle geleneksel çalışma modelinden herhangi bir yönüyle ayrılan tüm çalışmalar esnek çalışma olarak değerlendirilmektedir<sup>106</sup>.

Esnek çalışmanın tanımlarında farklılık bulunmakla birlikte genel olarak aşağıdaki hususları kapsadığı kabul edilmektedir<sup>107</sup>:

- a- İşletmelerin çalışan işçi sayısını serbestçe belirleyebilmesi
- b- İşletmelerin çalışma zamanlarını ihtiyaçlarına göre ayarlayabilmesi
- c- Ücretlerin verimliliğe ve ödeme gücüne göre ödenebilmesi
- d- İşçileri gerektiğinde farklı işlerde hatta diğer bir işveren emrinde görevlendirme yetkisi

### 1.2.2. Esnek Çalışmanın Türleri

Esnek çalışmanın temel olarak altı değişik türü bulunmaktadır. Bunların, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri, esnek çalışma süreleri uygulamaları ve güvenceli esneklik olarak sıralanması mümkündür. Anılan esneklik türlerinin, yapılan işe, organizasyona ve sektörlere göre, yaygınlığı değişmektedir. Örneğin, imalat sektöründe fonksiyonel esneklik yaygın olarak uygulanırken, hizmet sektöründe sayısal esneklik ön plana çıkmaktadır<sup>108</sup>.

#### 1.2.2.1. Sayısal Esneklik

Dışsal esneklikte denilen sayısal esneklik, işletmelerin piyasa şartlarına göre çalıştırmakta buldukları işgücü sayısında ihtiyaç duydukları müdahaleleri yapabilmesidir<sup>109</sup>.

Sayısal esneklik işletmelere çalışan sayılarını talebe ve iş hacmine göre ayarlama kolaylığı sağlamaktadır. İşletmeler bu yolla talep olmadığı dönemlerde emeğe ücret

<sup>106</sup> Çelenk, s. 11.

<sup>107</sup> Bülent Turan, *Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 sayılı İş Kanununa Yansımaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale 2005, s. 6.

<sup>108</sup> Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Kamu-İş Yayını, Ankara 1995, s. 11.

<sup>109</sup> Süleyman Eryiğit, "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), (t.y.), Erişim Tarihi: 05 Haziran 2011, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>



ödemekten kurtulmaktadır. Ani talep artışlarında ise işletmeler çalışan sayısını hızla artırabilmektedir. Bu yolla işletmeler emekten maksimum fayda elde edebilmektedir.

Sayısal esneklik çalışanların çekirdek ve çevre işgücü olarak ayrılmasını hızlandırmaktadır. Tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip, işletmenin uzun dönemli geleceği için ihtiyaç duyduğu, yasalar tarafından korunan ve işten çıkarılması zor olan çekirdek işgücü için sayısal esnekliğin uygulanması sınırlıdır<sup>110</sup>. Sayısal esnekliğin çevre işgücü üzerinde uygulanması ise aşağıdaki şekillerde olmaktadır<sup>111</sup>:

a- Çevre iş gücü kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı gibi esnek (atipik) istihdam modelleri kullanılarak istihdam edilmektedir. Bu durum çevre işgücünün işe alınma ve işten çıkarılma hızını artırmaktadır.

b- İşletmeler birtakım işlerini bünyeleri dışındaki başka işletmelere taşeronluk yoluyla vermekte ve böylece bu işletmelerin işgücünden çevre işgücü olarak yararlanmaktadır.

c- Geçici (ödünç) iş ilişkisi yoluyla işletmeler bazı işçilerini geçici süreliğine başka işverenlere devredebilmekte veya başka işverenlerin işçilerini geçici olarak devralabilmektedir.

d- Ülkemizde kanunun izin vermediği fakat yurtdışında yaygın bir uygulaması bulunan meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi kapsamında, özel istihdam büroları vasıtasıyla çevre işgücü istihdam edilmekte, iş bittiğinde çalışanlar bağlı buldukları istihdam bürolarına iade edilmektedir.

e- Çevre işgücü olarak genellikle etnik gruplar, göçmenler ve kadınlar kullanılmaktadır. İş bulmakta yaşadıkları zorluklar nedeniyle düşük ücrete ve kayıtdışı çalışmaya razı olan anılan grupların, istenildiğinde kolayca işten çıkarılabilmeleri, işletmelerin esnekliğini artırmaktadır<sup>112</sup>.

Sayısal esnekliğin asıl olarak işten çıkarılmaların kolaylaştırılması ve işçilerin iş güvencesinden yoksun bırakılması anlamına geldiği açıktır<sup>113</sup>. Bu yönüyle haklı olarak

<sup>110</sup> Rüştü Bozkurt, "Esnek Birikim Sistemini Kavramak ve Rekabet Gücü", *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, s. 97-98.

<sup>111</sup> Jale Taşoğlu, S. Alp Limoncuoğlu, "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), 2010, s. 79.

<sup>112</sup> Fatma Erdoğan Aras, "Etnik (Çingene) İşgücünün Enformel İşgücü Piyasasına Katılım Biçimleri ve Bu Süreçte Etkili Olan Faktörler: İstanbul (Cankurtaran) ve Edirne (Menzilahir) Örnekleri", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 2009, s. 78.

<sup>113</sup> Özel, s. 26.

eleştirilmekle birlikte sayısal esnekliğin, uzun dönemde verimi ve istihdamı artırıcı rol oynadığı, acımasız rekabet ortamında şirketlerin ayakta kalmasını sağladığı savunulmaktadır<sup>114</sup>. Ayrıca çıkışı kısıtlayan yasaların girişi de kısıtlıyor olması nedeniyle, işini kaybedince yeni bir iş bulma ihtimali düşük olan işçilerin, katı iş güvencesi olan ülkelerde kendilerini daha güvensiz hissettikleri ileri sürülmektedir<sup>115</sup>.

### 1.2.2.2. Fonksiyonel Esneklik

İç esneklik de denilen fonksiyonel esneklik, çalışanların işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve farklı görevler üstlenebilmesi anlamına gelmektedir. Fonksiyonel esneklik sayısal esneklikten farklı olarak çalışanların sayısı ile ilgili değildir. Fonksiyonel esneklik çalışanların vasıf ve kabiliyetleriyle ilgili olup, çoklu beceriye sahip, farklı iş deneyimlerine açık olan nitelikli işçilerin, birden fazla görev ve iş yapması esasına dayanmaktadır<sup>116</sup>.

İşletmelerin fonksiyonel esnekliği gerçekleştirebilmeleri, çalışanlarının gereken vasıflara sahip olmasına ve iş organizasyonunun çoklu iş yapmaya uygun düzenlenmesine bağlı bulunmaktadır<sup>117</sup>.

### 1.2.2.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, mevzuat yoluyla zorlanan asgari ücret uygulamaları veya merkezi olarak belirlenen ücret tabanları yerine, değişen piyasa şartlarına, bölgelere ve işletmelerin ihtiyaçlarına göre değişen ücret uygulamaları yapabilme serbestisi anlamına gelmektedir<sup>118</sup>.

Ücret esnekliğinin işletme düzeyinde ve makro boyutta olmak üzere iki değişik görünümü vardır. İşletme düzeyinde ücret esnekliği, ücretlerin, işçilerin performanslarına, mesleklerine, vasıflarına ve teminlerindeki güçlüklerle göre esnek olmasını ve işletmelerin mali gücüne göre ayarlanabilmesini ifade etmektedir. Makro

<sup>114</sup> Mordo Murat Pinhas, *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 70.

<sup>115</sup> Ercan Kumcu, "İş Güvencesi Ve İstihdam", *Hürriyet Gazetesi*, (22 Şubat 2007), s. 8.

<sup>116</sup> Necdet Kenar, "Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler (çalışma)", *TİSK İşveren Dergisi*, 45(12), (Mart 2002), Erişim Tarihi: 07 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=4828&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=4828&id=29)

<sup>117</sup> Eryiğit, s. 10.

<sup>118</sup> Nilgün Tunçcan Ongan, "Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 3, 2004, s. 133.

düzyeyde ücret esnekliği ise, ücretlerin piyasa şartlarına, konjoktürel dalgalanmalara ve genel ekonomik duruma uyarlanabilmesidir<sup>119</sup>.

#### 1.2.2.4. Uzaklaştırma Stratejileri

Yapılan asıl işin veya asıl işin bir bölümünün ya da yardımcı işlerin başka işletmelere gördürülmesi yahut işletme içinde başka işverenlere ait işçi çalıştırılması uygulamalarına uzaklaştırma stratejileri denilmektedir<sup>120</sup>.

Çalışma hayatında uzaklaştırma stratejileri, taşeronla iş verme ve fason üretim yaptıırma şekliyle uzun süreden beri bilinmekte ve uygulanmaktadır. Küreselleşme taşeronlaşma ve fason üretime iki yeni boyut kazandırmıştır. Bunlardan birincisi teknolojik gelişmelerin sağladığı imkânlardan yararlanan işletmelerin üretimlerinin bir bölümünü ülke dışındaki işletmelere yaptıırtabilmeleridir. İkincisi ise yine teknolojik gelişmelerin birçok işin yapılmasını çok daha teknik hale getirmiş olması ve işletmenin her konuda uzmanlaşmasının mümkün olmaması nedeniyle uzmanlık gerektiren işlerin başka işletmeler tarafından yapılma zorunluluğunun ortaya çıkmasıdır<sup>121</sup>.

Uzaklaştırma stratejilerinin, üretim piyasası riskini azaltma, kaynak israfını önleme, emek maliyetlerini düşürme, emeğin kolektif hareket yeteneğini kısıtlama ve daha kaliteli hizmet alınmasını sağlama gibi yararları bulunmaktadır<sup>122</sup>.

#### 1.2.2.5. Esnek Çalışma Süreleri Uygulamaları

Esnek çalışma süreleri uygulamaları, geleneksel çalışma süresi uygulamasından, herhangi bir yönüyle ayrılan çalışma süreleri uygulamalarını ifade etmek için kullanılmaktadır.

Geleneksel çalışma süresi, günün belirli saatlerinde (genellikle 8 saat) ve haftanın belirli günlerinde (genellikle 6 gün) tam gün esasına dayalı olarak yapılan çalışmadır. Bu tür çalışmada, çalışmanın başlayış ve bitiş saatleri, ara dinlenme süresi ve molalar

<sup>119</sup> Yavuz, s. 17.

<sup>120</sup> Fatih Aydemir, *Yeni İş Yasasının Anlamı*, Baskın-İş Sendikası Eğitim Dizisi, Ankara 2003, s. 4.

<sup>121</sup> Sümeyra Çelik, *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önünde Engeller*, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007, s.10.

<sup>122</sup> Gülçin Bayram, *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2009, s. 30.

önceden belirlenmiştir. Belirlenen bu çalışma düzeni tüm çalışanlar için aynı şekilde uygulanmaktadır<sup>123</sup>.

Geleneksel çalışma süresi düzenlemesi, büyük işyerlerinde, kitle üretimi yapılması esasına dayanan Fordist üretim tarzına son derece uygun bir düzenlemedir. Ancak 1980'lerden başlayarak küreselleşmenin etkili olmasıyla birlikte geleneksel çalışma süresi hem işverenler hem de işçiler tarafından eleştirilmeye başlamıştır<sup>124</sup>.

İşverenler, geleneksel çalışma süresi kalıpları içinde kalınarak, talepteki hızlı değişimlere ve talebin günün tamamına yayılmasına cevap vermelerinin mümkün olmadığını ileri sürerken; işçiler de bilhassa gelişmiş ülkelerde mevcut çalışma süresi düzenlemelerinin kendilerine ve ailelerine gereken zamanı ayırmalarına imkan vermediğini iddia etmeye başlamışlardır<sup>125</sup>.

Hem konunun taraflarının getirdiği eleştiriler hem de küreselleşmenin zorlamasıyla, tüm ülkeler, geleneksel çalışma süresi düzenlemesini yumuşatan önemli esneklik düzenlemelerini mevzuatlarına koymaya başlamışlardır.

Bazı Avrupa ülkelerinde 500'den fazla değişik türü bulunduğu belirtilmekle birlikte<sup>126</sup>, esnek çalışma süreleri uygulamalarının temel olarak 4 modeli bulunmaktadır.

#### 1.2.2.5.1. Telafi Çalışması

Telafi çalışması 4857 sayılı İş Kanunuyla ülkemiz mevzuatına da girmiş bulunan önemli bir esnek çalışma süreleri uygulamasıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. İşverenin telafi çalışması kapsamında yaptırdığı bu çalışmalar, fazla çalışma veya fazla

<sup>123</sup> Mahir Gümüş, "Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası", *MESS Mercek*, S. 38, Nisan 2005, s. 61, dn. 1.

<sup>124</sup> Devrim Ulucan, "AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri", *MESS Mercek*, S. 31, Temmuz 2003, s. 60.

<sup>125</sup> Kemal Özcan, *4857 sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır 2006, s. 11 vd.

<sup>126</sup> Salih Ertör, "Esnek Çalışmanın Sanayi İçin Önemi ve Almanya'dan Örnek Modeller", *MESS Mercek*, S. 38, Nisan 2005, s. 77.

sürelerle çalışma sayılmaz. Dolayısıyla işverenin bu kapsamda yaptırdığı çalışmalar için zamlı ücret ödemesine gerek olmadığı gibi işçilerine 41/4. madde kapsamında serbest zaman vermesine de gerek yoktur.

64. maddenin 2. fıkrasında ise, işçilerin telafi çalışması kapsamında aşırı çalıştırılmalarını engellemek için birtakım sınırlamalar öngörülmüş bulunmaktadır. Bu sınırlamalar; işçinin 63/2. madde uyarınca günlük en çok çalışma süresi olarak kabul edilmiş bulunan onbir saatten fazla çalıştırılmaması, günlük çalışma onbir saatin altında kalsa bile normal mesaisinden sonra işçinin günde üç saatten fazla çalıştırılmaması ve tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmamasıdır.

64. maddenin 1. fıkrasındaki şartlar gerçekleştiğinde işveren, işçinin rızasını almaksızın telafi çalışması yaptırma hak ve yetkisine sahip kılınmış bulunmaktadır. Ancak dürüstlük kuralı uyarınca işveren, telafi çalışması yaptıracağını makul bir süre önce işçiye bildirmek zorundadır<sup>127</sup>.

İşçi işverenin, yasak olan tatil günlerinde veya iki aylık süre geçtikten sonra ya da 64/1. maddede öngörülen sebepler dışında bir sebeple telafi çalışması yapması yönündeki talebini kabul etmek zorunda değildir. İşçiye bu şekildeki bir talebi reddettiği için herhangi bir müeyyide de uygulanamaz<sup>128</sup>.

Telafi çalışması 4857 sayılı İş Kanunundan önce de uygulamada bilhassa ekonomik kriz dönemlerinde toplu işçi çıkarmaları önlemek maksadıyla kullanılmış bir esneklik şeklidir. Ancak o dönemde fazla çalışmanın söz konusu olmayacağı bir telafi çalışmasının gerçekleştirilmesi için kanuni dayanak bulunmaması ve 1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesindeki haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesi gerektiğine ilişkin katı düzenleme nedeniyle işverenler sonradan fazla çalışma ücreti talepleriyle karşılaşmışlardır. 4857 sayılı İş Kanunu uygulamada karşılaşılan bu sorunları gidermiş ve bu esneklik düzenlemesiyle de işçi çıkarmanın son çare olarak başvurulacak bir yol olmasını sağlamak istemiştir<sup>129</sup>.

<sup>127</sup> Fatma Başterzi, “Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve Tatil Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, Aralık 2008, s. 127.

<sup>128</sup> Öner Eyrenci, “4857 sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan*, 9 (özel sayı), 2007, s. 42.

<sup>129</sup> Sezgi Öktem Songu, Erhan Birben, “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür?”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan*, 9 (özel sayı), 2007, s. 275, dn. 1.

### 1.2.2.5.2. Denkleştirme Süresi

4857 sayılı İş Kanunuyla ülkemiz mevzuatına girmiş bulunan bir diğer esnek çalışma süreleri uygulaması da denkleştirme süresidir.

İş Kanununun 63. maddesine göre çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir ve asıl olan bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmasıdır. Ancak tarafların anlaşması halinde haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılması da mümkündür

Haftalık kırkbeş saat olan çalışma süresinin günde onbir saati aşmamak üzere haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılması halinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, iki aylık süre içinde, normal haftalık çalışma süresini aşmıyorsa, işverenin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödemesine gerek bulunmamaktadır<sup>130</sup>. İki aylık bu denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Denkleştirme yoluyla doğan ücretli denkleştirme izin hakkının iki aylık denkleştirme süresi içinde kullanılması zorunludur. İşveren iki aylık süre içerisinde kullandırmadığı denkleştirme izin süresinin her bir saati için fazla çalışmalarda %50, fazla sürelerle çalışmalarda %25 zamlı ücret ödemek yahut serbest zaman kullandırmak zorunda kalacaktır<sup>131</sup>.

Denkleştirme süresi işverene işin yoğunlaştığı dönemlerde, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödmeden, işçilerini çalıştırma imkanı tanımaktadır. İşveren bu yolla, talepteki ani bir artışa mevcut çalışan sayısını artırmadan cevap verebilmektedir.

### 1.2.2.5.3. Kayan İş Süreleri

1960'ların başında Almanya'da doğan ve diğer ülkelere de hızla yayılan kayan iş süreleri, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönündeki ilk uygulamadır<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> Necdet Kenar, "Yeni İş Kanunu'nun İstihdama Muhtemel Etkileri (istihdam)", *MESS Mercek*, S. 31, Temmuz 2003, s. 74.

<sup>131</sup> Tahsin Sınav, Arif Temir, Murat Kala, *Sorulu Cevaplı ve İçtihatlı İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2009, s. 39-40.

<sup>132</sup> Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008, s. 396.

Kayan iş sürelerinin basit kayan iş süresi ve vasıflı kayan iş süresi olmak üzere iki türü bulunmaktadır.

Basit kayan iş süresinde işçiler, çalışmalarını gereken sabit bir zaman aralığı dışında, işe başlama ve işin bitiş zamanını kendileri belirleyebilmektedir. Örneğin işçilere 8-10 saatleri arasında işe başlama ve işe başlama saatine paralel olarak 17-19 saatleri arasında işi bırakma imkânı tanınmışsa, işçi dilerse saat 8’de işe başlayıp 17’de işi bırakabileceği gibi dilerse 10’da başlayıp 19’da işi bırakabilmektedir<sup>133</sup>.

Basit kayan iş süresi 1475 sayılı İş Kanunu döneminde mevzuatın izin verdiği tek esnek çalışma süresi uygulamasıdır<sup>134</sup>.

Vasıflı kayan iş süresinde ise işçiler, yalnızca çalışmanın başlangıç ve bitiş saatlerini belirlemekle kalmamakta, günde kaç saat çalışacaklarına da kendileri karar verebilmektedir. Ancak işçiler yapmış oldukları eksik çalışmaları belirlenmiş bir zaman dilimi örneğin bir ay içerisinde denkleştirmek zorundadır<sup>135</sup>.

Vasıflı kayan iş süresinin, her çalışma günü belirli bir çekirdek süre zorunlu olarak çalışılmasını öngörecektir şekilde kararlaştırılması da mümkündür. Bu durumda işçi, her gün kararlaştırılan çekirdek süre içerisinde çalışmak zorundadır. Çekirdek süre içerisinde çalışmak zorunda olan işçi, bu sürenin öncesinde ve sonrasında işe ne zaman başlayıp ne zaman bırakacağına ve denkleştirmeye dikkat etmek kaydıyla ne kadar süre çalışacağına özgürce karar vermek hakkına sahip bulunmaktadır<sup>136</sup>.

#### 1.2.2.5.4. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası

Sıkıştırılmış çalışma haftası, toplam haftalık iş süresinin, haftanın çalışma günlerine eşit olarak dağıtılması yerine, üç veya dört çalışma gününe sıkıştırılmasıdır.

Sıkıştırılmış çalışma haftası, 1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesindeki haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesi gerektiğine ilişkin katı düzenleme nedeniyle uzun süre uygulama alanı bulamamıştır.

<sup>133</sup> Ebru Yeşim Sargıcı, *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 70.

<sup>134</sup> Tankut Centel, “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye (esnek)”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, s. 32.

<sup>135</sup> Sargıcı, s. 70.

<sup>136</sup> Astarlı, s. 402.

4857 sayılı Kanununun 63/2. maddesinde, haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceği öngörülmüştür. Bu düzenleme sıkıştırılmış çalışma haftasını kanuni alt yapıya kavuşturmuş bulunmaktadır.

Sıkıştırılmış çalışma haftasının sıkıştırılmış çalışma ayı şeklinde uygulanması da mümkündür<sup>137</sup>.

#### **1.2.2.6. Güvenceli Esneklik**

İşletmeler açısından esneklik türlerinin herhangi bir sınır konulmaksızın uygulanması ideal bir durum olacaktır. Böyle bir durumda işletmeler, diledikleri zaman işçi alıp diledikleri zaman işçi çıkarabilecek (sayısal esneklik), işçileri mümkün olan en fazla işte kullanabilecek (fonksiyonel esneklik), ücretleri istedikleri şekilde ayarlayabilecek (ücret esnekliği), işçileri diledikleri süre çalıştırabilecek (esnek çalışma süreleri uygulamaları) ve uzaklaştırma stratejileri ile gerek gördükleri tüm işleri alt işverenlere devredebileceklerdir.

Hiçbir kural konulmaksızın esnekliğin uygulanması, işletmelerin, rekabet gücünü yükseltecek, emekten aldıkları verimi en üst düzeye çıkaracak ve talepteki değişimlere tam bir uyum sağlayabilmelerini temin edecektir.

Ancak kuralsız bir esnekliğin uygulanması, 18. yüzyıl klasik liberalizmine geri dönülmesi anlamı taşımaktadır. Bu anlayışa geri dönülmesi, işçilerin uzun yıllar içerisinde elde ettikleri tüm hakları yitirmeleri ve modern köleliğin doğması ile sonuçlanacaktır.

Mevcut koruma düzeninin aynen sürmesi ise küreselleşme nedeniyle artık mümkün bulunmamaktadır. Sermayenin hızla yer değiştirebildiği buna karşılık emeğin sabit olduğu bir sistem içerisinde, iş kanunlarındaki katılığın sürdürülmeye çalışılması, sermayenin ülkeden kaçışı ve daha fazla işsizlik demek olacaktır. Katı düzenlemelerin korunmasının Don Kişot'un yel değirmenlerine saldırmasıyla aynı anlama geldiğini gören tüm ülkeler, kanunlarını esnetmek zorunda kalmışlardır. Hatta devrimciliği ve sosyalistliği ile kendini karakterize eden Küba, 1984 yılında çıkardığı İş Kanununda birçok esneklik düzenlemesine yer vermiş bulunmaktadır. Küba'nın deneme süresini

---

<sup>137</sup> Başkan, s. 39.



altı aya, aylık çalışma süresini 280 saate çıkararak ve geniş disiplin hükümleri içeren düzenlemeleri, ülkemizde dâhil olmak üzere birçok ülkeden daha esnek bulunmaktadır<sup>138</sup>.

İş hukukundan beklenen, her hukuk normundan beklendiği gibi, tarafların birbirine zıt olan menfaatleri arasında adil bir denge kurabilmesidir. İş hukuku, esneklik konusuna ilişkin amaç çatışmasında da bir uzlaşmaya, tarafları mağdur etmeyecek bir çözüme ulaşmak zorundadır. Buradaki çözümde ekonomik zorunluluklar ile sosyal haklar arasındaki hassas dengenin gerçekleştirilmesine özen gösterilmesi gerekmektedir<sup>139</sup>.

İş hukukunun, esneklik ve güvence taleplerini uzlaştırmak için bulduğu formül “güvenceli esneklik” kavramıdır.

Esneklik ve güvence kavramlarının bir araya getirilmesiyle türetilen güvenceli esneklik kavramı, son yıllarda gittikçe yaygınlaşmakta ve çalışma ilişkilerinin en popüler kavramı haline gelmektedir. Güvenceli esneklikten, esneklik ve güvence gibi iki zıt menfaati dengelemesi ve herkes için bir “kazan-kazan” durumu yaratması beklenmektedir. Güvenceli esneklik kavramının temelini güvence ve esnekliğin birbirine zıt değil birbirini destekleyen kavramlar olduğu şeklindeki yaklaşım oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre esneklik, yalnızca işverenin çıkarına olan bir kavram olmayıp aynı zamanda işçinin de çıkarına olan bir kavramdır. Çünkü katı iş kanunları sonuçta işletmeyi kapanmaya götürecektir ve kapanmadan en büyük zararı işsiz kalan işçiler görecektir. Yine esneklikten uzak iş mevzuatı yabancı yatırımların ülkeye girişini engelleyecek ve yerli sermayenin de ucuz emek bölgelerini tercih etmesine sebep olacaktır. Aynı şekilde güvencede yalnızca işçinin yararına bir kavram olarak ele alınmamalıdır. Çünkü nitelikli, huzurlu ve sadık çalışanlardan oluşan bir işletme, en büyük faydayı işverene sağlayacaktır<sup>140</sup>.

Güvenceli esnekliğin, eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerindeki esnekliği

<sup>138</sup> Ufuk Aydın, “Devlet Korumacılığı Ya Da Esneklik- Latin Amerika’da İş Hukuku Reformu”, *MESS Mercek*, S. 14, Nisan 1999, s. 51 dn. 12.

<sup>139</sup> Münir Ekonomi, “4857 sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, Aralık 2008, s. 6.

<sup>140</sup> Hilal Derici, “Güvenceli Esneklik”, *TİSK İşveren Dergisi*, 44(9), (Haziran 2006), Erişim Tarihi: 04 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1450&id=77](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1450&id=77)

güçlendirmeyi; diğer taraftan da, işgücü piyasası içinde ya da dışındaki zayıf gruplar için güvenceyi artırmayı öngören bir kavram olarak tanımlanması mümkündür<sup>141</sup>.

Avrupa Komisyonunun 2007 yılında yayımladığı “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiriye göre, güvenceli esnekliğin tüm ülkeler için geçerli dört temel bileşeni bulunmaktadır:

1- Modern iş kanunları, toplu sözleşmeler ve çalışma düzenlemeleri vasıtasıyla esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri,

2- Çalışanların sürekli olarak uyum sağlama yeteneklerini ve istihdam edilebilirliklerini sağlayacak kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri,

3- Bireylere hızlı değişim süreçleri ile başa çıkmalarında yardımcı olacak, işsizlik dönemlerini kısaltacak ve yeni işlere geçişi basitleştirecek etkili aktif işgücü piyasası politikaları,

4- Yeterli gelir desteği sağlayan, istihdamı teşvik eden ve işgücü piyasası hareketliliğini basitleştirecek modern sosyal güvenlik sistemleri<sup>142</sup>.

Güvenceli esneklik kavramı ülkemiz açısından da popüler olan ve tartışılan bir kavramdır. Tartışmanın işveren tarafı, Türkiye'nin iş mevzuatının son derece katı olduğu ve bu katılığın rekabeti ve istihdamı engellediği kanaatindedir. Dünya Ekonomik Forumunun Küresel Rekabet Endeksi 2006-7 verilerine göre, Türkiye işgücü piyasası esnekliği açısından 92. sırada yer almakta ve bu durum Türkiye'nin rekabet gücünü önemli ölçüde azaltmaktadır<sup>143</sup>. İşçi kesimi ise, işverenlerin tüm fedakarlığı işçilerden beklediğini, tüm haklarından arındırılarak uzun saatler ve ağır koşullarda çalıştırılmak istenildiklerini, esneklikte hedefin iş güvencesinin ve işten çıkarma tazminatlarının bertaraf edilmesi olduğunu iddia etmektedir<sup>144</sup>. Güvenceli esnekliği lehine ve aleyhine makaleler günlük gazetelerde kendine yer bulabilmektedir<sup>145</sup>.

<sup>141</sup> Handan Sağlanmak, *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s. 70.

<sup>142</sup> Ezgi İçli, “Avrupa İşgücü Piyasasının Değişime Cevabı: Güvenceli Esneklik”, *MESS İşveren Gazetesi*, Şubat 2009, Erişim Tarihi: 01 Haziran 2011, <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=2267&icid=2267>

<sup>143</sup> Nurhan Süral, “Rekabet Gücünün ve İstihdamın Artırılmasında Sosyal Anlaşmalar”, *TİSK İşveren Dergisi*, 45(7), (Nisan 2007), Erişim Tarihi: 09 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1672&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1672&id=86)

<sup>144</sup> Kamil Kinkır, “Esneklik”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, s. 85.

<sup>145</sup> Birkaç örnek için Bkz.: Ali Tezel, “İşveren İçin Avrupa İşçi İçin Çin’i İsteyemezsiniz”, *Habertürk Gazetesi*, (17 Şubat 2010), s. 21; Necmettin Çakmak, “Köleliğe “Evet” Diyenler Parmak Kaldırsın!”,

Aslında Türkiye’de hem katılık hem de kuralsız esneklik bir arada bulunmaktadır. Türkiye’de toplam istihdamın yarısına yakını<sup>146</sup> oluşturan kayıtdışı işgücü piyasası bütün tanımlara göre fazlasıyla esnek bulunmaktadır. Bu kesimde çalışan işçiler hem hiçbir haktan yararlanamamaktadır. Kamu kesimi ve sendikaların örgütlü olduğu özel sektör işletmeleri ise katı mevzuatın baskısı altındadır<sup>147</sup>.

### 1.2.3. Esnek İstihdam Modelleri

Küreselleşmenin çalışma ilişkileri üzerindeki en önemli etkilerinden biri de, mevcut geleneksel istihdam modelinden bir yönüyle ayrılan ve atipik olarak nitelendirilen esnek istihdam modellerini yaygınlaştırmasıdır. Bir takım eski atipik istihdam modellerini yaygınlaştıran küreselleşme aynı zamanda, teknolojik yeniliklerin de katkısıyla, yeni bazı atipik istihdam modellerinin doğmasına da sebep olmuş bulunmaktadır.

En önemli atipik istihdam modelleri, kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, evde çalışma ve tele çalışmadır. Atipik istihdam modellerinin tezimizin takip eden bölümlerinde ayrıntılı olarak işlenmiş olması hasebiyle, bu bölümde yalnızca haklarında kısaca bilgi verilmesi ile yetinilecektir.

#### 1.2.3.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma esnek istihdam modellerinin en eski ve en yaygın uygulanan şeklidir<sup>148</sup>.

İş Kanununun 13/1. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesini, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmiş olduğu iş sözleşmesi olarak tanımlamaktadır.

Tanımda yer alan “önemli ölçüde az” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde açıklanmış bulunmaktadır. Anılan maddeye göre, bir çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılabilmesi,

---

*Milli Gazete*, (22 Şubat 2010), s. 6; Nihal Kemaloğlu, “Görüntü ve Ses Kirliliği Tekel Direnişi”, *Akşam Gazetesi*, (26 Ocak 2010), s. 8; Ege Cansen, “Et Değil Çoban İthal Edilmelidir”, *Hürriyet Gazetesi*, (25 Eylül 2010), s. 8.

<sup>146</sup> Nurettin Bilici, *Vergi Hukuku*, (21. baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 2009, s. 319.

<sup>147</sup> Namık Tan, “İşgücü Piyasasında Değişiklikler ve Örgütlenme Önündeki Engeller (işgücü)”, *Türk-İş Yayın Organı*, S. 369, Eylül-Ekim 2005, s. 142.

<sup>148</sup> Turan, s. 29.

tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranını geçmemesine bağlıdır. Buna göre örneğin haftada 45 saat çalışma yapılan bir işyerinde 30 saat ve altında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma sayılacak, 30 saatin üstündeki çalışmalar ise tam süreli çalışma olarak kabul edilecektir.

Kanun, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, kısmi süreli çalışan işçinin, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulmasını yasaklamıştır (13/2. md.). Bu yasağa rağmen farklı bir işleme tabi tutulan kısmi süreli işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir (5/6. md.). Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerekir.

İşyerinde pozisyonlarına uygun açık yer bulunduğunda işçilerin, kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınmak zorundadır. İşveren işyerinde boşalan pozisyonları zamanında işçilere duyurmakla da mükelleftir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi yararlanırlar. Kısmi süreli işçiler hak ettikleri izinleri, takip eden yılın izin süreleri içine rastlayan iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar<sup>149</sup>.

### 1.2.3.2. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Geçici (ödünç) iş ilişkisi 4857 sayılı Kanun ile mevzuatımıza dahil olmuş bulunan esnek istihdam modellerinden biridir.

İş kanununun 7/1. maddesine göre geçici (ödünç) iş ilişkisi, işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesidir.

<sup>149</sup> Halûk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, (3. baskı), Mimoza Yayınları, Konya 2009, s. 44.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması iş sözleşmesini sona erdirmemektedir. Ancak ilişki devam ettiği sürece işçi, asıl işverene karşı üstlendiği işin görülmesi edimini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü bulunmaktadır.

Geçici (ödünç) iş ilişkisi en fazla altı aylık bir süre için yapılabilir. Ancak ilişkinin süresinin iki defa yenileme yapılmak suretiyle onsekiz aya kadar uzatılması mümkündür. Geçici (ödünç) iş ilişkisinin iki defadan fazla yenilenmesine cevaz verilmemiştir.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen geçici (ödünç) iş ilişkisi, kazanç elde etme amacına yönelmeyen ve meslek olarak yapılmayan, meslek edinilmemiş geçici (ödünç) iş ilişkisidir. Bununla birlikte yabancı ülke mevzuatlarında geçici iş ilişkisi denilince asıl olarak akla gelen meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisidir. Meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi, ödünç işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından işçilerin, yalnızca başka işverenlere ücret karşılığında ödünç verilmeleri için istihdam edilmeleri anlamına gelmektedir. Bu tür bir geçici (ödünç) iş ilişkisinde işverenin bir işyeri dahi bulunmamaktadır. Zira bu işi yapan işverenler genellikle bir büroda faaliyette bulunmakta ve fiili anlamda bir iş aracılığı fonksiyonunu yerine getirmektedir<sup>150</sup>.

### 1.2.3.3. Evde Çalışma

Evde çalışmayı geleneksel istihdam modelinden ayıran husus, işçinin çalışmasını işyerinin dışında kendisinin belirlediği bir yerde yapıyor olmasıdır. İşçinin işyeri dışında belirlediği bu çalışma yeri genellikle evi olduğu için, bu tür çalışmalarda evde çalışma olarak isimlendirilmektedir.

ILO, 177 sayılı sözleşmesinde ev işçisini, “kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan ve ulusal kanun, tüzük ve mahkeme

<sup>150</sup> Orhan Ersun Civan, *Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, s. 37-38.

kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi” olarak tanımlamaktadır<sup>151</sup>.

Evde çalışma iş mevzuatımız içinde düzenlemiş değildir. Evde Çalışma, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 461-469. maddelerinde “evde hizmet sözleşmesi” başlığı altında özel olarak düzenlenmiş bulunmaktadır.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 461. maddesine göre evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi), işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

6098 sayılı Kanuna göre evde hizmet sözleşmesinde işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirmek; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirmek mecburiyetindedir. İşçi ise, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek, çalışmanın sonucunu işverene teslim etmek, işveren tarafından sağlanan malzeme ve iş araçlarını gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, kalan malzeme ile iş araçlarını işverene teslim etmek ve işverenin sağladığı araç ve malzemede bozukluk varsa bunu derhal işverene bildirmekle yükümlü bulunmaktadır.

#### 1.2.3.4. Tele Çalışma

İletişim teknolojilerindeki gelişme ile birlikte ortaya çıkmış bulunan tele çalışma, işçinin işini işvereninden ve müşterisinden uzakta gerçekleştirdiği ve yaptığı işi, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla ulaştırdığı bir çalışma biçimidir<sup>152</sup>.

Avrupa Birliğinde işçi ve işveren konfederasyonları arasında yapılan 16.07.2002 tarihli çerçeve anlaşma ile tele çalışmanın gönüllü olması, tele çalışanların büroda çalışanlarla aynı haklardan yararlanması, işverenin işçinin kullanacağı malzemeyi

<sup>151</sup> Ayşe Gözde Koyuncu, *Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 6-7.

<sup>152</sup> H. Filiz Alkan Meşhur, *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma, Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006, s. 22.

sağlaması ve işverenin işçinin güvenliğinden sorumlu bulunması hususlarında mutabakat sağlanmıştır<sup>153</sup>.

Birçok ülkede hükümetler yeni iş imkânları yaratması, bölgesel dengesizlikleri gidermeye etkisi, merkezden uzak mekânlarda iş yapabilme olanağı sağlaması, trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi nedenlerle tele çalışmayı desteklemektedir. Tele çalışma birçok ülkede özellikle kırsal kesimin ekonomik gelişiminde ve özürhükümlerinin istihdamında yeni bir strateji olarak düşünölmektedir. Günümüzde tele çalışma ABD, Kanada, Japonya, Avustralya ve AB ölkelerinde hızla yaygınlaşmaktadır. Bu ölkelerin yanı sıra Singapur, Malezya, Brezilya gibi gelişmekte olan ölkelerde tele çalışmada belirgin bir artış gözlenmektedir<sup>154</sup>.

İş mevzuatımızda tele çalışma özel olarak düzenlemiş değildir. Ancak iş sözleşmesinin unsurlarının gerçekleştiğı yani bir işin ücret karşılığında göröldüğü ve işçinin işverene bağımlı bulunduğı bir tele çalışmayı, iş sözleşmesi kapsamı dışında değerlendirmek için herhangi bir sebep bulunmamaktadır<sup>155</sup>.

### **1.3. TÜRK İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ VE TÜRK HUKUKUNDA ESNEK ÇALIŞMA**

#### **1.3.1. Türk İş Hukukunun Gelişimi**

Türk iş hukuku diğerk hukuk dallarına nazaran oldukça yeni bir hukuk dalıdır<sup>156</sup>. Osmanlı İmparatorluğunun içinde bulunduğı olumsuz ekonomik, siyasal ve sosyal şartlar sebebiyle, tezgâh ve el işlerine dayalı üretimin Cumhuriyetin ilk dönemlerine kadar sürmesi ve kitle üretimine dayalı ulusal sanayinin gecikmesi, iş hukukunun gelişmesini de geciktirmiştir<sup>157</sup>.

<sup>153</sup> Oğul Zengingönöl, "Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliğı Örneğı", *D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (4), 2003, s. 166.

<sup>154</sup> Aysen Tokol, "Tele Çalışma Geleceğinin Çalışma Şekli Olabilir Mİ?", *İş-Güç E-Dergi*, 5(1), (2003), Erişim Tarihi: 10 Haziran 2011, <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>

<sup>155</sup> Tamer Soysal, "Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 9, Ocak 2006, s. 153 vd.

<sup>156</sup> Turhan Esener, *İş Hukuku*, (3. baskı), Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978, s. 5.

<sup>157</sup> Altan/ Gerek/ Aydın/ Baybora/ Karaca/ Oral, s. 8.

Türk iş hukukunun gelişiminin, Tanzimat'tan Önceki Dönem, Tanzimat Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenmesi mümkündür<sup>158</sup>.

### 1.3.1.1. Tanzimat'tan Önceki Dönem

Osmanlı İmparatorluğunun bu döneminde ekonomi, seri üretime dayalı sanayi yerine, dokumacılık, süsleme, halıcılık, dericilik gibi ev ekonomisi içinde ve ufak işyerlerinde yapılan faaliyetlere dayalı bir yapı arz etmiştir. Mevcut yapı nedeniyle emek ve emeğin korunması bilinci yerleşmemiştir<sup>159</sup>.

Zaman sonra loncalara dönüşen ahilik kurumu, bu uzun dönem boyunca çalışma ilişkilerini düzenleme görevini üstlenmiştir<sup>160</sup>. Ahilik kurumu ve lonca örgütlenmesinin geleneksel yapısı, yazılı bir iş hukukunun doğmasını engellemiş ve dönem boyunca çalışma ilişkileri örf ve adet kuralları ile düzenlenmiştir<sup>161</sup>.

### 1.3.1.2. Tanzimat Dönemi

Osmanlı döneminde çalışma ilişkilerine ilişkin bir düzenleme içeren ilk metin 1845 tarihli Polis Nizamnamesinin 12. maddesidir. Anılan madde polis teşkilatının görevleri arasında, “işini ve gücünü bırakarak sırf insanların işlerini bırakmaları amacıyla olan amele ve işçi takımlarının, toplantı ve kalabalıklarının ve gerekse bu türlü kamu güvenliği bozacak her türlü karışıklık ve bozgunculuk çıkarıcı derneklerin ortadan kaldırılması ve yok edilmesi ile karışıklık çıkmasının önünün alınması önlemlerine girişilmesi ve sürekli olarak bunun için çaba gösterilmesi”ni de saymıştır. Nizamname hükmü çalışma hayatını düzenlemekten ziyade ileride doğabilecek işçi hareketlerine karşı bir tedbir alma mahiyetindedir<sup>162</sup>.

Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin kötü iş şartlarının düzeltilmesi için çıkarılan 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve maden işçileri için çıkarılan 1869

<sup>158</sup> A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *İş Hukuku*, (13. baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s. 36.

<sup>159</sup> Berin Ergin, “Osmanlı İmparatorluğu’ndan Türkiye Cumhuriyeti’ne Emeğin Serüveni”, *TİSK Akademi*, 2 (4), 2007/II, s. 24.

<sup>160</sup> Ergin, s. 19.

<sup>161</sup> Şen (Murat), s. 524.

<sup>162</sup> Mehmet Arif Koşar, *Türkiye'nin Ekonomi Politikası ve Çalışma İlişkileri 1923-1938*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, s. 25.



tarihli Maadin Nizamnamesi ise çalışanların tamamına yönelik olmayıp, yalnızca bazı işçi gruplarını korumayı amaçlayan özel nitelikli düzenlemeleridir<sup>163</sup>.

Çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik az da olsa bütünlük taşıyan ilk düzenleme Mecelle ile yapılmıştır<sup>164</sup>.

Mecelle, dönemin egemen ferdiyetçi ve liberal görüşünün etkisiyle, çalışma ilişkilerini serbest iş sözleşmesi esasına dayandırmış ve iş sözleşmesini bireysel nitelikte bir akit olarak değerlendirmiştir. Mecelle, ücret karşılığında çalışılmasını emeğin kiralanması olarak görmüştür. Bu nedenle iş sözleşmesini icâre (kira) akitleri içerisinde, “icâre-i ademî” (insan kirası) başlığı altına düzenlemiştir<sup>165</sup>.

Türk çalışma ilişkileri tarihinin, toplu iş ilişkileri alanında, dolaysız bir şekilde düzenlemeler yapan ilk kanunu olan 1909 tarihli Tatil-i Eşgal (grev) Kanunu da bu dönemde yapılmış düzenlemelerden biridir. Sendikalar, uzlaşma süreci ve grev konusunda hükümler içeren Tatil-i Eşgal Kanunu, Cumhuriyetin ilk dönemlerini de kapsar şekilde 1936 yılına kadar yürürlükte kalmış önemli bir düzenlemedir<sup>166</sup>.

### 1.3.1.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte çalışma ilişkileriyle ilgili kısmi düzenlemeler yapma anlayışı terk edilmiş ve genel bir düzenlemeye dönük faaliyetler başlamıştır. 1924 yılından başlayarak meclise sunulan iş kanunu tasarılarından altıncısı 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu olarak yasalaşmış<sup>167</sup> ve 1937 yılında yürürlüğe girmiştir<sup>168</sup>.

Türkiye tarihinde ilk defa çalışma ilişkilerini bireysel ve toplu boyutlarıyla ve bütüncül bir biçimde düzenlemiş olan 3008 sayılı Kanun, siyasal alandaki tek parti yönetimi ve onun halkçılık anlayışı ile iktisadi alandaki devletçilik uygulamalarından güçlü izler taşımaktadır. Kanun, grev ve lokavtı açık bir şekilde yasaklamış ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde devletin egemen olduğu hakem kurullarını tek yetkili kılmıştır. Toplu iş ilişkileri alanında getirdiği oldukça kısıtlayıcı hükümleri dengelemek

<sup>163</sup> Tunçomağ/ Centel, s. 18.

<sup>164</sup> Koşar, s. 24.

<sup>165</sup> Şen (Murat), s. 525 vd.

<sup>166</sup> Ülkü İleri, *Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008, s. 101.

<sup>167</sup> RG. 15.06.1936, sayı: 3330

<sup>168</sup> Mustafa Delican, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 51, 2006/2, s. 9.

isteyen kanun, bireysel iş ilişkileri alanında getirdiği katı düzenlemelerle işçileri korumak istemiştir<sup>169</sup>.

3008 sayılı Kanunun kabulünden sonra, 1946 yılında Cemiyetler Kanunundaki sendika kurma yasağı kaldırılmış, 1953 yılında Deniz İş Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kabul edilmiş, 1961 Anayasasıyla grev ve lokavt yasağı kaldırılmış, 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. 1963 yılında toplu iş hukukunun tümüyle İş Kanununun kapsamı dışına çıkması ve bireysel iş ilişkileri alanında önceki dönemlerde yapılan değişikliklerle yamalı bohçaya dönen 3008 sayılı Kanun 1967 yılında yerini 931 sayılı İş Kanununa<sup>170</sup> bırakmıştır<sup>171</sup>.

931 sayılı İş Kanunu, 3 yıldan fazla bir süre yürürlükte kaldıktan sonra, kabulü sırasında TBMM’de yapılan şekil hataları nedeniyle Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden tümüyle iptal edilmiştir<sup>172</sup>.

İptal edilen 931 sayılı Kanunun yerine kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu<sup>173</sup> ise Türkiye’nin üçüncü iş kanunu olmuş ve yerini alacak olan 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır<sup>174</sup>.

### 1.3.2. Türk Hukukunda Esnek Çalışma

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu yapılırken Kanun Koyucu, işverenin elinde bulundurduğu ekonomik gücü her fırsatta işçinin aleyhine kullanacağı ve kolektif ve bireysel özerkliğin işçiyi korumaya yetmeyeceği endişesiyle hareket etmiştir. Batı ülkelerindeki deneyimlerden kaynaklanan bu endişe, çalışma ilişkilerinin geniş ve ayrıntılı bir şekilde kanuni düzenlemelere bağlanmasına sebep olmuştur. Toplu iş

<sup>169</sup> Ahmet Makal, “Türkiye’de 1946-1960 Dönemindeki Grev Tartışmaları İle Grevler Üzerine Bir Çözümleme Denemesi”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, 65, (Şubat 2004), Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2011, [http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF\\_WP\\_65.pdf](http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF_WP_65.pdf)

<sup>170</sup> RG. 12.08.1967, sayı: 12672

<sup>171</sup> Ahmet Makal, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, 62, (Aralık 2003), Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2011, [http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF\\_WP\\_62.pdf](http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF_WP_62.pdf)

<sup>172</sup> Altan/ Gerek/ Aydın/ Baybora/ Karaca/ Oral, s. 11.

<sup>173</sup> RG. 01.09.1971, sayı: 13943

<sup>174</sup> 4857 sayılı Kanununun 120. maddesi hükmü gereğince, 1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi halen yürürlükte bulunmaktadır.

sözleşmesi, grev ve lokavtı yasaklayan 3008 sayılı Kanun, bireysel çalışma ilişkilerini tüm ayrıntılarıyla düzenlenmek suretiyle işçiyi mevzuat yoluyla korumak ve taraflar arasında adil bir denge kurmak istemiştir<sup>175</sup>.

Kanunun yürürlüğe girdiği 1936 yılından sonraki dönemde, toplu iş ilişkileri açısından büyük önem arz eden birtakım düzenlemeler yapılmıştır. 1946 yılında Cemiyetler Kanununun sendika kurmayı yasaklayan hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. 1961 Anayasası ise grev ve lokavt yasağını kaldırarak, toplu iş sözleşmesi düzenini güvence altına almıştır.

Kanun yapılırken mevcut olan şartlar büyük ölçüde değiştiği, taraflara toplu iş sözleşmesi yapma, grev ve lokavt hakkı tanındığı halde, 3008 sayılı Kanunun koruma amaçlı katı hükümleri 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarına aynen intikal etmiştir<sup>176</sup>.

1475 sayılı İş Kanununda ayrıntılara kadar inen katı kurallara dayalı kanuni düzenlemeler devam ettirildiği gibi, katı düzenleme mantığının yansımalarıyla, çalışma ilişkilerine ilişkin Tüzük ve Yönetmelik’lerde son derece ayrıntılı ve katı hazırlanmıştır. Bu durum taraf iradelerine bırakılan düzenleme alanını oldukça daraltmıştır<sup>177</sup>.

1475 sayılı İş Kanununun katı düzenlemelerinin üç başlık altında incelenmesi mümkündür:

#### 1- İstihdam Modellerindeki Katılık

1475 sayılı Kanun yalnızca geleneksel tam gün süreli istihdam modeline müsaade etmiş, atipik istihdam modellerinin hiçbirisine cevaz vermemiştir.

#### 2- Çalışma Süreleri Düzenlemelerindeki Katılık

1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesi, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması gerektiğini düzenlemiştir. Bu düzenleme günlük çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi seçeneklerini son derece

<sup>175</sup> A. Can Tuncay, “21. Yüzyıl’da Türk Çalışma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır?(çalışma mevzuatı)”, *MESS Mercek*, S. 20, Ekim 2000, s. 99.

<sup>176</sup> Toker Dereli, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, s. 47.

<sup>177</sup> Münir Ekonomi, “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği (esnekleşme)”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 59.

kısıtlamıştır. 1475 sayılı Kanun döneminde izin verilen tek esnek çalışma süresi uygulaması “basit kayan iş süreleri” uygulamasıdır<sup>178</sup>.

İş Kanunundaki haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit bölünmesi hükmü nedeniyle, günlük çalışma süresinin üstündeki bütün çalışmalar fazla çalışma sayılmış ve zamlı ücrete tabi tutulmuştur. Günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar için serbest zaman verilmesi veya çalışılmayan günler için telafi çalışması yaptırılması uygun görülmemiştir. Ayrıca işçi rıza gösterse dahi normal fazla çalışma yapılması Çalışma Bölge Müdürlüğünün iznine bağlanmıştır<sup>179</sup>.

1475 sayılı Kanunun anılan katı düzenlemelerine rağmen, gerek çalışma hayatının pratiklerinin zorlaması gerekse bizzat işçilerin istekleri üzerine bazı esnek çalışma uygulamaları yapılmış hatta işçinin 24 saat çalışıp 48 saat dinlenmesi şeklindeki bir esnek çalışma süresi uygulaması Yargıtay tarafından da tasvip görmüştür. Aynı şekilde işçilerin iki tatil arasına sıkışan yarım veya bir günlük çalışmalarını yapmayarak sonradan telafi etmek istekleri işverenlerce uygun görülebilmıştır<sup>180</sup>.

### 3- Katı İş Güvencesi Hükümleri

1475 sayılı Kanun kıdem ve ihbar tazminatlarının oluşturduğu işten çıkarmayı zorlaştıran hükümleri ile mevcut istihdamı mümkün olduğunca korumayı hedeflemiştir.

1475 sayılı İş Kanunu, örnek aldığı Batı ülkelerinin iş kanunları gibi, kitlesel üretimi, sabit talebi ve tam günlük istihdam şeklini esas almıştır. Fordist üretim tarzının egemen olduğu bu dönemde fabrika yaşamı, günlük yaşamı makinelerin işleyiş ritmine uydurarak uyku saatini, çalışma saatini, eğlenme saatini senkronize etmiştir. Bu dönemde işçilerin aynı saatte işe başlaması, aynı saatte işi bırakması, aynı saatte yemek yemeleri ve sigara molası vermeleri, aynı saate rastlayan iş dönüşlerinde trafikte sıkışmaları hayatın olağan akışı olarak görülmüştür. İş kanunları da hayatın olağan akışı olarak görülen bu durum üzerinden çalışma ilişkilerini düzenlemiştir<sup>181</sup>.

<sup>178</sup> A. Can Tuncay, “Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri (çözüm)”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, s. 78.

<sup>179</sup> Tuncay (mevzuat), s. 63.

<sup>180</sup> Öner Eyrenci, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi (esnekleştirilme)”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 171-172.

<sup>181</sup> Ekonomi (esnekleşme), s. 66.

Ancak Fordizm krizi ve enformasyon devrimi sonrasında ortaya çıkan talep farklılaşması, ürün çeşitlenmesi, değişen üretim ilişkileri, küreselleşen rekabet, ekonomik dalgalanmalar ve krizler, sermayenin hızla yer değiştirebilmesi ve ucuz emek piyasalarının olduğu ülkelere kayabilmesi, Fordist yapı esas alınarak hazırlanmış olan iş kanunlarının, yeni ekonomik düzene cevap veremedikleri eleştirileriyle karşılaşmalarına sebep olmuştur<sup>182</sup>.

Batı ülkelerinde 1974 krizi sonrasında iş mevzuatları esnetildiği halde ülkemizde uzun süre bu yönde bir çaba görülmemiştir. Bu süreçte işletmeler rekabet koşulları, yüksek maliyetler, işyerlerinin kapanma riski ve ekonomik darboğazları gerekçe göstererek esneklik talep etmişler fakat çalışanları karşısına almaktan çekinen dönemin zayıf hükümetlerinden gerekli karşılığı bulamamışlardır<sup>183</sup>.

Bu durum, ülkemizdeki işgücü piyasasının yarısının kayıtdışı kaymasına sebebiyet vermiştir. İş ve sosyal güvenlik mevzuatının ağır yükünü taşıyamayan küçük işletmeler kayıtdışı istihdama yönelirken, büyük işletmelerde üretimi taşeron veya fason yöntemiyle gerçekleştirmek, yüksek kıdem tazminatı ödememek için sık aralıklarla işçi çıkarmak gibi yöntemlere ağırlık vermeye başlamışlardır<sup>184</sup>. Bu şekilde oluşan kayıtdışı işgücü piyasasına bir müddet sonra sayıları iki milyona ulaşan kayıtdışı kaçak göçmen işçiler de dahil olmuştur<sup>185</sup>.

Çok düşük ücretlerle hiçbir güvencesi olmadan çalışan kaçak göçmen işçilerle iyice güçlenen kayıtdışı sektörde, bütün anlamlarıyla tam bir esneklik uygulanmaktayken, kamu sektörü ve sendikaların örgütlü olduğu özel sektör işletmeleri katı mevzuatın baskısı altında kalmışlardır<sup>186</sup>.

2000 yılındaki büyük ekonomik krizde işletmelerin ağır darbeler almaları ve 2002 yılında uzun bir aradan sonra tek partinin iktidara gelmesiyle hızlanan 1475 sayılı İş Kanununu değiştirme çalışmaları, 4857 sayılı İş Kanununun 22.05.2003 tarihinde kabul

<sup>182</sup> Nihat Yüksel, “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”, *TİSK İşveren Dergisi*, 41(5), (Şubat 2003), Erişim Tarihi: 11 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=664&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=664&id=40)

<sup>183</sup> Yıldız, s. 109.

<sup>184</sup> Kenar(istihdam), s. 71-72.

<sup>185</sup> Nusret Ekin, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, s. 43.

<sup>186</sup> Tan, s. 142.

edilmesi ile nihayetlenmiştir. Yeni iş kanunu, Resmi Gazete’de yayımlandığı 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun getirmiş olduğu esneklik düzenlemelerinin aşağıdaki başlıklar halinde incelenmesi mümkündür:

#### 1- İşyeri kavramına getirilen esnek tanımlama

1475 sayılı Kanununun 1. maddesinin ilk fıkrasında işyeri işin yapıldığı yer olarak tarif edilmiş ve maddenin 2. fıkrasında, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlarında işyerinden sayılacağı düzenlenmişti.

1475 sayılı İş Kanununun işyeri tanımı, Fordist üretim tarzına yani işin belli bir yerde topluca yapıldığı döneme ait bir tanımlamaydı. Oysaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, işveren, kurulan "iş organizasyonu"nu işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak 4857 sayılı Kanunun işyerinin tanımlayan 2. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarından sonra, üçüncü fıkra olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü eklenmiştir<sup>187</sup>.

4857 sayılı Kanunun işyerini iş organizasyonu olarak tanımlaması yani başka bir deyişle bir yerin işverenin iş organizasyonu içinde yer alması halinde işyeri sayılacağını öngörmesi, yeni üretim teknikleri ve bilgisayar teknolojisi kullanılarak işyeri dışında

<sup>187</sup> 4857 sayılı İş Kanunu 2. madde gerekçesi ( 4857 sayılı İş Kanununun tasarı ve gerekçe metinlerinde, Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2003 tarih ve 607/1021 sayılı yazıyla TBMM Başkanlığı'na gönderdiği tasarı metni esas alınmıştır. Metin, <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> adresinden temin edilmiştir).

yapılan tele çalışma-evde çalışma gibi esnek çalışma türlerinin önünün açılması anlamına gelmektedir<sup>188</sup>.

## 2- Çalışma süreleri düzenlemelerinin esnekleştirilmesi

1475 sayılı Kanunun esneklik uygulamalarını en fazla güçleştiren düzenlemesi, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüşülmesi gerektiğini düzenleyen 61. maddesi idi.

1475 sayılı Kanunun 61. maddesi basit kayan iş süreleri dışındaki hiçbir esnek zaman uygulamasına müsaade etmemektedir<sup>189</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun çalışma süresini düzenleyen 63. maddesi, haftalık en çok kırkbeş saat olan haftalık çalışma süresinin, tarafların anlaşmasıyla, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekillerde dağıtılabileceğini öngörmüştür. Bu düzenleme ile sıkıştırılmış çalışma haftası olarak adlandırılan esnek çalışma süresi uygulamasının önü açılmış bulunmaktadır<sup>190</sup>.

Sıkıştırılmış çalışma haftasında haftalık çalışma süresi daha az işgününe dağıtılmaktadır. Bu şekilde işçi daha fazla boş zaman bulabilmekte ve işe gidip gelme masraflarını azaltabilmektedir. İşveren ise piyasa koşullarına göre çalışmayı yoğunlaştırma imkânına kavuşmakta ve fazla mesai ödemelerini azaltabilmektedir<sup>191</sup>.

4857 sayılı Kanunun 63/2. maddesinin birinci cümlesinde haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine onbir saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceği belirtildikten sonra ikinci cümlede, bu dağıtımın yapılması halinde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı düzenlenmiştir. Üçüncü cümlede ise ismen zikredilerek denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilmesi belirtilmiştir.

Bu düzenleme ile önemli bir esnek çalışma süreleri uygulaması olan denkleştirme süresi uygulaması mevzuatımıza dâhil edilmiş bulunmaktadır. Denkleştirme süresi, işçilerin gerek görüldüğünde normal günlük çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılması

<sup>188</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (2. baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 280.

<sup>189</sup> Centel(esnek), s. 32.

<sup>190</sup> Yeter Demir, "AB Hukuku ve Türk Hukuk Sisteminin Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi", *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S. 55-56, Mart-Nisan 2009, s. 31.

<sup>191</sup> Gümüş, s. 56.

ve çalıştırıldıkları bu sürelerin karşılığında kendilerine serbest zaman tanınması esasına dayanır.

Denkleştirme süresi işletmelerin piyasa dalgalanmalarına ve talepteki ani yükselişlere cevap vermesi için son derece olumlu bir uygulamadır. Bu uygulama ile işletmeler hem ani talep yükselmelerine karşılık verebilmekte hem de fazla mesai ödemekten kurtulmaktadırlar.

4857 sayılı İş Kanunu denkleştirme süresi uygulamasına işçiyi korumak için birtakım sınırlar koymuş bulunmaktadır. Bu sınırlar, işçinin günde onbir saatten fazla çalıştırılmayacağı, yedi gün içinde mutlaka kesintisiz yirmidört saat dinlenme süresinin verilmesi gerektiği ve denkleştirme süresinin en fazla iki aylık bir süre için yapılabileceği şeklindeki düzenlemelerdir. Buna göre denkleştirme süresi uygulamak isteyen bir işveren, işçilerini bir hafta içinde günde onbir saatten altı gün altmışaltı saat çalıştırabilecektir. Bu şekilde süren çalışma, sekiz haftalık (iki aylık) normal haftalık çalışma süresi olan ( 45 x 8 =) 360 saate yani ( 360 : 11 =) 32,5 işgününe kadar sürecek, bundan sonra ise işçinin ( 6 işgünü x 8 hafta = 48 – 32,5 =) 15,5 iş günlük serbest zamanı başlayacaktır<sup>192</sup>.

4857 sayılı Kanunla getirilen bir diğer esnek çalışma süreleri uygulaması da telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması, zorunlu nedenlerle işin durması, iki tatil süresi arasına sıkışan işgünü çalışılmaması veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, çalışılmadan geçirilen bu günlere ait sürenin, taraflar arasında anlaşmayla tespit edilecek bir günde çalışılarak telafi edilmesi demektir<sup>193</sup>.

Telafi çalışması, aslında çalışması gereken bir günün boş geçirilmiş olmasının karşılığı olarak yapılan bir çalışma olduğundan, normal aşan bir çalışma olarak değerlendirilmemekte ve işçilere fazla mesai ücreti ödenmemektedir<sup>194</sup>.

Telafi çalışması işçilere, araya girmiş yarım veya bir günlük çalışmayı yapmayarak iki tatili birleştirip uzunca dinlenmek yahut izninin olmadığı dönemlerde

<sup>192</sup> Devrim Ulucan, “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Eylül 2007, s. 6.

<sup>193</sup> Ercan Akyiğit, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, (4. baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, s. 235.

<sup>194</sup> Ercan Akyiğit, “Telafi Çalışması (telafi)”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19 (3), Şubat 2005, s. 1.



fazladan izin kullanmak gibi faydalar sağlamaktadır. İşverenler ise telafi çalışması uygulaması ile, doğal afetler gibi zorlayıcı ya da makinelerin bakım ve tamiri gibi zorunlu nedenlerle çalıştıramadıkları işçileri sonradan fazla mesai ödemedi çalıştırmak imkanına kavuşmaktadırlar<sup>195</sup>.

4857 sayılı Kanun işçilerin aşırı yıpranmasına yol açmaması için telafi çalışmasını bazı sınırlamalara tabi tutmuştur. Bu sınırlamaların en önemlileri günde üç saatten fazla telafi çalışması yaptırılmayacağı ve günlük onbir saatlik azami çalışma süresinin aşılamayacağı şeklindeki sınırlamalardır. Kanun ayrıca tatil günlerinde işçilerin çalıştırılmasına ve telafi çalışmasının iki ay geçtikten sonra yaptırılmasına da cevaz vermemiştir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığı zamlı ücret ödenmesi yerine işçiye serbest zaman verilmesi de, 4857 sayılı Kanunla hukukumuzda girmiş bulunan esneklik uygulamalarından biridir.

İş Kanununun 41/4. maddesi uyarınca, işçi istemesi halinde, fazla çalışılan her saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalışılan her saat içinse bir saat onbeş dakika serbest zaman kullanabilir. İşçi normalden fazla yapmış olduğu çalışmalar karşılığında serbest zaman kullanmak istediğini yazılı olarak<sup>196</sup> ve altı ay içerisinde işverene bildirmelidir. Bu bildirim alan işveren çalışma süreleri içinde ve ücretinden bir kesinti olmaksızın işçiye serbest zamanını kullandırmalıdır.

### 3- Geleneksel istihdam modelinin esnekleştirilmesi

4857 sayılı İş Kanununda ilk defa geleneksel istihdam modeli dışındaki istihdam modellerine de yer verilmiştir. Bu istihdam modelleri geçici (ödünç) iş ilişkisi ve kısmi süreli çalışma gibi iki önemli istihdam modelidir. Ayrıca kanun, işyerini iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlamak suretiyle, evde çalışma ve tele çalışma gibi esnek istihdam modellerinin de önünü açmış bulunmaktadır.

<sup>195</sup> Akyiğit(telafi), s. 3-4.

<sup>196</sup> Kanunda yer almayan fakat İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 6. maddesinde öngörülmüş bulunan yazılı talep şartı, doktrinde, geçerlilik şekli olarak değerlendirilmemektedir. Bkz. Ercan Akyiğit, "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19 (4), Mayıs 2005, s. 23.

Anılan esnek istihdam modellerinden kısmi süreli çalışma tezimizin 2. bölümünde, geçici (ödünç) iş ilişkisi 3. bölümünde, evde çalışma ve tele çalışma ise 4. bölümünde ayrıntılı olarak işlenmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

#### 2.1. KAVRAM

4857 sayılı Kanunla mevzuatımıza dâhil olan esnek çalışma biçimleri içerisinde en yaygın olanı kısmi süreli çalışmadır<sup>197</sup>.

Kısmi süreli çalışma 1475 sayılı kanunda özel olarak düzenlenmemesine rağmen çalışma hayatında uygulama alanı bulmuş ve bilhassa kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin bakımından Yargıtay kararlarına da konu olmuştur<sup>198</sup>. Bu dönemde, gerek Yargıtay ve gerekse doktrin, mevzuatımızda, işçinin iş görme borcunun, normal çalışma süresinden daha kısa sürede yerine getirilmesini engelleyen bir hüküm bulunmadığı gerekçesiyle, iş sözleşmesinin yasal çerçevesinin kısmi süreli çalışanları da kapsadığını kabul etmiştir<sup>199</sup>.

Tam gün çalışmadan hangi oranlardaki eksik çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılacağı hususunda çok farklı düzenlemeler bulunsa da, kısmi süreli çalışma her halükarda tam gün süreli çalışmadan eksik yapılan bir çalışmadır. Bu yönüyle, tam gün uygulanan, sürekli bir tam gün süreli iş sözleşmesi olarak tarif edilen normal (tipik) iş sözleşmesinden ayrılır ve atipik (esnek) bir çalışma modeli olarak kabul edilir<sup>200</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesini karakterize eden vasıf, işyerinde alışılmış yani işin organizasyonu açısından tespit edilmiş çalışma saatlerinden daha az bir çalışma süresi içinde hizmetin ifa edilmesinin öngörülmüş olmasıdır<sup>201</sup>.

İşsizliğin azaltılmasında, rekabet gücünün artırılmasında ve pazar esnekliğinin sağlanması konusunda önemli bir araç olarak görülen kısmi süreli çalışma hükümetler

<sup>197</sup> Selçuk Kocabıyık, “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi”, *MESS Mercek*, S. 39, Temmuz 2005, s. 126.

<sup>198</sup> Öner Eyrenci, “4857 sayılı Yeni İş Kanunu (iş kanunu)”, *TİSK İşveren Dergisi*, 41(10), (Temmuz 2003), Erişim Tarihi: 06 Ocak 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=758&id=45](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=758&id=45); örnek bir Yargıtay kararı için Bkz.: Yarg. 9. HD., 05.05.1975, E.1975/7229, K.1975/29109

<sup>199</sup> Nüvit Gerek, “Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12 (2), Ağustos 1990, s. 4.

<sup>200</sup> Wolfgang Blomeyer, “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 195.

<sup>201</sup> A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, s. 89.

ve işverenler tarafından açık bir şekilde desteklenmektedir<sup>202</sup>. Bugün için kısmi süreli çalışmanın istihdam oranı ile bağlantılı olduğu genel kabul görmekte ve yapılan araştırmalarda bu kabulü doğrulamaktadır<sup>203</sup>. Bu nedenle birçok ülkede, kısmi süreli çalışmaların yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi için kısmi süreli çalışanlara vergi ve/veya prim muafiyeti getirilmesi gibi uygulamalar yapılmaktadır<sup>204</sup>.

Taraflara sağladığı avantajlar ve hükümetlerin teşvikleri ile kısmi süreli çalışma OECD ülkeleri içerisinde düzenli bir artış göstermektedir<sup>205</sup>. Kısmi süreli çalışmanın en yoğun olduğu ülke olan Hollanda'da yaklaşık olarak her iki çalışandan birisi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır<sup>206</sup>.

## 2.2. MÜESSESENİN TARİHİ GELİŞİMİ

Kısmi süreli çalışma uluslararası planda ilk kez Birleşmiş Milletler Örgütüne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu'nun Şubat 1953'teki 7. oturumunda ele alınarak tanımlanmış; "rıza dayanan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma" tanımı, Kasım 1965'te yapılan toplantıda, ILO uzmanlarınca da onaylanmıştır<sup>207</sup>.

ILO, 24.06.1994 tarihli 81. oturumunda kısmi süreli çalışma ile ilgili 175 sayılı Sözleşmeyi ve 182 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir<sup>208</sup>. Sözleşmede kısmi süreli çalışma, "normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma" olarak tanımlanmıştır. Sözleşmenin dördüncü maddesinde "kısmi süreli çalışanların tam gün çalışanlarla çalışma ve meslekte ayrımcılığa karşı eşit şekilde korumadan yararlanacakları"; beşinci maddede "kısmi süreli çalışanlara saat başına, verime göre, parça başına modeli esas alınarak hesaplanan temel ücrete ödenen meblağın, aynı metotla ücreti hesaplanan tam gün çalışana ödenen meblağdan az olamayacağı"; yedinci maddede "kısmi süreli çalışanlar için analık korunması, çalışma

<sup>202</sup> Ayşe Ünal, "Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8 (1), Ocak-Şubat-Mart 2005, s. 116.

<sup>203</sup> Gülsevil Alpagut, "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TISK Akademi*, 3 (5), 2008/1, s. 28.

<sup>204</sup> Kocabıyık, s. 130.

<sup>205</sup> Serap Palaz, "Part-Time Work In Turkey", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (3), Kış 2003, s. 4.

<sup>206</sup> Hans Hoogendoorn, "Hollanda'da Kısmi Süreli Çalışma", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6, Haziran 2007, s. 230.

<sup>207</sup> Çiğdem Yorulmaz, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2008, s. 24.

<sup>208</sup> Soner Aydın, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi", *İstanbul Barosu Dergisi*, 82 (2008/5), Eylül-Ekim 2008, s. 2390.

ilişkinin sona erdirilmesi, ücretli yıllık izin, ücretli resmi tatiller ve hastalık iznine ilişkin koşulların tam gün çalışanla eşit olacağı” düzenlenmiştir. Sözleşmenin 11. maddesi ile de “bu sözleşmede belirtilen esasların üye devletlerce kanunlarla ve yönetmeliklerle hayata geçirileceği, toplu iş sözleşmelerine de bu konuda hükümler konularak veya ulusal sisteme uygun diğer yöntemlerle uygulamasının sağlanması” gereği belirtilmiştir<sup>209</sup>.

Avrupa Birliğinde ise, 1995 yılından itibaren sosyal taraflar arasında süren görüşmeler sonucu mutabakata varılan Çerçeve Anlaşma 15.12.1997 tarihinde 97/81/EC sayılı Yönerge olarak kabul edilerek, bağlayıcı niteliğe kavuşmuştur. Çerçeve anlaşma, kısmi süreli çalışmaya ilişkin genel prensipleri ve asgari ölçüleri belirlemiştir<sup>210</sup>.

Türk çalışma hayatında kısmi çalışma ilk defa IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1982 yılı Programında resmi olarak zikredilmiş ve kısmi süreli çalışmanın çalışma mevzuatımıza getirilmesi için gerekli değerlendirmelerin yapılacağı belirtilmiştir<sup>211</sup>. Bu tarihten itibaren Türkiye Cumhuriyeti düzenli olarak Beş Yıllık Programlarda ve Yıllık Programlarda kısmi süreli çalışmaya yer vermiştir. AB’ye tam üyelik ve uyum taahhütlerini içeren Ulusal Program çerçevesinde 2003 yılına kadar esnek çalışma modellerine ilişkin düzenlemelerin yapılacağı taahhüt edilmiş ve 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı Kanunda kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir<sup>212</sup>.

### 2.3. TANIMI

Kısmi süreli çalışmanın tanımı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Farklı tanımlamalar, tam süreli çalışmadan hangi orandaki eksik çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılması gerektiği hususundaki farklı düzenlemelerden kaynaklanmaktadır.

<sup>209</sup> Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(2006/4), (Ekim-Kasım-Aralık 2006), Erişim Tarihi: 13 Ocak 2011 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/843.pdf>

<sup>210</sup> Şeyda Aktekin, “Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı’nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü”, *MESS Mercek*, S. 30, Nisan 2003, s. 77.

<sup>211</sup> Aydın, s. 2389.

<sup>212</sup> Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, İstanbul 2002, s. 55-64.

Avrupa Birliği içerisinde Almanya, Hollanda, İrlanda ve Lüksemburg'ta haftalık çalışma süresinin altındaki her iş süresi kısmi çalışma sayılırken; İspanya'da normal iş süresinin üçte ikisinden, Fransa'da beşte dördünden, Danimarka'da ise “mutat haftalık iş süresi”nden daha az çalışanlar kısmi süreli çalışan sayılmaktadır. Aynı zamanda Almanya gibi bazı ülkeler haftalık iş süresi 15 saatin altında bulunan işçileri “cüz’i istihdam edilenler” olarak nitelendirmekte ve sosyal sigorta kapsamı dışında tutmaktadır<sup>213</sup>.

Kısmi süreli çalışmayı, çalışma süresi konusunda ayrıntı vermeden tanımlayan, 175 sayılı ILO sözleşmesinin 1. maddesindeki, “ normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli ve gönüllü olarak yapılan çalışma” şeklindeki tanım, en çok kabul gören tanımlamadır<sup>214</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu 13/1. maddesinde, kısmi süreli iş sözleşmesi, “ işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi”ni içeren sözleşme, olarak tanımlanmıştır<sup>215</sup>. Yapılan bu tanımlamada, ILO’nun yaptığı kısa çalışma tanımındaki üç unsurdan yalnızca ‘normal çalışma süresinden kısa olması’ unsuruna açıkça yer verilmiştir<sup>216</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın daha açık bir tanımlaması ise “ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği”nin<sup>217</sup> 6. maddesinde yapılmıştır. Anılan maddede kısmi süreli çalışma, “ İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” olarak tanımlanmıştır.

## 2.4. UNSURLARI

Kısmi süreli iş sözleşmesinin Kanun ve Yönetmelik'teki tanımlarında açık olarak vurgulanan unsuru, çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesindeki çalışma süresinden önemli ölçüde az olmasıdır.

Kanunun 13/1. maddesindeki tanımda geçen “...sözleşmesidir” ibaresi, diğer tüm sözleşmeler gibi kısmi süreli iş sözleşmesinin de, ancak iki tarafın karşılıklı ve birbirine

<sup>213</sup> Blomeyer, s. 201.

<sup>214</sup> Özel, s. 30.

<sup>215</sup> Demircioğlu/ Centel, s. 83.

<sup>216</sup> Özel, s. 31.

<sup>217</sup> RG. 06.04.2004, sayı: 25425

uygun iradeleriyle yani iki taraflı rıza ile kurulabileceğini gösterir<sup>218</sup>. Serbest irade (rıza) ile kurulma, kısmi süreli iş sözleşmesinin ikinci unsurudur.

Kanunun kısmi süreli iş sözleşmesinin bir “iş sözleşmesi” olduğunu amir olması, kısmi süreli iş sözleşmesinin “süreklilik” unsuruna işaret etmektedir. Bir tek işin yapılması ya da belirli bir sonucun yaratılmasının üstlenilmesi bir iş sözleşmesinin konusunu oluşturamayacağı gibi<sup>219</sup> kısmi süreli iş sözleşmesinin konusunu da oluşturamaz.

ILO’nun genel kabul gören tanımında<sup>220</sup> belirtilen “düzenli” olma koşulu da, kısmi süreli iş sözleşmesinin son unsurunu oluşturmaktadır. Düzenli olma koşulu, Türk Borçlar Kanunu Tasarı’sının 392/2. maddesinde, kısmi süreli çalışmanın unsuru olarak açıkça zikredilmiştir<sup>221</sup>. Anılan maddeye göre, “İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak ...yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler”, “düzenli biçimde” olmak kaydıyla, “hizmet sözleşmesi” olarak kabul edilecektir.

#### 2.4.1. Çalışma Süresinin Normal Çalışma Süresinden Az Olması

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmediği sözleşmeler, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilemezler<sup>222</sup>.

Önemli ölçüde az çalışma, tam süreli çalışan emsal işçinin yaptığı çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği md. 6). Buna göre, iş yerindeki emsal işçi 45 saat çalışıyorsa 30 saate kadar, 30 saat çalışıyorsa 20 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma sayılacak; bu sürelerin üzerindeki çalışma ise, tam süreli çalışmadan az olduğu halde kısmi süreli çalışma sayılmayacaktır.

<sup>218</sup> Kemal Gözler, *Hukukun Temel Kavramları*, (5. baskı), Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2008, s. 229-230.

<sup>219</sup> Aydın Zevkliler, Murat Aydoğdu, Hasan Petek, *Zevkliler Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, (6. baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 1998, s. 307; Cevdet Yavuz, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (4. baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 1996, s. 406.

<sup>220</sup> Bkz. yuk. s. 52.

<sup>221</sup> Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü’nün 22.01.2008 tarih ve 101-1075/293 sayılı yazıyla TBMM Başkanlığı’na gönderdiği Tasarı metni ve metindeki madde numaralandırmaları esas alınmıştır. Tasarı metni, “<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0499.pdf>” adresinden temin edilmiştir.

<sup>222</sup> Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku*, (6. baskı), İmaj Yayınevi, Ankara 2005, s. 67.

İşçinin çalışmasının, haftanın sadece belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre ya da haftanın bir veya birkaç günü belirli bir süre çalışma şeklinde olmasının kısmi süreli çalışma sayılması açısından bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan emsal çalışmadan üçte bir oranında daha az süreyle çalışmaktır<sup>223</sup>.

Kanununun 13/3. maddesinde emsal işçi, “işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi” olarak tanımlanmış, “İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi”nin emsal işçi olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

#### 2.4.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Düzenli ve Sürekli Olması

Emsal işçinin çalışmasından daha az süreyle yapılan bir çalışmanın, kısmi süreli bir çalışma sayılabilmesi için, bu çalışmanın düzenli ve sürekli de olması gerekir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, başlangıcından itibaren çalışmanın kısmi olarak kararlaştırıldığı ve çalışmanın kısmiliğinin sözleşme boyunca sürdüğü sözleşmelerdir. İş sözleşmesinin başlangıçta tam süreli olarak yapılması ve sonradan karşılıklı rızayla kısmi süreliye dönüştürülmesi mümkündür. Bu durum düzenlilik unsuruna zarar vermez. Düzenlilikten kastedilen, daha az süreyle yapılan çalışmanın, tesadüfe veya geçici zorunluluklara değil, bir sisteme dayanmasıdır.

Süreklilik kelimesi iki anlamı birden bünyesinde barındırmaktadır. Bu anlamlardan birisi, aynı şekilde sürme, başlangıcındaki haliyle devam etme, değişmeme manasındaki devamlılıktır. Sürekliliğin diğer anlamı ise, aynı mahiyetteki hareketlerin birden fazla yapılması manasındaki tekrarlılıktır<sup>224</sup>. Daha az süreli bir çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılabilmesi için, kanaatimce, sürekliliğin her iki anlamını da karşılaması gerekmektedir. Yani daha az çalışma hem kesintili olmamalı ve arızı nitelik göstermemeli ve hem de tek bir iş veya sonucun meydana getirilmesinden ibaret bulunmamalıdır.

<sup>223</sup> Talat Canbolat, *İşçi Buluşları*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 164.

<sup>224</sup> Türk Dil Kurumu, *Büyük Türkçe Sözlük*, Erişim Tarihi: 16 Haziran 2011, <http://www.tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=s%FCreklilik&ayn=tam>



### 2.4.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Serbest İrade İle Kurulması

Kısmi süreli iş sözleşmesi tarafların karşılıklı rızaları ile kurulması mümkün olan bir sözleşmedir. Bu nedenle işveren tek taraflı iradesiyle tam süreli çalışan işçisini kısmi süreliye çeviremez, işçisinin rızasını almak zorundadır. İşçinin kısmi çalışmayı kabul etmemesi işverene sözleşmeyi haklı sebeple fesih hakkı vermez.

İsteğe bağlı olmaksızın, talep daralması gibi nedenlerle mecburi olarak yapılan az süreli çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak nitelendirilemez.

## 2.5. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN BENZER SÖZLEŞMELERLE KARŞILAŞTIRILMASI

### 2.5.1. Kısa Çalışma İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Karşılaştırılması

Kısa çalışma, kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde işçinin rızasına bağlı olmaksızın geçici olarak çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı ya da işin tamamen tatil edildiği, buna karşın işçinin azalan veya kesilen ücretinin yerine İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödeneğin öngörüldüğü bir çalışma biçimidir<sup>225</sup>.

Kısa çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun getirdiği önemli yeniliklerden biridir. 1475 sayılı Kanun döneminde kısa çalışma düzenlemesinin bulunmaması, ciddi sıkıntılar doğurmuş ve kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarının artmasına sebep olmuştur<sup>226</sup>. Anılan sıkıntıları gidermek ve kriz dönemlerinde ücretsiz izne çıkarılan işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla 4857 sayılı Kanunun 65. maddesiyle getirilen kısa çalışma düzenlemesi, 5763 sayılı Kanunun<sup>227</sup> 18. maddesiyle 4447 sayılı Kanuna<sup>228</sup> ek 2. madde olarak nakledilmiş ve 65. madde yürürlükten kaldırılmıştır.

4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, eğer işçilerinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasını

<sup>225</sup> Ufuk Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, Mart 2009, s. 30.

<sup>226</sup> Ali Nafiz Konuk, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", *MESS Mercek*, S. 34, Nisan 2004, s. 53.

<sup>227</sup> RG. 26.05.2008, sayı: 26887

<sup>228</sup> RG. 08.09.1999, sayı: 23810

istiyorsa, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmek zorundadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işverenin talebi uygun bulunduğu takdirde<sup>229</sup>, işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz<sup>230</sup>. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir<sup>231</sup>. Kısa çalışma, gerekliliğini doğuran yasal neden sona erdikten ve her halde 3 ay sonra tarafların iradelerine bağlı olmaksızın tam süreli çalışma sekline döner<sup>232</sup>.

Bilhassa çalışmanın önemli ölçüde azaldığı hallerde, kısa çalışma ile kısmi süreli çalışma birbirine benzerlik gösterirler. Ancak kısa çalışma, kısmi süreli çalışmadan farklı olarak, düzenli ve sürekli bir çalışma şekli değildir ve tarafların karşılıklı iradeleriyle oluşmaz. Kısa çalışma eğer şartları oluşmuşsa işverenin tek taraflı iradesiyle kurulabilir<sup>233</sup>. Kısa çalışma şartların belirlediği ve her halükarda 3 ayı geçemeyen bir süreyle sınırlıyken, kısmi süreli çalışmanın bir sınırı yoktur. İşçi kısmi süreli bir işte emekli oluncaya kadar çalışabilir. Yine kısmi süreli çalışma, çalışmanın başlangıcından itibaren bu haliyle kararlaştırılmışken, kısa çalışma başlangıçta öngörülme ve istenmeyen bir çalışma şeklidir. Kısmi çalışma birtakım idari prosedürlere ve izinlere

<sup>229</sup> Bakanlık, talebin uygunluğunu, 13.01.2009 tarih ve 27109 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre değerlendirecektir.

<sup>230</sup> 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde öngörülen üç aylık süre, 28.02.2009 tarih ve 27155 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5838 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 4447 sayılı Kanuna eklenen “geçici 8. madde” ile, 2008 ve 2009 yılları için 6 aya çıkarılmıştır. 6 aylık süre uygulaması, 05.02.2010 tarih ve 27484 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5951 sayılı Kanunun 6. maddesiyle 2010 yılına da teşmil edilmiştir.

<sup>231</sup> İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın çalışma süresi ve işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısına ilişkin şartları, 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, işsizlik ödeneği alabilmesi için işçinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması gerekmektedir.

<sup>232</sup> Latife Çiğdem Ertaş, *Kısa Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006, s. 43.

<sup>233</sup> Kısa çalışma için işçinin rızasının gerektiğini savunan karşı görüş için Bkz.: Ömer Ekmekçi, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 14, Haziran 2009, s. 53-54.

tabiyken, kısmi süreli iş sözleşmesinin kurulması için tarafların uygun irade beyanları yeterlidir<sup>234</sup>.

### 2.5.2. Mevsimlik Çalışma İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Karşılaştırılması

Mevsimlik çalışma İş Kanununda tanımlanmamış yalnızca yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerini düzenleyen 53. maddenin 3. fıkrasında, “Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz” denilerek, bir yıldan az süren bir çalışma biçimi olduğu belirtilmiştir.

Mevsimlik çalışma, faaliyetin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte faaliyetin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir<sup>235</sup>.

Mevsimlik çalışmayı karakterize eden vasıf, yılın tamamında değil, bazı dönemlerinde yapılan bir çalışma olmasıdır. Daha ziyade turizm ve eğlence sektöründe yaygın olan bir çalışmadır. Yılın çalışma yapılmayan dönemlerinde iş sözleşmesi askıda kabul edilir<sup>236</sup>.

Kısmi süreli çalışma ile mevsimlik çalışmanın benzer yönü, her ikisinin de yıllık bazda tam süreli çalışmaya göre daha az süreli çalışmalar olmalarıdır. Fakat kısmi süreli çalışma, kanuni tanımında yer aldığı üzere, “haftalık” çalışma süresinin, tam süreli “haftalık” çalışma süresinden kısa olduğu çalışmadır. Kısmi süreli çalışan işçi haftanın bazı günlerinde tam süreli kadar çalışsa da, diğer günleri hiç veya daha az çalışarak toplamda tam süreli çalışmanın üçte ikisine kadar bir çalışma yapar. Lakin bu çalışma aynı şekilde bütün yıl sürer. Mevsimlik işçi ise çalıştığı dönemde genellikle tam süreli olarak çalışır, sözleşmenin askıda olduğu çalışmadığı dönemde ise hiçbir çalışma yapmaz ve ücret almaz.

<sup>234</sup> Ertaş, s. 42 vd.

<sup>235</sup> Sevil Büyüktarakçı, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009, s. 6.

<sup>236</sup> Yarg. 9. HD., 12.06.2007, E. 2007/8472, K. 2007/18732

### **2.5.3. Vardiya Usulü Çalışma İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Karşılaştırılması**

Vardiya usulü çalışma, normal çalışma süreleriyle fakat postalar halinde yapılan çalışmadır. Klasik üçlü vardiya düzeni içinde vardiya grupları haftada 45, günde 7,5 saat çalışmakta, günde yarım saat mola vermekte (ara dinlenmesi), haftanın yedinci günü 24 saatten az olmamak üzere bir gün hafta tatili yapmaktadır. Her vardiya grubu, işgününde 8 saat işyerinde kalmakta ve işini kendisini izleyen vardiya grubuna devrederek işyerini terk etmektedir<sup>237</sup>. Vardiya usulü çalışmanın kısmi süreli olarak da yapılması mümkündür. Bu durumda her vardiya grubu örneğin 5 saat süreyle çalışmakta ve işi izleyen gruba bırakmaktadır. Kısmi süreli çalışma ile vardiya usulü çalışma arasında ki temel fark; vardiya usulü çalışmanın kısmi süreli de yapılabiliyor olmasına rağmen, kısmi süreli çalışmanın tanımı gereği asla tam süreli olarak yapılamamasıdır.

## **2.6. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TERCİH EDİLME NEDENLERİ**

### **2.6.1. Çalışanlar Açısından**

Çalışanların giderek artan oranda kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin kişiye özel ve çok farklı nedenleri olabileceği gibi, toplumların ekonomik ve sosyal yapılarına bağlı olarak, bu nedenler bir toplumdaki diğerine farklılıklar gösterebilir veya en azından öncelik sıralaması değişebilir<sup>238</sup>. Bununla birlikte kısmi süreli çalışmanın çalışanlar tarafından tercih edilme nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

a- Kısmi süreli çalışma, kadınların, genç işçilerin, özürhükümlülerin ve sosyal dışlanma riski nedeniyle tam gün istihdam edilmek istenemeyebilecek kişilerin başlangıçta çalışma hayatına girmelerinin bir yolu olarak önemli bulunmaktadır. Aksi halde bu gruplar belki de hiçbir zaman böyle bir işe başlama şansını elde edemeyeceklerdir<sup>239</sup>.

b- Kısmi süreli çalışma, öğrencilerin öğrenimlerine devam ederken bir yandan da çalışarak gelir elde etmelerine imkan tanımaktadır.

<sup>237</sup> Can Şafak, *Üçlü Vardiya Organizasyonu*, 2007, Erişim Tarihi: 17 Haziran 2011 [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=10733](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=10733)

<sup>238</sup> Yalçın Bostancı, "Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukukunda Ortaya Çıkan Uygulama Sorunları", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, I (1), 2006, s. 267.

<sup>239</sup> Ünal, s. 116.

c- Kısmi süreli çalışma yoluyla emekliler ek gelir elde edebilmekte ve emekliliğe yumuşak bir geçiş yaparak, emekliliğin doğurabileceği psikolojik sorunlardan daha az etkilenebilmektedirler.

d- Tam süreli bir işte çalışanlar, yan iş mahiyetinde kısmi süreli ikinci bir işte çalışarak gelirlerini artırabilmektedir.

e- Kısmi süreli çalışma, evli kadınların aile sorumluluklarını ihmal etmeksizin iş hayatında yer almalarını ve aile bütçesine katkı sağlamalarını olanaklı kılmaktadır. Kadınlar çoğu zaman maruz kaldıkları çocuk yetiştirme, ev temizliği, aile bütçesine katkı gibi çoklu taleplerle başa çıkmanın en uygun yolu olarak kısmi süreli çalışmayı görmektedirler<sup>240</sup>.

f- Günümüz modern insanının, özellikle gelişmiş ülkelerde, kendine daha fazla zaman ayırma talebini kısmi süreli çalışma karşılayabilmektedir.

g- Artan oranlı vergi sisteminin uygulandığı ülkelerde, yıl sonuna doğru ücretin marjinal faydasının azalması nedeniyle, çalışanlar daha az vergi verip saatbaşı gelirlerini artırmak için de kısmi süreli çalışmayı seçebilmektedirler<sup>241</sup>.

### 2.6.2. İşverenler Açısından

a- Modern teknoloji, çok pahalı makinelerin alınmasını ve yüksek maliyetle alınan bu makinelerin giderek daha da kısalan sürelerle yenilenmesini gerektirmektedir. Alınan pahalı makinelerden kar elde edilebilmesi daha uzun sürelerle çalışmayı zorunlu kılmaktadır<sup>242</sup>. İşverenler tam süreli işçilerini azami sınırlar içerisinde çalıştırmak zorunda olduklarından, ihtiyaç duydukları ek istihdamı kısmi süreli çalışanlarla giderebilmektedir.

b- Mal ve hizmet üretiminin çeşitlenmesi, turizm, medya, bankacılık, akaryakıt vb. sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinin müşteri talepleri doğrultusunda 24 saat durmaksızın çalışma zorunluluğu hissetmeleri işverenleri kısmi süreli işçi istihdamına yöneltmektedir<sup>243</sup>.

<sup>240</sup> Neşe Sağlam, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009, s. 49.

<sup>241</sup> Yavuz (Arif), s. 43.

<sup>242</sup> Karl Georg Loritz, "Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar", *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 95.

<sup>243</sup> Ekonomi(esnekleşme), s. 59.

c- Bilgisayar teknolojisinin gelişmesi ergonomik olarak daha kısa süreli çalışmayı gerektiren ekranlı ünite çalışmalarını yaygınlaştırmıştır. Bu tür işlerde kısmi süreli işçi çalıştırılması verimliliği artırmaktadır<sup>244</sup>.

d- Sektörler içerisinde giderek ağırlığı artan hizmet sektörü, niteliği itibarıyla, makineden ziyade insan çalışmasının ön plana çıktığı bir sektördür. Bu nedenle hizmet sektörü diğer sektörlerden daha fazla istihdam yaratmaktadır<sup>245</sup>. Hizmet sektörünün iş gücü ihtiyacını karşılamaya en uygun çalışma modeli, kısmi süreli çalışma olarak görünmektedir.

e- Kısmi süreli çalışma işverenlere, tam süreli olarak istihdamında maliyet yüksekliği nedeniyle zorlanacakları yüksek vasıflı işçileri çalıştırma imkanı sağlamaktadır.

f- Çok dikkat isteyen işlerde, kısmi süreli çalışan işçi daha verimli ve özenli çalışabilmektedir<sup>246</sup>.

### 2.6.3. Devletler Açısından

Kısmi çalışma, devletler açısından iki temel nedenle, tam süreli çalışmaya ve diğer esnek çalışma biçimlerine tercih edilmektedir. Bu nedenlerden birincisi, kısmi süreli çalışmanın işsizliği azaltacağına duyulan inançtır. Hükümetler başarılı politikalarla ülke ekonomisini büyütmeyi başarsalar dahi, modern teknoloji ve verimlilik artışı nedenleriyle, ekonomik büyüme yeni iş alanları oluşturmamakta ve istihdamı artırmamaktadır<sup>247</sup>. Yeni bir iş yaratmakta zorlanan hükümetler, mevcut işin birden çok işçi tarafından paylaşılmasını işsizliği azaltmanın daha kolay bir yolu olarak görmektedir. İkinci neden ise, kısmi süreli çalışmanın özellikle klasik kısmi süreli çalışmanın, diğer esnek çalışma türlerine göre işçiler tarafından daha çok talep edilen ve benimsenen bir çalışma türü olmasıdır.

<sup>244</sup> Tankut Centel, "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi (yeni istihdam)", *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 241.

<sup>245</sup> İlhan Uludağ, *İzlenen Ekonomik Politikalar Işığında Türkiye Ekonomisi Teori-Politika-Değerlendirme*, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Yayınları, İstanbul 1990, s. 80.

<sup>246</sup> Bostancı, s. 268-269.

<sup>247</sup> Tan(işgücü), s. 140.

## 2.7. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN SAKINCALARI

### 2.7.1. İşçiler Açısından

Kısmi süreli çalışan işçiler genellikle kadın işçilerdir. İstatistikler, OECD dâhilindeki bütün ülkelerde, kadın kısmi çalışanların oranının erkek çalışanlardan fazla olduğunu ve bazı ülkelerde kadın kısmi çalışan oranının %90'lara yaklaştığını göstermektedir<sup>248</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın kadınlara ait bir çalışma şekli gibi algılanması, aynı vasıflara sahip erkek işçi tam gün süreyle istihdam edilirken, kadın işçiyi kısmi süreli çalışmaya mahkûm edebilmektedir.

Kısmi süreli çalışan işçiler ortalama ücret düzeyinin altında ücret almakta, fazla mesai ve ikramiyeden yararlanamamakta, genellikle prim uygulamalarının dışında tutulmaktadır<sup>249</sup>.

Kısmi süreli çalışanlar mesleki eğitim programlarına dâhil edilmemekte ve kariyer yapma imkânları kısıtlanmış bulunmaktadır<sup>250</sup>.

Kısmi süreli çalışanların sendikalaşma oranı düşüktür. Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması işçi sendikalarını zayıflatmaktadır. Sendikaların zayıflaması uzun vadede işverenlerin otoritesini artırmakta ve başta ücret olmak üzere sosyal kazanımlarda geriye gidişe yol açmaktadır<sup>251</sup>.

Sigortasız işçilerin tespitine yönelik denetimlerde daha kolay gizlenebilmelerinin mümkün olması, kısmi süreli istihdam edilen işçilerin sigortasız çalıştırılma eğilimlerini artırmaktadır<sup>252</sup>.

### 2.7.2. İşverenler Açısından

Kısmi süreli çalışmanın işverenler açısından en büyük sakıncası, işçi sayısının artmasının doğuracağı maliyet artışıdır. Tam süreli işçiye verilecek ücretin çalışma

<sup>248</sup> Palaz, s. 6.

<sup>249</sup> Seyhan Erdoğan, "Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik", *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 330.

<sup>250</sup> Ünal, s. 117.

<sup>251</sup> Mehmet Halis Karaman, *Türk İş Hukuku'nda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s. 39-40.

<sup>252</sup> Işıklı, s. 67.

sürelerine orantılı olarak kısmi süreli işçilere paylaştırılması nedeniyle, bu maliyet artışı ücrette ortaya çıkmamaktadır. Fakat iş elbisesi verilmesi, yiyecek yardımı yapılması gibi yükümlülüklerdeki kişi sayısına bağlı kaçınılmaz artış, işverene ek mali yük getirebilmektedir.

Özellikle büyük işyerlerinde, tam süreli yerine kısmi süreli çalışan işçi istihdamı nedeniyle işçi sayısında meydana gelen artış, işverenin denetimini zorlaştırmakta, insan kaynakları ve muhasebe servislerinde ilaveten işçi çalıştırmaya gerek duyulabilmektedir. İşveren kısmi süreli çalışan işçisini tam süreli çalışan işçisine göre daha az tanıyabilmekte, onun kişisel becerilerini, verimliliğini, güvenilirliğini ve iş ahlakını yeterince değerlendiremeyebilmektedir.

Kısmi süreli işçilerin tam süreli işçilere göre işyerine daha az bağlılık duymaları ve işlerini daha az sahiplenmeleri de işveren açısından sayılabilecek sakıncalardandır.

## 2.8. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ŞEKLİ

Mevzuatımızda kısmi süreli çalışmanın şeklini düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmeleri, İş Kanununun şekle ilişkin genel hükümlerine tabi bulunmaktadır.

Şekil serbestisi, iş hukukunun ana ilkelerinden biridir. 1475 sayılı Kanun döneminde kabul edilen bu esas, 4857 sayılı Kanunda da benimsenmiştir<sup>253</sup>. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun 8/1. maddesinde iş sözleşmelerinin, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle bağlı olmadığı düzenlenmiş bulunmaktadır. Kanun özellikle şekle bağlı olarak yapılmasını istediği iş sözleşmesi türlerini ise ayrıca belirtmiştir.

Şekil serbestisine ilişkin ilk istisna 8/2. maddede yer alan, süresi bir yıl veya daha uzun süreli olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiğine ilişkin düzenlemedir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri de belirli süreli olarak yapılabildiği için, eğer kısmi süreli sözleşmenin süresi bir yıl veya daha uzun süreli olarak

<sup>253</sup> Ali Güzel, Deniz Ugan, Emre Ertan, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan*, 9 (özel sayı), 2007, s. 61.



öngörülmüşse, sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Doktrinde hakim görüş, maddede öngörülen yazılı şeklin, geçerlilik şartı olduğu yönündedir<sup>254</sup>.

İş Kanununun 14. maddesinde, kısmi süreli çalışmanın bir türü olan çağrı üzerine çalışmanın, 16/2. maddesinde ise takım sözleşmesinin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür. Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Takım sözleşmelerinin kısmi süreli olarak da yapılması mümkün olduğundan, bu şekilde yapılan kısmi süreli iş sözleşmelerinin de yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

Bunların dışında, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa göre, gemi adamları ve gazetecilerle yapılan iş sözleşmelerinin de, bu sözleşmeler kısmi süreli dahi olsa, yazılı biçimde yapılması gerekmektedir. Yine Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9/1. maddesi uyarınca, özel okul yönetici ve öğretmenleri ile özel öğretim kurumları arasındaki kısmi süreli iş sözleşmeleri de yazılı yapılmalıdır<sup>255</sup>.

## 2.9. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin, çalışmanın haftanın günleri arasındaki dağılımına, işçinin bir veya birden fazla çalışma ilişkisi içerisinde bulunmasına ve çalışmanın şekline göre değişik türleri bulunmaktadır.

### 2.9.1. Çalışmanın Dağılımına Göre

Kısmi süreli çalışma, haftanın bazı günleri tam süreli çalışıp diğer günleri çalışmama, haftanın her günü belirli saatlerle çalışma veya haftanın her günü yarım gün çalışma şekillerinde yapılabilir.

Kısmi süreli çalışmanın geleneksel uygulaması yarım gün çalışma şeklindedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) tarafından, Aralık 2009'da yayımlanan, 2009 Avrupa İşletmeler Anketi'ne göre, Türkiye'de kısmi süreli çalışan istihdam eden işletmelerin %75'i, geleneksel kısmi süreli çalışma biçimini

<sup>254</sup> Muzaffer Koç, "Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sonuçları", *Mali Çözüm*, S. 95, Eylül-Ekim 2009, s. 86.

<sup>255</sup> Demircioğlu/ Centel, s. 97.

uyguladıklarını beyan etmişlerdir. AB 27 ülkelerindeki genel eğilim ise haftanın bazı günleri tam gün süreli çalışma biçimindedir<sup>256</sup>.

## **2.9.2. Çalışmanın Sayısına Göre**

### **2.9.2.1. Kısmi Süreli Tek Bir İşte Çalışma**

Kısmi süreli tek bir işte çalışma, işçinin, tam gün süreli emsal işçinin çalışmasının üçte ikisine kadar bir süreyle tek bir işte çalışmasıdır. Kısmi süreli işçinin, geçici (ödünç) iş ilişkisi çerçevesinde başka bir işverene ödünç verilmesi hali de, işveren sıfatı değişmediğinden dolayı, kısmi süreli tek bir işte çalışmadır.

### **2.9.2.2. Kısmi Süreli Birden Fazla İşte Çalışma**

İşçinin birden fazla kısmi süreli işte çalışması mümkündür. Çalışılacak iş sayısında bir sınırlama olmamasına rağmen, İş Kanununun 63. maddesinde günlük azami çalışma süresi olarak öngörülen 11 saatin aşılmaması gerekmektedir.

### **2.9.2.3. Kısmi Süreli Ek Bir İşte Çalışma**

Tam süreli bir işte çalışan işçinin, işten arta kalan zamanlarında, kısmi süreli bir işte çalışmasıdır. İşçinin bu şekilde çalışması, sadakat borcuna aykırılık teşkil etmediği sürece, geçerli bir çalışmadır.

İşçinin tam süreli işine ek olarak yaptığı ikinci işin de tam süreli olması mümkündür. İş Kanunumuzda haftalık çalışma süresine ilişkin azami bir süre sınırı bulunmadığından, işçi günlük 11 saat çalışma süresine riayet etmek kaydıyla örneğin haftalık 32 saat süreli iki tam süreli işte birden çalışabilir.

## **2.9.3. Çalışmanın Şekline Göre**

Çalışmanın şekline göre kısmi süreli iş sözleşmeleri, klasik kısmi süreli iş sözleşmeleri ve esnek kısmi süreli iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılır. Klasik kısmi süreli iş sözleşmeleri, çalışma saatlerinin miktar ve konumunun sözleşme yapılırken

<sup>256</sup> Esra Belen, "Türk İşletmeleri, Esneklik Uygulamalarında Avrupalı İşletmelerin Gerisinde Kalıyor", *TİSK İşveren Dergisi*, 48(4), (Ocak 2010), Erişim Tarihi: 13 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2664&id=119](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2664&id=119)

açık ve kesin bir şekilde belirlendiği sözleşmelerdir. Klasik kısmi süreli iş sözleşmesi İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Esnek kısmi süreli iş sözleşmeleri ise, çalışma saatlerinin miktar ve konumunu belirleme yetkisinin taraflardan birisine bırakıldığı sözleşmelerdir<sup>257</sup>. İhtiyaçlar ve uygulamalarla çok çeşitli şekillere bürünen esnek kısmi süreli iş sözleşmelerinin başlıcaları iş paylaşımı ve çağrı üzerine çalışma sözleşmeleridir<sup>258</sup>. Bunlardan çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenmiş olup, diğer esnek kısmi süreli çalışma şekillerinin düzenlenmesi ise, kanuna aykırı olmamak kaydıyla, tarafların iradesine bırakılmıştır.

### **2.9.3.1. Klasik Kısmi Süreli Çalışma**

Klasik kısmi süreli çalışma, İş Kanununun 13. maddesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi uyarınca, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre asgari üçte bir oranında az kararlaştırıldığı sözleşmelerdir.

Klasik kısmi süreli iş sözleşmelerinde, işçinin haftalık ne kadar süre çalışacağı ve çalışılacak bu sürenin haftanın günlerine dağılım şekli taraflar arasında kesin olarak kararlaştırılır. Emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisini aşmamak kaydıyla, çalışma süresi istenilen miktarda kararlaştırılabilir. Hukukumuzda kısmi süreli çalışmalar için asgari bir süre sınırı konmamıştır. Yine çalışmanın yarım gün, günde birkaç saat veya bazı günler tam gün çalışma şeklinde kararlaştırılması da, çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılması açısından, önemli bulunmamaktadır.

Klasik kısmi süreli iş sözleşmeleri genellikle “yarım gün çalışma” ve “kısmi vardiya çalışması” olarak yapılan çalışmaları konu edinen iş sözleşmeleridir<sup>259</sup>. Ülkemizde kısmi süreli çalışmaların büyük çoğunluğu klasik kısmi süreli çalışmalar olup esnek kısmi çalışma uygulamalarına nadiren rastlanılmaktadır<sup>260</sup>.

### **2.9.3.2. Esnek Kısmi Süreli Çalışmalar**

Esnek kısmi süreli çalışmaların, klasik kısmi süreli çalışmalardan farkı, çalışmanın miktarının ve/veya konumunun sözleşme yapılırken kesin olarak

<sup>257</sup> Demircioğlu/Centel, s. 84.

<sup>258</sup> Özge İşeri, “Kısmi Çalışma”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 83 (2009/5), Eylül-Ekim 2009, s. 2617.

<sup>259</sup> Aydın, s. 2396.

<sup>260</sup> Akyiğit, s. 132.

belirlenmemesidir. Çalışmanın miktarını, konumunu veya miktar ve konumunu sözleşme yapıldıktan sonra ihtiyacına göre belirleyecek olan işçi veya işverendir. Belirleme yetkisinin işverene bırakıldığı esnek kısmi süreli sözleşmeler “çağrı üzerine çalışma”, işçiye bırakıldığı sözleşmeler ise “iş paylaşımı” olarak adlandırılmaktadır.

### 2.9.3.2.1. İş Paylaşımı (Job Sharing)

Esnek kısmi süreli çalışmaların özel şekillerinden biri olan iş paylaşımı, 1930’lu yıllarda ABD’de ortaya çıkmış ve 1970’lerin sonlarına doğru başta Almanya olmak üzere, Avrupa’da yaygınlaşmaya başlamıştır<sup>261</sup>.

İş paylaşımı, Alman İstihdamı Teşvik Kanununun 5/1. maddesinde, işveren ile iki veya daha fazla sayıdaki işçi arasında bir işyerindeki iş zamanının bu işçiler tarafından paylaşılmasını öngören iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır<sup>262</sup>. İş paylaşımının iki karakteristik vasfından ilki, tanımda vurgulanan, bir iş edimin bölünmeden iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılarak yerine getirilmesidir. Paylaşılacak işin tam gün süreli olması önemli değildir. Önemli olan bir iş görme edimine ait çalışma süresinin birden fazla işçi arasında paylaşılmasıdır. İş paylaşımına dâhil olan işçiler arasında iş ve çalışma süresi paylaşıldığı gibi, ücret, ikramiyeler, izinler, sosyal yardımlar ve yan ödemelerde paylaşılmaktadır<sup>263</sup>. İş paylaşımının ikinci karakteristik vasfı ise, işi paylaşan işçilerin, sözleşmede öngörülen sınırlar içerisinde, kimin ne zaman çalışacağına kendilerinin karar vermesidir<sup>264</sup>.

İş paylaşımı hukukumuzda düzenleme konusu yapılmamıştır. Bununla birlikte, iş paylaşımı sözleşmesi yapılmasını engelleyen herhangi bir hükümde mevcut bulunmamaktadır. İş Kanununun klasik kısmi süreli çalışmayı düzenleyen 13. maddesinin gerekçesinde, tarafların dilerlerse iş paylaşımı esasına dayanan iş sözleşmeleri yapabilecekleri ifade edilmiştir.

Amerikan uygulamasında, iş paylaşımı ilişkisi içerisinde bulunan işçilerden birinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getiremediği hallerde, diğer işçilerin onun yerine geçme borcunun bulunduğu kabul edilmektedir. Bu durum işçinin

<sup>261</sup> Aydın, s. 2397.

<sup>262</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 91.

<sup>263</sup> Oğuz, s. 57.

<sup>264</sup> Bostancı, s. 272.

sürekli olarak işe çağrılmaya hazır beklemesini gerektiren ve işçinin çalışma süresini belirleme serbestisi ile bağdaşmayan bir uygulamadır<sup>265</sup>. Anılan sakıncaları nedeniyle Alman İstihdamı Teşvik Kanunu, işçilerin birbiri yerine geçme borcunu, iş paylaşımı sözleşmesinin bir unsuru olarak saymamıştır. Alman uygulamasında, işçilerin birbiri yerine geçme borcundan söz edebilmek için, bunun sözleşme ile kararlaştırılmış olması gerekmektedir. Ayrıca sözleşmede bu borca yer verilebilmesi için, işçilerin birbiri yerine geçmesi, işyeri gerekleri açısından zorunlu bulunmalıdır. İşveren de bu yetkisini beklenirlik çerçevesinde kullanma mecburiyetindedir<sup>266</sup>.

Mevzuatımızda konuya ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrin, işçilerin birbiri yerine geçme borcunun ancak işyeri için zorunlu olan durumlarda, yerine geçilecek işçinin kaza gibi sınırlı sebeplerle iş görme edimini yerine getirmemesi hallerine münhasıran ve zaman açısından sınırlı olarak kararlaştırılabileceği görüşündedir<sup>267</sup>. Doktrinin görüşüne katılmakla birlikte, İş Kanununun zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddesi hükmünün iş paylaşımına da kıyasen uygulanması gerektiği kanaatindeyim. Buna göre, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, işveren, iş paylaşımı ilişkisi içerisindeki işçilerin birbiri yerine geçmesini isteyebilmelidir. Bu şekilde çalışmak zorunda kalan işçiye, yerine geçtiği işçiyle çalıştığı süreyi takas edemezse, çalıştığı her saat için fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmelidir.

İş paylaşımında işveren her bir işçisi ile birbirinden bağımsız, ayrı ayrı iş sözleşmeleri yapmaktadır. Sözleşmeler birbirinden ayrı ve bağımsız olduğu için, fesihleri de birbirinden ayrı ve bağımsızdır. Bu anlamda örneğin işçilerden birinin iş sözleşmesinin İş K. md. 25 uyarınca haklı sebeple feshi, diğer işçilerin de iş sözleşmesinin feshi anlamına gelmeyecektir. Alman İstihdamı Teşvik Kanununa göre, bir işveren tüm ekibin sözleşmesini feshetmek istiyorsa, sosyal haklılık nedeninin bulunması ve bu durumun ya ilgilinin şahsından ya da paylaşımında bulunduğu diğer

---

<sup>265</sup> Bostancı, s. 272.

<sup>266</sup> İşeri, s. 2619.

<sup>267</sup> Yorulmaz, s. 37-38.

işçilerin davranışından kaynaklanması gerekir. Zorunlu işyeri gereklerinin varlığı halinde de tüm ekibin iş sözleşmeleri feshedilebilir<sup>268</sup>.

İş paylaşımının her gün yarım gün çalışma (bölünmüş gün), her hafta haftanın yarısı kadar çalışma (bölünmüş hafta), bir hafta çalışıp bir hafta çalışmama (değişimli hafta) ve işyerinin, işin ve işçilerin ihtiyaçlarına göre belirli bir düzen olmaksızın çalışma (sabit olmayan takvim) gibi dört ayrı uygulama şekli vardır<sup>269</sup>.

İş paylaşımının uygulamada işi çiftleme (job-pairing), işi bölme (job-splitting) ve işi işlevsel bölüşme (split-level sharing) gibi türleri de ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Job-pairing, işçilerin işi birlikte üstlendikleri, işi birbirlerini bilgilendirerek ve önemli kararları birlikte alarak yaptıkları bir iş paylaşımı türüdür. Job-splitting ise işçilerin birbirlerinden tamamen bağımsız iki ayrı zamanlı şekilde çalıştıkları ve yalnızca kendi zamanlarından sorumlu oldukları bir iş paylaşımı türüdür. İşin zaman unsuruyla ilgili olmaksızın içeriğine göre işlevsel olarak bölünmesi halinde ise, split-level sharing türündeki iş paylaşımı söz konusu olmaktadır<sup>270</sup>.

İş paylaşımının olumlu yönlerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

a- İşçi çıkarma yerine iş paylaşımına gidilmekle, bir iş iki veya daha fazla işçiye paylaştırılmakta ve böylece ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin büyümesi önlenmektedir<sup>271</sup>.

b- Uzun süre çalışan işçilerin üretkenliğinin düşmesi nedeniyle, işin daha kısa süreli çalışan birden fazla işçiye paylaştırılması verimliliği artırmaktadır<sup>272</sup>.

c- İşletme dışında bulunan yetişmiş elemanlardan yararlanma imkanı doğmakta ve yüksek nitelikli işçilerin daha az maliyetle çalıştırılması mümkün olabilmektedir<sup>273</sup>.

d- İş paylaşımı bir kısmi çalışma türü olduğundan, kısmi süreli çalışmanın tercih edilme nedenleri olarak saydığımız<sup>274</sup>, sosyal dışlanma riski altında bulunanların iş

<sup>268</sup> Nilüfer Yalçınkaya, *Kısmi Çalışma:Ankara-Çankaya Bölgesinde Bir Uygulama Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 31.

<sup>269</sup> Şen(esnek üretim), s. 49.

<sup>270</sup> Thomas Prinz, "Almanya'da Esnek Çalışma Süresi Modelleri", (Çev. Zülfü Dicleli), *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 1, Mart 2006, s. 193.

<sup>271</sup> Şen (esnek üretim), s. 49.

<sup>272</sup> Berrin Ceylan-Ataman, "İş Paylaşımı ve Fransa'da 35 Saat Uygulaması", *Mülkiye*, XXVII (239), Mart-Nisan Mayıs 2003, s. 349.

<sup>273</sup> Özel, s. 37.

<sup>274</sup> Bkz. yuk. s. 57-60.

bulmasını kolaylaştırma, işçilerin kendilerine daha fazla zaman ayırabilmesine imkan tanıma gibi olumlu özellikler iş paylaşımı içinde geçerlidir.

Tam süreli çalışmaya göre işçilerin işyerine bağlılığının daha düşük olması, kariyer imkânının azalması, işyerinde artan işçi sayısı nedeniyle idari masrafların ve kırtasiye giderlerinin artması ve denetimin zorlaşması ise iş paylaşımının olumsuz yönleri olarak sayılabilir<sup>275</sup>.

İş paylaşımından tarafların en yüksek faydayı temin edebilmeleri için; işi paylaşanlar arasında iyi bir iletişim kurulması, işçilerin kendi arasında ve işverenle karşılıklı güven tesisi, görev dağılımının en ideal şekilde yapılmış olması, işçilerin vasıf ve bilgi düzeylerinin birbirlerine yakın olması ile işçilerin işle ilgili olarak birbirlerini desteklemelerinin sağlanması gerekir<sup>276</sup>.

İş paylaşımı ilişkisi içerisinde işi paylaşan işçilerin her biri kısmi süreli çalışan bir işçidir. Bu nedenle, işi paylaşan işçilerin kıdem tazminatları, her biri için ayrı ayrı olmak üzere, kısmi süreli çalışan bir işçinin kıdem tazminatı gibi hesaplanır<sup>277</sup>.

İş paylaşımı ülkemizde uygulama alanı bulamamıştır. Bunun başlıca sebepleri, işçilerin birbiri yerine geçme borcunun bulunup bulunmadığı ve işçilerden birinin işten ayrılması halinde diğer işçilerin iş sözleşmesinin feshedilip feshedilemeyeceği hususlarındaki belirsizliktir. Ayrıca iş paylaşımı, alışılmış bir çalışma şekli olmadığından, işçi ve işverenler tarafından yeterince bilinmemektedir<sup>278</sup>.

#### **2.9.3.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma**

Esnek kısmi süreli çalışmaların özel şekillerinden biri de çağrı üzerine çalışmadır.

Çağrı üzerine çalışmada taraflar öncelikle hafta, ay, yıl gibi bir periyot içerisinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını kararlaştırırlar. İşçinin kararlaştırılan çalışma saatini, periyot içerisinde hangi günlerde ve ne kadar süreyle yerine getireceğini belirleme yetkisi ise işverene bırakılmıştır. İşveren bu yetkisini, çalışmanın başlayacağı

<sup>275</sup> Özel, s. 38.

<sup>276</sup> Yalçınkaya, s. 48.

<sup>277</sup> İşeri, s. 2620; Yorulmaz, s. 39.

<sup>278</sup> Yalçınkaya, s. 49-50.

tarihten belirli bir süre önce, yapacağı çağrı ile kullanır. Çağrıyı alan işçi bildirilen saate emeğini arz etmek mecburiyetindedir<sup>279</sup>.

Çağrı üzerine çalışmanın, hem periyot içerisindeki çalışma süresinin miktarını hem de çalışma zamanını belirleme yetkisinin işverene bırakıldığı bir türü daha bulunmaktadır. Bu tür çağrı üzerine çalışmada işçi ne zaman çalışacağını bilmediği gibi periyot içerisinde ne kadar süre çalıştırılacağını da bilmemektedir. Alman Federal İş Mahkemesi, işçinin feshe karşı korunması hükümlerinin dolanımı amacıyla yaptıkları gerekçesiyle, bu tür çağrı üzerine çalışma sözleşmelerini geçersiz saymıştır. 4857 sayılı İş Kanununda ve Alman İstihdamı Teşvik Kanununda da bu tür çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri yapılmasına cevaz verilmemiştir<sup>280</sup>.

Çağrı üzerine çalışma, bilgisayar teknolojisi sayesinde piyasanın arz ve talep durumunu tam olarak hesaplama olanağına kavuşan işletmelerin, talebin arttığı dönemlerde işçi çalıştırıp, azaldığı dönemlerde çalışma sürelerini azaltma eğiliminden kaynaklanmaktadır. Bu çalışma şeklinde işletmeler, tam süreli veya klasik kısmi süreli çalışanların talebin azaldığı dönemlerdeki verimsiz çalışmalarından kurtulabilmekte, talebin arttığı dönemlerde ise gerekli işgücünü derhal hazır edebilmektedir<sup>281</sup>.

Çağrı üzerine çalışma, İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanundan önce düzenleme konusu yapılmamasına rağmen uygulamada işçinin belirli süre içerisinde ne kadar çalışacağı belirlenmeksizin çağrı üzerine çalışma sözleşmeleri yapılmıştır. 4857 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile uygulamadaki işçi aleyhine durum engellenmeye çalışılmış, çağrı üzerine çalışmanın tanımı yapılmış, sınırları ve şartları belirlenmiştir<sup>282</sup>.

Alman İstihdamı Teşvik Kanununun ilgili hükümleri dikkate alınarak hazırlanan<sup>283</sup> 14. maddenin ilk fıkrasında 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 sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmıştır.

<sup>279</sup> A. Nizamettin Aktay, “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları (esneklik)”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, s. 57.

<sup>280</sup> Ufuk Aydın, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 8, Aralık 2007, s. 42.

<sup>281</sup> Özel, s. 43.

<sup>282</sup> Bostancı, s. 271.

<sup>283</sup> Eyrenci (iş kanunu), s. 2.



Tanımda çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli iş sözleşmelerinin bir türü olduğunun belirtilmesi nedeniyle, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin 14. maddede hüküm bulunmayan hallerde, öncelikle kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin 13. maddeye bakılması gerekecektir. Çağrı üzerine çalışan işçi de, kısmi süreli çalışan işçi olduğu için örneğin, sırf çağrı üzerine çalışıyor diye, tam süreli emsal işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacaktır.

Tanımda çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması öngörülmüş bulunmaktadır. Buna göre, çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin varlığının yazılı bir belge ile ispatlanması şarttır. Yazılı bir belge ispatlanamayan çağrı üzerine çalışma, normal bir kısmi süreli çalışma olarak kabul edilir ve işçi, çağrı üzerine çalışmanın haftada yirmi saatlik zorunlu çalıştırma süresi gibi olumlu hükümlerinden yararlanamaz<sup>284</sup>.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

Çağrı üzerine çalışmada taraflar aksini kararlaştırmadığı sürece haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak kabul edilir. Tarafların bu süreyi artıran sözleşmeler yapabileceği hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Haftalık çalışma süresinin yirmi saatin altında kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı ise tartışmalı bulunmaktadır.

Bazı yazarlara göre haftalık yirmi saatlik çalışma süresi nispi emredici nitelikte bir hükümdür. Tarafların bu sürenin üzerinde bir çalışma süresi belirlemesi mümkündür. Fakat bu sürenin altında bir süre kararlaştırmaları mümkün değildir. Çağrı üzerine çalışma her ne kadar esneklik ihtiyacını karşılamak için getirilmiş bir müessese olsa da, kanun esnekliğin sakıncalarını gidermek için bir takım asgari sınırlar belirlemeyi de gerekli görmüştür. Kanunda öngörülmüş bulunan asgari sınırların altına inilebileceğinin kabulü, işçiyi korumasız bırakacaktır. Çalışma süresinin azalması ister istemez ücretin azalması sonucunu doğuracağından, genel olarak tek geliri ücreti olan işçi haftalık asgari yirmi saatlik gelirinden de mahrum olacaktır<sup>285</sup>.

<sup>284</sup> Bektaş Kar, "Mevsimlik İş", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Aralık 2006, s. 72.

<sup>285</sup> Aydın, s. 49-50; Çelik, s. 86.

Aksi görüşte olan yazarlara göre ise, kanunda öngörülen asgari yirmi saatlik çalışma süresi “nispi emredici” değil “yedek hukuk kuralı” niteliğindedir. Bu nedenle haftalık yirmi saatin altında bir çalışma süresinin taraflarca kararlaştırılması mümkündür<sup>286</sup>.

İş Kanununun bazı maddelerinin Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla açılan 11.07.2003 tarihli davada Anayasa Mahkemesi, yirmi saatin altında bir çalışma süresi kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağını tartışmaksızın hükmün Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Oysa başvurunun 14. maddeye ilişkin aykırılık gerekçesinde, en alt sınır olarak öngörülen yirmi saatlik sürenin yaygınlaşacağı ve bu durumun asgari ücretin altında çalışan bir işçi kitlesi oluşturacağı iddia edilmiştir<sup>287</sup>.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (İş K. 14/son).

İşçiyi en az dört gün önceden çağırma ve her çağrıda en az dört saat çalıştırma şeklindeki kanuni düzenlemenin niteliği hususunda da farklı görüşler ileri sürülmüştür. 14/2. maddedeki haftalık asgari yirmi saatlik çalışma hükmünü “nispi emredici” olarak niteleyen yazarlar bu hükümleri de “nispi emredici” olarak nitelerken, yirmi saatlik çalışmayı “yedek hukuk kuralı” olarak niteleyenler bu düzenlemeleri de “yedek hukuk önceden çağırma ve her çağırmada en az dört saat çalıştırma kuralı” olarak nitelemişlerdir.

İşçiyi en az dört gün hükmünün “yedek hukuk kuralı” olarak kabulü halinde, işçinin çalışmadan kısa bir süre önce çağırılması ve dört saatten daha kısa bir süre çalıştırılarak işin paydos edilmesi mümkün hale gelecektir. Bu durum işçi için sürekli çağrıya hazır vaziyette bekleme zorunluluğu doğuracak ve bazen işe gidiş-geliş süresinden çok daha kısa süren bir çalışma yapmak mecburiyetinde bırakacaktır.

<sup>286</sup> Alpagut, s. 29; Canbolat, s. 167; Eyrenci(iş kanunu), s. 3; Yorulmaz, s. 42-43.

<sup>287</sup> AYM, 19.10.2005, E. 2003/66 K. 2005/72, RG. 24.11.2007, sayı: 26710

Çağrı üzerine çalışma AB ülkelerinde farklı şekillerde düzenlenmiştir. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu tarafların çalışma süresini serbestçe kararlaştırabileceğini, süre kararlaştırmaması halinde ise, haftalık asgari çalışma süresini on saat olarak kabul edilmesi gerektiğini hükme bağlamıştır<sup>288</sup>. Yine kanuna göre, işçinin, çalışmanın başlayacağı günden en az dört gün önce çağrılması ve her çağrıda işçinin en az üç saat çalıştırılması gerekmektedir. Ancak sözleşmeyle daha kısa sürelerin kararlaştırılmasına izin verilmiş bulunmaktadır<sup>289</sup>. İtalya’da 2003 Biagi reformu sonrası iş mevzuatına dahil edilen çağrı üzerine çalışmanın her iki türüne de müsaade edilmiştir. Ancak grev sırasında ve toplu işçi çıkarımından sonraki altı ay içinde çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yapılamayacağı öngörülmüştür. 1999 tarihli Hollanda Esneklik ve Güvence Kanununda ise, çağrı üzerine çalışmanın her iki türüne de müsaade edilmiş ancak işverenin hem çalışmanın periyot içindeki süresini hem de çalışmanın zamanını belirlediği ikinci türünün süresi altı ay ile sınırlandırılmıştır. Kanun ayrıca, işçinin her çağrıda en az üç saat çalıştırılması ve art arda üç ayda en az yirmi saat çağrı üzerine çalışan işçilerin sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini belirtmiştir<sup>290</sup>.

Her çalışma şeklinde olduğu gibi çağrı üzerine çalışmanın da olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Yukarıda genel olarak esnek çalışmanın ve özelde kısmi süreli çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin yapılan açıklamalar bünyesine uyduğu ölçüde çağrı üzerine çalışma için de geçerlidir. Bunların yanında çağrı üzerine çalışmanın kendine özgü olumlu ve olumsuz yönlerinin aşağıdaki şekilde sıralanması mümkündür:

a- Çağrı üzerine çalışma işverene, işin yoğun olduğu dönemlerde işçiyi çalıştırma, işin olmadığı dönemlerde ise çalıştırmama imkanı tanımaktadır. Bu imkan nedeniyle işveren emekten maksimum verim alabilmekte ve emek maliyetini düşürebilmektedir<sup>291</sup>.

b- İşveren bu çalışma şeklinde, tam günlük veya klasik kısmi süreli olarak istihdam etmekte maliyeti bakımından zorlanacağı, yüksek vasıflı işgücünü istihdam etme imkanına kavuşmaktadır<sup>292</sup>.

<sup>288</sup> 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında (md. 15) on saat olarak belirlenmiş olan haftalık asgari çalışma süresi, TBMM’deki görüşmeler sonucu yirmi saate çıkarılmıştır.

<sup>289</sup> Eyrenci (esnekleştirilme), s. 167.

<sup>290</sup> Aydın, s. 45-46.

<sup>291</sup> Özel, s. 43.

<sup>292</sup> Çelenk, s. 54.

c- İşveren, tam günlük bir işçi tarafından gerçekleştirilmesinin uygun olduğunu düşündüğü işlerdeki geçici boşlukları, tam günlük bir işçi buluncaya kadar bu yolla doldurabilir<sup>293</sup>.

d- Bu çalışma şeklinde belirli bir asgari çalışma ve önceden çağrı süresinin öngörülmesi bulunması, işçiyi, işin ortaya çıkması şartına bağlı düzensiz çalışma riskinden kurtarır<sup>294</sup>.

e- İşçi yönünden çağrı üzerine çalışmanın en olumsuz yönü, işçinin işverenin çağrısına her an hazır durumda beklemek zorunda kalmasıdır<sup>295</sup>. En az dört gün önceden çağrı ve her çağrıda en az dört saat çalıştırma yönündeki kuralların “yedek hukuk kuralı” olduğu ve bu sürelerden daha düşük çağrı ve çalışma süreleri kararlaştırılabileceği kabul edildiğinde, bu olumsuzluk daha da artacaktır.

f- Çağrı üzerine çalışma ülkemiz uygulamasında bazen işçilerin toplu sözleşme ve grev haklarını engellemek için de kullanılabilir. İşverenler, ihtiyaçları olmadığı ve fiilen de çalıştırmayacakları işçileri çağrı üzerine çalışma sözleşmeleriyle istihdam ederek, işçi sayısını artırıp toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılmasını engelleyebilmektedirler<sup>296</sup>.

g- Çağrı üzerine çalışan işçilerin, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yapacağı kontrollerde tespit edilmesi, diğer çalışma türlerine göre daha güçtür.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5754 sayılı Kanunun 52. maddesiyle değişik 88/4. maddesi uyarınca, çağrı üzerine çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini ödeyerek otuz güne tamamlamak zorunda olmaları, işçi açısından da sigortasız çalışmayı cazip kılabilecek niteliktedir<sup>297</sup>.

h- Çağrı üzerine çalışma sosyal olmayan bir çalışma türüdür<sup>298</sup>.

<sup>293</sup> Aydın, s. 44.

<sup>294</sup> Alpagut, s. 29.

<sup>295</sup> Eyrenci (esnekleştirilme), s. 168.

<sup>296</sup> Ömer Ekmekçi, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları (arayış)”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 6. Sempozyumu: 5-6-7 Ekim 2000-İstanbul*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 86.

<sup>297</sup> Özkan Bilgili, “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 19, Eylül 2010, s. 156-157.

<sup>298</sup> Rudolf Buschmann, “Alman İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 300.

## 2.10. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

İş Kanununun 13/2. maddesine göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

İşverenin esaslı bir sebep olmadıkça kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında ayırım yapamayacağı, İş Kanununun eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddesinde de düzenlemiştir.

İşverenin eşit davranma borcunun bir görünümü olan kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında ayırım yapma yasağının uymamanın müeyyidesi de, 5. maddenin 6. fıkrasında, işçiye dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ve yoksun bırakıldığı hakların verilmesi olarak belirlenmiştir. İşverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiğini işçi ispat etmelidir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır (İş K. md. 5/son).

Eşitlik ilkesi, aynı konumda olanlara eşit, aynı konumda olmayanlara ise niteliğine göre farklı davranmayı gerektirir<sup>299</sup>. Kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçi çalışma süresi bakımından aynı konumda değildir. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçiye ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerekir. Ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin tam ve kısmi süreli işçiye aynı miktarda sağlanması, tam süreli çalışan işçiler yönünden eşitsizliğe neden olacaktır.

Kısmi süreli çalışanlara eşit davranma borcuna ilişkin sorunlar, tespitinin ve hesaplanmasının kolay olması nedeniyle genellikle ücrette ortaya çıkmamaktadır. Uyuşmazlıklar asgari ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, hafta tatili ve kıdem tazminatı gibi konularda yoğunlaşmaktadır<sup>300</sup>. Anılan konularda uyuşmazlıkların yoğunlaşmasının başlıca sebebi, 4857 sayılı Kanunda kısmi süreli çalışan işçilerin tüm

<sup>299</sup> Sağlam, s. 47.

<sup>300</sup> Çiğdem Yeşilyurt, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006, s. 62.

işçilik haklarını kapsayacak yeterli ve açık düzenlemeler yapılmamış olmasıdır<sup>301</sup>. Kısmi süreli çalışmaların bireysel iş ilişkileri açısından tereddütlü bulunan konuları aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

### 2.10.1. Kısmi Süreli Çalışmada Asgari Ücret

Kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, tam süreli çalışan emsal işçinin ücretine göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Buna göre örneğin 45 saat çalışan emsal işçinin 900 TL ücret alması halinde, 15 saat çalışan kısmi süreli işçi 300 TL ücret alacaktır.

Kanununun 13/3. maddesinde emsal işçi, “işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi” olarak tanımlanmış, “İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi”nin emsal işçi olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Emsal tam süreli işçinin ücreti konusunda bir ihtilaf olmadığı sürece kısmi süreli işçinin ücretini belirlemek kolaydır. Ancak bazen işverenler, sosyal sigorta primini asgari düzeyden ödemek gayesiyle, işçiye ödediği ücreti maaş bordrosunda düşük göstermektedir. Kısmi süreli işçi ile işveren arasında tam süreli işçinin ücreti konusunda uyuşmazlık çıkması halinde, tam süreli işçinin ücretinin, işçinin kıdem süresi, tecrübesi, yaptığı işin niteliği, işyerinin özelliği ve aynı ve benzer işleri yapan işçilerin ücretleri birlikte göz önünde bulundurulur mahkemece belirlenmesi gerekir. Mahkemece belirlenecek bu ücretten çalıştığı süreye orantılı olarak kısmi süreli işçi de yararlanacaktır<sup>302</sup>.

Prim, ikramiye, komisyon ücreti ve kardan pay alma şeklinde esas olarak dört çeşidi bulunan ücret ekleri de, ücretin ödenmesi usulüne göre, kısmi süreli çalışana ödenecektir.

İşçi ile işveren ücretin miktarını serbestçe tayin edebilirler. Ancak belirlenecek ücretin, asgari ücretten düşük olması mümkün değildir (İş K. md. 39). Asgari ücret, Asgari Ücret Yönetmeliği'nde<sup>303</sup> belirlenen usul ve esaslar uyarınca, Asgari Ücret

<sup>301</sup> Tankut Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti (hafta tatili)”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 2, Haziran 2006, s. 19.

<sup>302</sup> Karaman, s. 95.

<sup>303</sup> RG. 01.08.2004, sayı: 25540

Tespit Komisyonunca en geç iki yılda bir tespit edilmektedir. Günlük olarak belirlenmesi esas olan asgari ücretin, aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda hesaplanması, günlük asgari ücrete göre yapılır. Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen asgari ücret Resmi Gazete’de yayımlanır ve yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer. İşçilere belirlenen asgari ücretten düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine daha düşük ücret ödeneceğine ilişkin hükümler konulamaz. İşverenler, işçilere sağladıkları sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir kesinti yapamazlar.

Kısmi süreli işçiye ödenecek ücret de hiçbir şekilde aynı süre için hesaplanacak asgari ücretten daha düşük olamaz. Günlük asgari ücret 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğundan, kısmi süreli çalışmanın ücretinin de buna göre hesaplanması gerekir<sup>304</sup>. 2011 yılı ikinci altı aylık dönemde 16 yaşından büyük işçiler için günlük brüt asgari ücret 27,90 TL olduğundan, günlük 5 saat çalışan kısmi süreli işçinin günlük brüt ücretinin  $(27,90 \times 2/3=)$  18,60 TL’den düşük belirlenmesi mümkün değildir.

### **2.10.2. Kısmi Süreli Çalışmada Fazla Sürelerle Çalışma ve Fazla Çalışma**

İşçi, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan iş görme edimini, bir çalışma süresi içerisinde yerinde getirmek durumundadır.

Çalışma süresi işçinin fiilen çalıştığı süre ile fiilen çalışmamakla birlikte, iş görme borcunu yerine getirmek üzere işverenin vereceği talimata hazır şekilde çalışmayarak geçirdiği sürelerin toplamıdır<sup>305</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun “çalışma süresi” başlıklı 63. maddesinde çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır. Maddede haftalık azami çalışma süresinin 45 saat, günlük azami çalışma süresinin ise 11 saat olduğu belirtilmiş ve çalışma sürelerinin uygulama şekillerinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür. Madde gereğince hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 3. maddesinde çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmış ve İş Kanununun 66. maddesinin 1.

<sup>304</sup> Bostancı, s. 279.

<sup>305</sup> Esener, s. 191.

fikrasında yazılı sürelerinde çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre çalışma süresi işçinin çalıştığı işte geçirdiği fiili süre ile çalışmadığı ama hükmi olarak çalışmış sayıldığı sürelerden oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışma süresi, fiili çalışma süresi ile farazi çalışma süresinin toplamından oluşmaktadır<sup>306</sup>.

Fiili çalışma süresi, işçinin işini gördüğü süre ile işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği sürelerdir. Diğer bir deyişle, fiili çalışma süresi, işin başlangıcından sona ermesine kadar geçen süreyi ifade eder<sup>307</sup>.

Taraflar kanunda öngörülen haftalık 45 saat ve günlük 11 saat sınırını aşmamak kaydıyla çalışma süresini iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle serbestçe belirleyebilirler. Çalışma süreleriyle ilgili öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (ÇSY. md. 11). Bu nedenle bir işyerindeki işçilerin iş başlama ve bitirme saatleri farklı olabileceği gibi çalışma süreleri de farklı olabilir<sup>308</sup>.

İş Kanununun 66. maddesinde sınırlı olarak sayılan bazı süreler de çalışma süresine dahildir. Bu süreler içerisinde işçi asıl işini yapmamakta fakat ya işverenin bir talimatını yerine getirmek ya da asıl işine başlayabilmek için hazırlık faaliyeti içerisinde bulunmaktadır.

Farazi çalışma süresi olarak adlandırılan bu süreler aşağıda sayılmıştır.

a- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler

b- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler

c- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler

d- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler

<sup>306</sup> Mahir Gümüş, “Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma”, *MESS Mercek*, S. 38, Nisan 2005, s. 54.

<sup>307</sup> Muzaffer Koç, “Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süresi)”, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S. 17-18, Ocak-Şubat 2006, s. 140.

<sup>308</sup> Gümüş, s. 55.



e- Süt izninde geçen süreler

f- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler

Kanunda haftalık azami çalışma süresi olarak öngörülen 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılmaktadır. Her bir saatlik fazla çalışmanın ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlasıdır. Fazla sürelerle çalışmada ise ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş fazlasıdır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İş K. md. 41).

Kısmi süreli işçinin çalışma süresi, tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisinden daha yüksek olamayacağı için, kısmi süreli işçinin sözleşmesinde öngörülen süreden daha fazla fakat haftalık 45 saatin altında yaptığı çalışmalar, fazla sürelerle çalışma sayılacak ve işçi çalıştığı her bir saat için yüzde yirmibeş zamlı ücret alabilecektir. Kısmi süreli çalışan işçi isterse yazılı olarak işverene başvurmak suretiyle, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Kanunda öngörülen zamlı ücret ve serbest zaman miktarı “nispi emredici” nitelikte olduğu için sözleşmeyle artırılabilir<sup>309</sup>.

Kısmi süreli işçinin haftalık 45 saatin üzerinde yaptığı çalışmalar ise fazla çalışma sayılacak ve işçi her bir saat için yüzde elli zamlı ücret alabilecektir. Bu durumda da işçi dilerse yazılı olarak başvurmak şartıyla, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir. Belirtilen bu oranların da sözleşmeyle artırılması mümkün bulunmaktadır.

---

<sup>309</sup> İşeri, s. 2613.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8/d maddesine göre, kısmi süreli işçiye fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılması yasaktır. Doktrin, İş Kanununun öngörmediği bir yasak hükmü içeren anılan Yönetmelik maddesinin, Anayasa'ya ve İş Kanununa aykırı olduğu düşüncesindedir<sup>310</sup>. Kaldı ki, İş Kanununda yer almadığı için bu yasağa aykırılığın herhangi bir müeyyidesi de bulunmamaktadır<sup>311</sup>.

Kısmi süreli işçinin fazla çalışmasıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken diğer bir nokta da, kısmi süreli işçinin birden fazla işyerinde çalışması halidir. Çalışma süreleriyle ilgili öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlerle değil, işçinin şahsına ilişkindir. Bu nedenle, birden fazla işyerlerinde yapılan çalışmaların toplamının haftalık 45 saati aşması durumunda, kısmi süreli işçinin fazla çalışma yaptığının kabul edilmesi gerekecektir. Böyle bir durum ortaya çıktığında, zaman bakımından daha sonra yapılan çalışmanın 45 saati aşan kısmının fazla çalışma olarak kabulü ile bu çalışmayı yaptıran işverenin fazla çalışma ücretini ödemesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>312</sup>. Kanaatimce, böyle bir kabul, ilk çalışma veya çalışmalardan bilgisi bulunmayan son çalışmanın işverenin mağduriyetine sebebiyet verebilecek niteliktedir. İlk çalışmalardan bilgisi olması halinde işçiyi çalıştırmayacak yahut anlaştıkları ücretten daha düşük bir ücrete çalıştırmak isteyecek olan son işverenin, hiçbir kusuru olmadığı halde, ödemeyi düşündüğü ücretin yüzde ellisi fazlasını ödemeye mecbur edilmesi, adil bir çözüm olarak görülmemektedir. İlk çalışma veya çalışmalarını hakkında bilgi vermemesi MK. md. 2 ve İş Kanunu md. 25/II-a bağlamında işçinin sorumluluğuna da yol açabilecek niteliktedir. İşverenin ilk çalışma veya çalışmalardan bilgisi olması yahut MK. md. 3 bağlamında gerekli özeni gösterseydi öğrenebilecek olması halinde ise, son işverenin fazla çalışma ücretinden sorumlu tutulması gerektiği şeklindeki görüşün kabul edilebileceği düşüncesindeyim.

<sup>310</sup> Bostancı, s. 276; İşeri, s. 2613; Kocabıyık, s. 129.

<sup>311</sup> Kocabıyık, s. 129.

<sup>312</sup> Bostancı, s. 276.

### 2.10.3. Kısmi Süreli Çalışmada Hafta Tatili Uygulaması

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanuna<sup>313</sup> göre, onbin ve daha üstündeki nüfusa sahip şehirlerde, işçileri altı günden fazla çalıştırmak yasak olup, haftada bir gün tatil yaptırılması zorunludur (md. 1-2).

İş Kanununun “hafta tatili ücreti” başlıklı 46. maddesinde de, 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olan işçilere, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat hafta tatili verilmesi gerektiği öngörülmüştür. Hafta tatili yapılan ve dolayısıyla çalışma yapılmayan bu günün ücreti, işveren tarafından tam olarak ödenecektir. İşçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, hafta tatilinden önceki günlerde çalışarak haftalık çalışma süresini doldurmuş olması gerekir<sup>314</sup>. İş Kanununun 63. maddesine göre, haftalık çalışma süresi en çok kırkbeş saattir. Kırkbeş saatlik çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde dağıtılarak uygulanır. Ancak tarafların haftalık çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekillerde dağıtabilmelerine izin verilmiştir. Yalnız bu durumda, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmaması gerekmektedir.

Hafta tatili ücreti verilmesi için gereken çalışma süresinin hesabına; çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar<sup>315</sup>, kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri de dâhildir (İş K. md. 46/3).

Eski 1475 sayılı İş Kanununun 41/1. maddesi, hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için, kanunun öngördüğü günlük iş sürelerine uygun olarak çalışılmasını şart koşmuş bulunmaktaydı. Bu kanun döneminde kısmi süreli işçiler, çalışmalarının günlük iş sürelerine uygun olmaması nedeniyle, hafta tatili ücretine hak kazanamamakta idiler<sup>316</sup>.

<sup>313</sup> RG. 21.01.1924, sayı: 54

<sup>314</sup> Karaman, s. 128.

<sup>315</sup> Bkz. yuk. s. 76-77.

<sup>316</sup> Aydın, s. 2405-2406.

İş Kanununun 46/1. maddesinde hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için, 63. maddede öngörülen haftalık çalışma süresinin doldurulması gerektiğinin belirtilmiş olması, kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacağı hususunda doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Bazı yazarlara göre, hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için, haftalık toplam veya ortalama kırkbeş saatlik çalışma süresinin doldurulmuş olması gerekmektedir. Bu yazarlara göre, İş Kanununun 46/3. maddesinde hafta tatili ücretine hak kazanmada çalışılmış günler gibi hesap katılacak durumlar tek tek sayılırken, kısmi çalışma türlerine yer verilmemiş olması, Kanun Koyucunun kısmi çalışanlara hafta tatili ücreti verilmesini benimsemediğini göstermektedir<sup>317</sup>.

Diğer bazı yazarlara göre ise, 63. maddede öngörülen haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresi üst sınır olup, çalışma süresinin herhangi bir alt sınırı bulunmamaktadır. Bu nedenle haftalık çalışma süresi veya hafta içinde çalışma gün sayısı ne olursa olsun, kısmi süreli işçi, emsal işçinin hafta tatili ücretine orantısal olarak hafta tatili ücretine hak kazanacaktır. Haftanın altı günü yedi buçuk saat çalışması sonucu yedinci gün yirmidört saat dinlenen yani yedinci gün yedi buçuk saat çalışmayan emsal işçiye orantısal olarak haftanın iş günlerinde onbeş saat çalışan kısmi süreli işçi, iki buçuk saat hafta tatili yapacak ve bu iki buçuk saatlik sürede çalışmadığı halde hafta tatili ücreti almaya hak kazanacaktır<sup>318</sup>.

Bir kısım yazarlar ise, haftalık çalışma süresinin kırkbeş saatten az olmasının hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için önemli olmadığını fakat kısmi süreli işçinin bu çalışmalarının haftanın altı iş gününe dağılmış olması gerektiği düşüncesindedir<sup>319</sup>. Bu yazarlar, 13. maddenin gerekçesinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçilerin, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlenmeleri halinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacaklarının belirtilmiş olmasını görüşlerine dayanak olarak göstermektedir<sup>320</sup>.

Kanaatimce, her üç görüşünde eleştirilecek yönleri bulunmaktadır.

<sup>317</sup> Centel (hafta tatili), s. 21-22.

<sup>318</sup> Nedim Meriç, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2 (8), Ekim 2005, s. 1569; Yeşilyurt, s. 77-78; Yorulmaz, s. 88.

<sup>319</sup> Bekir Uzun, *Yeni İş Yasası*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2004-31, İstanbul 2004, s. 49.

<sup>320</sup> Bostancı, s. 280.

Kısmi süreli işçilerin hafta tatiline hak kazanamayacakları görüşü, kısmi süreli işçinin birden fazla işverenin yanında kırkbeş saati aşkın süreyle çalışması halinde adil olmayan bir uygulamaya yol açacaktır. Haftada kırkbeş saat çalışan tam süreli işçi hafta tatili ücretine hak kazanırken, kısmi süreli işçi iki işverenin yanında haftalık toplam altmış saat çalışsa dahi, hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Ayrıca bu görüş doktrinde daha önce tartışılmamış bir sakıncaya daha kapı açabilecek niteliktedir. Eğer hafta tatiline hak kazanabilmek için haftalık kırkbeş saat çalışmanın şart olduğu kabul edilirse, işverenler işçileriyle örneğin haftalık kırkdört saat üzerinden anlaşmak suretiyle hafta tatili hakkını ortadan kaldırmak isteyebileceklerdir.

Hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için çalışma süresinin önemli olmadığı fakat çalışmanın mutlaka haftanın 6 işgününe dağılmış olması gerektiği görüşünün kabulü halinde, haftanın altı günü birer saatten toplam altı saat çalışan işçiye hafta tatili hakkı tanındığı halde, altı günden az fakat yüksek saatlerle çalışan örneğin haftanın üç günü onar saatten otuz saat çalışan işçiye hafta tatili hakkı verilmeyecektir.

Konu hakkında en adil görüş, haftalık çalışma süresi veya hafta içinde çalışma gün sayısı ne olursa olsun, kısmi süreli işçinin, emsal işçinin tatil süresine orantısal olarak hafta tatili ücreti hak kazanacağı şeklindeki görüş olarak görünmektedir. Ancak bu görüşte, haftanın iki işgünü çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağını belirten 13. madde gerekçesi ile uyumsuz bulunmaktadır.

Kısmi süreli işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağı hususunda hem gerekçeye aykırı olmayacak hem de adil olacak çözüm kanaatimce, kısmi süreli işçinin en az üç iş günü çalışması şartıyla, emsal işçinin hafta tatili ücretine orantısal olarak hafta tatili ücretine hak kazanacağını kabul edilmesi olacaktır.

İş Kanununun 50. maddesine göre hafta tatili ücreti hesaplanırken, fazla çalışma karşılığı alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar hesaba katılmaz. Anılan hükümden doktrin ve Yargıtay, hafta tatili ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiğini anlamaktadır<sup>321</sup>.

---

<sup>321</sup> Karaman, s. 131.

İşçinin bir hafta içinde çalıştığı günlerde elde ettiği çıplak ücret altıya bölünmek suretiyle hafta tatili ücreti hesaplanacaktır. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerde ise o hafta içinde elde edilen ücretin altıya bölünmesi suretiyle hafta tatili ücreti bulunacaktır<sup>322</sup>. Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere ise ayrıca hafta tatili ücreti ödenmeyecektir (İş K. md. 49/4). Hafta tatilinin İş Kanununun 48. maddesi gereğince iş göremezlik ödeneği verilmesi gereken sürelerle rastlaması halinde ise hafta tatili ücreti, ödemeyi yapan kurum veya sandık tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenecektir<sup>323</sup>.

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılması halinde, bu çalışma fazla çalışma sayılır ve işçiye biri hafta tatili ücreti biri de fazla çalışma ücretinin karşılığı olmak üzere iki buçuk yevmiye ödenir<sup>324</sup>.

#### **2.10.4. Kısmi Süreli Çalışmada Yıllık Ücretli İzin Hakkı**

Anayasa'nın 50. maddesinde yıllık ücretli izin bir hak olarak yer almış ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Yıllık ücretli izne ilişkin hükümler İş Kanununun 53-57. maddelerinde yer almıştır. İş Kanununun 53/1. maddesine göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz (İş K. md. 53/4). Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz (İş K. md. 53/5). İzin sürelerine ilişkin hükümler nispi emredici nitelikte olup, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (İş K. md. 53/5). Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İş K. md. 56/5).

<sup>322</sup> Yorulmaz, s. 88.

<sup>323</sup> Muzaffer Koç, *Hafta Tatili*, Aralık 2005, Erişim Tarihi: 17 Haziran 2011, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005127473.htm>

<sup>324</sup> Nejat Güneri, *Hafta Tatili Çalışması ve Ücreti*, Aralık 2006, Erişim Tarihi: 18 Haziran 2011, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006128772.htm>

Özel olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yıllık ücretli izin hakkından yararlanma usul ve esasları ise, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin<sup>325</sup> 13. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar ve farklı işleme tabi tutulamazlar. Kısmi süreli 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. İş Kanununun ve anılan Yönetmeliğin hükümlerine göre izine hak kazanan kısmi süreli çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz. Buna göre örneğin 01.01.2000 tarihinde haftada iki gün (Pazartesi, Salı) çalışmak üzere işe girmiş olan kısmi süreli işçiye, 01.01.2010 tarihi itibarıyla kullanılacak yıllık ücretli izin süresi tam süreli çalışan işçinininki gibi yirmi günden az olamayacaktır. Kısmi süreli işçi yirmi günlük izin süresi içinde kalan Pazartesi ve Salı günleri çalışmayarak yıllık ücreti izin hakkını kullanmış olacaktır. İşçi çalışmadığı bu günlerin ücretini de işvereninden alacaktır.

#### **2.10.5. Kısmi Süreli Çalışmada Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti**

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenir (İş K. md. 47).

İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılabilmesi için bu konuda iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması, hüküm bulunmaması halinde ise işçinin onayı gereklidir (İş K. md. 44/1). İşçinin çalışarak geçirdiği her gün için ek bir günlük ücret ödenir.

Kısmi süreli işçi çalışma zamanının ulusal bayram ve genel tatil günlerine rast gelmesi halinde, bu günlerde çalışmayacak fakat ücretini alacaktır. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yahut rızasıyla bu günlerde çalışırsa, çalıştığı her gün için ek bir günlük ücret alacaktır. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti hususunda tam süreli işçi ile kısmi süreli işçi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır<sup>326</sup>.

<sup>325</sup> RG. 03.03.2004, sayı: 25391

<sup>326</sup> Yorulmaz, s. 89.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin çalışılmayan günlere rast gelmesi halinde ise kısmi süreli işçiye ayrıca ücret ödemesi yapılmayacaktır<sup>327</sup>.

#### **2.10.6. Kısmi Süreli Çalışmada İşverenin Eşit Davranma Yükümü**

4857 sayılı İş Kanununun 5/1. maddesinde işçiler arasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılması yasaklanmıştır. İş Kanununda öngörülen bu ayırım yasağı, Anayasanın 10. maddesinde öngörülen kanun önünde eşitlik ilkesinin özel bir yansımasıdır.

5. maddenin 2. fıkrasında ise, tam süreli işçi ile kısmi süreli işçi arasında ve belirli süreli işçi ile belirsiz süreli işçi arasında esaslı bir sebep olmadıkça farklı işlem tesis edilemeyeceği düzenlenmiştir. Anılan düzenleme uyarınca İş Kanunu ve Borçlar Kanunundaki tam süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler değişik uygulamayı haklı kılabilecek bir mahiyet uyuşmazlığı olmadığı sürece kısmi süreli iş sözleşmelerine de uygulanacaktır<sup>328</sup>.

Kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında oluşan farklılıkların haklı bir sebebe dayanması halinde ayırım yasağına aykırılık söz konusu olmayacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün olmayacak, ancak bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımayacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır.

Yaş, kıdem, öğrenim durumu gibi objektif ölçüler dikkate alınarak yapılan uygulamalarda kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında farklılıklar oluşması da ayırım yasağının ihlali anlamına gelmeyecektir<sup>329</sup>.

İş ilişkisi sürerken veya iş ilişkisini sona erdirirken kısmi süreli işçisine ayırım yapan işveren, işçisine, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da ödemek zorunda kalır (İş K. md. 5/6). Ayrımcılık

<sup>327</sup> Karaman, s. 134-135.

<sup>328</sup> Aktay/ Arıcı/ Kaplan-Seneyen, s. 91.

<sup>329</sup> Bostancı, s. 277.



tazminatının hesaplanmasında çıplak ücret esas alınır<sup>330</sup>. Kısmi süreli işçinin ayrımcılık tazminatı alabilmesi için bir zarara uğramış olması gerekmemektedir<sup>331</sup>.

Kısmi süreli işçi eğer ayrıma uğradığını iddia ediyorsa bunu ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, artık işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü tutulacaktır (İş K. md. 5/son).

Ayrımcılık tazminatının tabi olduğu zamanaşımı süresi hakkında İş Kanununda hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle BK. md. 126'daki genel kural gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir<sup>332</sup>.

ILO'nun 1994 yılında onaylanan 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Sözleşmesi ve 182 sayılı tavsiyesi ile AB Komisyonunun Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Yönergesi ve bu Yönerge doğrultusunda üye ülkelerce yapılan düzenlemeler, mevzuat yönünden kısmi süreli işçiler ile tam süreli işçiler arasında eşit davranma ilkesini güvence altına almıştır. Ancak yapılan araştırmalar uygulamada eşitlik ilkesinin dolaylı olarak ihlal edildiğini ve kısmi süreli çalışanların fiili olarak dışlandıklarını göstermektedir. AB dışındaki ülkelerde ise mevzuattaki koruma dahi oldukça sınırlıdır ve genellikle asgari ücret uygulamasından ibaret bulunmaktadır<sup>333</sup>.

#### **2.10.7. Kısmi Süreli Çalışmada Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı, Kanunda sayılan nedenlerden biriyle iş sözleşmesi sona eren işçinin, belirli bir süre çalışmış olması halinde hizmet süresi ve ücretine bağlı olarak değişen miktarlarda işverenden talep edebileceği para olarak tanımlanabilir<sup>334</sup>.

4857 sayılı Kanunun geçici 6. maddesi, kıdem tazminatı için bir fon kurulacağını ve bu fona ilişkin Kanun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerin saklı olduğunu belirtmiştir.

1475 sayılı Kanununun 14. maddesi uyarınca, işçinin kıdem tazminatını hak edilebilmesi için sözleşmesinin;

<sup>330</sup> Yeşilyurt, s. 66.

<sup>331</sup> Karaman, s. 145.

<sup>332</sup> İşeri, s. 2610.

<sup>333</sup> Sağlam, s. 126-127.

<sup>334</sup> Demircioğlu/ Centel, s. 197.

- a- İşveren tarafından 25/II. Bentte sayılan sebepler dışında bir sebeple,
- b- İşçi tarafından 24. madde uyarınca,
- c- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- d- Sosyal Güvenlik Kurumu veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

e- 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları<sup>335</sup> veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını<sup>336</sup> tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, feshedilmiş olması gerekir. İş sözleşmesinin yukarıda sayılan sebeplerden biriyle feshedilmesi veya kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içerisinde iş sözleşmesini kendi arzusuyla sona erdirmesi hallerinde işçiye, işçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi sona erdiğindeyse hak sahiplerine kıdem tazminatı ödenir.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aynı işyerinde veya aynı işverenin emrinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Yargıtay, en az bir yıllık çalışma süresi öngören bu düzenlemenin “nispi emredici nitelikte” bir hüküm olduğunu ve bu nedenle işçi lehine olarak toplu veya bireysel iş sözleşmeleriyle azaltılabileceği kanaatindedir<sup>337</sup>. Doktrinde ise, kıdeme hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık sürenin, “emredici nitelikte” bir düzenleme olmasından dolayı, sözleşmelerle değiştirilmesinin mümkün bulunmadığı ileri sürülmektedir<sup>338</sup>.

Kıdem tazminatı, işçinin işe başladığı tarih ile sözleşmenin sona erdiği tarih arasında geçen her tam yıl için otuz günlük ücret tutarındadır. Bir yıldan artan süreler ise için de aynı oran üzerinden hesaplama yapılır. Her kıdem yılı için ödenecek otuz günlük ücret tutarının toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile işçi yararına artırılması mümkün ise de, işçiye ödenecek kıdem tazminatının yıllık miktarının, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini

<sup>335</sup> Kadınlar için en az 7000 gün, erkekler içinse 25 yıldan beri sigortalı bulunmak şartıyla en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak.

<sup>336</sup> 15 yıllık sigorta süresini doldurmak ve 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak.

<sup>337</sup> Yarg. 9. HD., 05.02.2009, E. 2007/23503, K. 2009/1639

<sup>338</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, (3. Baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008, s. 804.

geçmesine cevaz verilmemiştir (1475 s.k. md. 14/13). Bununla birlikte, 1475 sayılı Kanunun 98. maddesindeki tavanı aşan ödeme yapmanın cezai hükmünün 4857 sayılı Kanunun 120. maddesi ile kaldırılmış olmasından dolayı, işverenin arzu ederse gerekli gördüğü hallerde tavanı aşan miktarlarda ödeme yapabileceği de ileri sürülmektedir<sup>339</sup>.

Kıdem tazminatı hesabına esas alınan çalışma süresi hesaplanırken, iş sözleşmesinin sürekli veya kesintili olduğuna yahut aynı veya değişik işyerlerinde gerçekleştiğine bakılmaksızın, aynı işverenin emrinde çalışılan sürelerin tamamı dikkate alınır. Fakat işçi, işverenin yanında geçen önceki çalışmaları nedeniyle kıdem tazminatı aldıysa, yeni tazminatın hesabında bu süreler toplama dâhil edilmez<sup>340</sup>. Aynı işverenin yanında geçen önceki çalışmaların kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir sebeple sona ermesi halinde, bu çalışmaların sonradan yapılacak kıdem süresi hesabına dâhil edilip edilmeyeceği ise tartışmalıdır<sup>341</sup>. Yargıtay'ın yeni tarihli kararları, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen önceki çalışma sürelerinin, işçinin sonraki kıdem süresi hesabına katılmaması gerektiği yönündedir<sup>342</sup>.

Deneme süreli iş sözleşmelerinde, işçinin deneme süresi içerisinde yaptığı çalışmalar kıdem süresi hesabına dâhil edilir. Ancak çıraklıkta geçen süreler hesaba dâhil değildir<sup>343</sup>.

Yargıtay, iş sözleşmesinin kamu kuruluşunda çalışır iken emeklilik suretiyle sonlanması halinde, askerlik borçlanması<sup>344</sup> yapılmak suretiyle borçlanılan askerlik süresinin de kıdem tazminatı hesabına dâhil edilmesi gerektiği düşüncesindedir<sup>345</sup>. Yargıtay'ın bu görüşü, askerlik süresinin borçlanılmasının sadece sosyal güvenlik hukuku açısından hukuki sonuç doğuracağı ve bu sürelerin kıdem süresine dâhil

<sup>339</sup> Gülnaz Uluğ, *Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 69.

<sup>340</sup> Çelik, s. 275.

<sup>341</sup> Süzek, s. 576.

<sup>342</sup> Yarg. 9. HD., 07.05.2009, E. 2007/34750, K. 2009/12896

<sup>343</sup> Yarg. 9. HD., 08.04.2008, E. 2007/27725, K. 2008/7812

<sup>344</sup> 5510 sayılı Kanununun 41. Maddesi uyarınca, bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişiler, er veya erbaş olarak silah altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde bu Kanunun 82. Maddesine göre belirlenecek prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemek şartıyla borçlandırarak, bu süreleri sigortalılık süresinden saydırabilirler.

<sup>345</sup> Yarg. 9. HD., 25.02.2010, E. 2008/16848, K. 2010/4912

edilmesinin 1475 s.k. md. 14/4 hükmüne açıkça aykırı olduğu gerekçeleriyle, doktrinde eleştirilmektedir<sup>346</sup>.

İşçinin ayrı işverenler yanında geçen çalışmalarının toplanarak, bu toplama göre son işverenden kıdem tazminatı talep edilmesi mümkün değildir. Ancak bu kurala Kanun kamu işçileri için bir istisna tanımıştır. 1475 sayılı Kanunun 14/4. maddesine göre, Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnızca Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Çalışma hayatında işçinin sigorta kaydında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet vermesine ve yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapılmasına sıklıkla rastlanılmaktadır. Bu gibi durumlarda, ayrı işverenler yanında geçen hizmet sürelerinin kıdem hesabında toplanamayacak olması nedeniyle, işçiler mağdur olmakta ya hiç kıdem tazminatı alamamakta ya da hak ettiğinin çok altında kıdem tazminatı alabilmektedir. İşçilerin mağduriyetini önlemek isteyen Yargıtay, “şirketler arasında organik bağ” bulunması halinde, farklı işverenler yanında geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebileceğine hükmetmiş<sup>347</sup>; daha sonra bu görüşünden dönerek, farklı işverenler yanında geçen çalışma sürelerinin birleştirilebilmesi için işverenler arasında işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularından birinin bulunmasını şart görmüştür<sup>348</sup>. Yargıtay’ın konuya ilişkin son görüşü, şirketler arasında organik bağ bulunması halinde, kıdem tazminatına esas sürenin, farklı işverenler yanında geçen çalışma sürelerinin toplanması suretiyle bulunması gerektiği yönündedir<sup>349</sup>.

İşyerinin başka bir yere nakledilmesi veya işyerinin devri, intikali yahut herhangi bir sebeple işyerinin işverenin değişmesi hallerinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki çalışma sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır (1475 s.k. md. 14/2).

<sup>346</sup> Mollamahmutoğlu, s. 828; Süzek, s. 583.

<sup>347</sup> Yarg. 9. HD., 26.3.1999, E. 1999/18733, K. 1999/6673

<sup>348</sup> Yarg. 9. HD., 22.10.2007, E. 2007/5762, K. 2007/30979

<sup>349</sup> Yarg. 9. HD., 07.05.2009, E. 2007/34750, K. 2009/12896

Özel hukuktan ve kamu hukukundan kaynaklanan bütün haller örneğin işyerinin satılması, kiralanması, miras yoluyla intikali, işyerinin kamulaştırılması, 1475 s.k. md. 14/2 bağlamında işveren değişikliğini ifade eder<sup>350</sup>. Buna mukabil, banka veya borsa aracı kurulu işyerlerine Tasarruf Mevduatı Sigorta Fon'unca el konulması yahut bir kısmı kamuya ait bulunan işyerlerinde özelleştirme yoluyla kamunun hisse satması gibi durumlar ise 1475 s.k. md. 14/2 bağlamında işveren değişikliğini ifade etmez<sup>351</sup>.

İşyerinin devri veya diğer herhangi bir suretle el değiştirmesi hallerinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren birlikte sorumludur. Ancak devreden işverenin sorumluluğu kendi dönemi ve devir tarihindeki işçinin son ücreti ile sınırlıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için 2 yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. Kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanır, ancak devreden işveren veya işverenler kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı olarak sorumlu bulunurlar<sup>352</sup>. Son işveren ise işçinin kıdem tazminatı alacağına tamamından sorumludur ancak, önceki işveren veya işverenlere sorumlulukları oranında rücu etmek hakkına sahip bulunmaktadır<sup>353</sup>.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatta kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem tazminatına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas kıdem sürelerinin ne şekilde hesaplanacağı tartışma konusu olmuştur<sup>354</sup>.

Yargıtay önceki tarihli verdiği kararlarında, kısmi süreli işçinin kıdeminin fiilen çalıştığı sürelerin toplanması suretiyle hesaplanması gerektiğine hükmetmekteydi<sup>355</sup>. Yargıtay daha sonra bu görüşten dönerek, kısmi süreli işçinin kıdem süresinin hesabında, işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplanması suretiyle bulunacak sürenin değil, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri arasında geçen sürenin tamamının göz önünde

<sup>350</sup> Mollamahmuoğlu, s. 824.

<sup>351</sup> Yarg. 9. HD., 02.04.2009, E. 2007/41139, K. 2009/9239

<sup>352</sup> Yarg. 9. HD., 11.03.2010, E. 2008/21713, K. 2010/6562

<sup>353</sup> Yarg. 9. HD., 06.10.1981, E. 1981/6735, K. 1981/11785

<sup>354</sup> Aydın, s. 2408.

<sup>355</sup> Bostancı, s. 281 ve dn. 106'da verilen Yargıtay Kararları

bulundurulması gerektiğine hükmetmeye başlamıştır<sup>356</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu görüşü, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da paylaşılmış ve istikrar kazanmıştır<sup>357</sup>.

Kısmi süreli işçiler yönünden, kıdem tazminatına esas otuz günlük ücretten anlaşılması gereken, kısmi süreli işçinin otuz günlük süre içerisinde kalan çalışma süreleri karşılığı alabileceği ücrettir<sup>358</sup>.

1475 sayılı Kanununun 14/13. maddesindeki kıdem tazminatı tavanı düzenlemesinin, kısmi süreli işçilere de uygulanacağı yönünde bir tereddüt bulunmamaktadır. Tek işverenin yanında çalışan kısmi süreli işçi açısından anılan düzenlemenin uygulamasında bir zorluk yaşanmayacaktır. Ancak, kısmi süreli işçinin birden fazla işverenin yanında çalışması da mümkündür. Bu durumda, kıdem tazminatı tavanının nasıl uygulanması gerektiği hususunun ayrıca incelenmesi gerekmektedir<sup>359</sup>.

Yargıtay'ın aynı holdinge bağlı altı ayrı şirketin muhasebeciliğini yapan kısmi süreli işçinin kıdem tazminatının tek bir kıdem tazminatı gibi hesaplanacağı yani altı şirketten aldığı ücretlerin toplanacağı ve toplamın tek bir kıdem tazminatı tavanına tabi tutulacağı yönündeki kararı<sup>360</sup>, iş sözleşmelerinin kıdem tazminatını hak edecek şekilde farklı zamanlarda sona ermesi halinde ne yapılacağı hususunda bir çözüm getirmemektedir<sup>361</sup>. Bu durumlarda işçinin yaptığı her bir çalışmanın ayrı bir çalışma olduğu kabul edilerek, her bir çalışma için ayrı ayrı ücret ve kıdem tazminatı tavanı hesaplanmasının en doğru hal tarzı olduğu savunulmaktadır<sup>362</sup>.

## **2.11. TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA**

### **2.11.1. Sendikalar Hukuku Yönünden Kısmi Süreli Çalışma**

Sendikalar İş Hukukunda büyük bir öneme sahiptir. Sendikalar, işçilerin bir araya gelerek örgütlenmelerine, ekonomik, sosyal ve kültürel olarak dayanışmalarına, taleplerini ve sıkıntılarını topluma daha iyi duyurabilmelerine ve işveren karşısında etkili bir pazarlık gücüne kavuşmalarına vesile olmaktadır. Hukukumuzda toplu iş

<sup>356</sup> Yarg. 9. HD., 27.09.2000, E. 2000/8184 , K. 2000/12733

<sup>357</sup> Yarg. HGK., 12.03.2003, E. 2003/21-143, K. 2003/159

<sup>358</sup> Karaman, s. 221.

<sup>359</sup> Karaman, s. 222-223.

<sup>360</sup> Yarg. 9. HD., 05.05.1987, E. 1987/4243, K. 1987/4582

<sup>361</sup> Yeşilyurt, s. 100.

<sup>362</sup> Karaman, s. 223-224; Yeşilyurt, s. 100.

ilişkilerinin sendikalar aracılığıyla yürütülmesinin esas olması nedeniyle sendikalar kolektif ilişkilerin odağını ve temel öznesini oluşturmaktadır<sup>363</sup>.

Sendika kurma ve üye olma anayasal bir haktır. Anayasamızın 51. maddesine göre, çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar kişiler, işçi sayılırlar (md. 2/1). Hatta iş sözleşmesine dayanarak çalışmamalarına rağmen, taşıma ve yayın sözleşmesine dayanarak çalışanlarla, adi şirkette ortaklık payı olarak emek koyanlar, Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılır.

Sendikalar Kanunundaki işçi tanımı içerisinde herhangi bir ayırım yapılmadığından dolayı, kısmi süreli işçiler de sendika kurma ve üye olma hakkına sahiptir<sup>364</sup>.

Kısmi süreli işçilerle ilgili olarak sendikalar hukukunda en fazla üzerinde durulan konu, Anayasanın 51/4. ve Sendikalar Kanununun 22/1. maddelerindeki, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağı kuralının değerlendirilmesi olmuştur. 274 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde ortaya çıkan sakıncaların giderilmesi amacıyla 1982 Anayasasında “tek sendika” ilkesi benimsenmiş ve aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamayacağı öngörülmüş bulunmaktadır<sup>365</sup>. Sendikalar Kanununun 22/1. maddesinde de Anayasadaki düzenleme doğrultusunda, birden fazla sendika üyeliği yasaklanmıştır. Birden fazla üyelik halinde, sonraki sendika üyelikleri geçersiz kabul edilmiştir.

Kısmi süreli işçinin tek işverenin yanında veya farklı işkollarındaki birden fazla işverenin yanında çalışması hallerinde, sendika üyeliği anlamında bir problem ortaya çıkmayacaktır. Kısmi süreli işçi tek işverenin yanında çalışıyorsa, çalıştığı işyerindeki sendikaya, farklı iş kollarında çalışıyorsa her bir çalıştığı işyerinin ait olduğu iş

<sup>363</sup> Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (2. baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008, s. 9.

<sup>364</sup> Yeşilyurt, s. 107.

<sup>365</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*, D.E.Ü. Yayını, İzmir 2001, s. 155.

kolundaki sendikaya üye olabilecektir<sup>366</sup>. Ancak kısmi süreli işçi aynı iş kolundaki farklı işyerlerinde çalışıyorsa, çalıştığı işyerlerindeki sendikalardan birini tercih etmek zorunda kalacaktır. Çalıştığı işyerlerindeki sendikalardan birini tercih etmek zorunda kalan işçi, diğer sendikaya üye olamadığı için o işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaktır. Kısmi süreli işçinin aynı iş kolunda faaliyet gösteren iki veya daha fazla işyerinde çalışması durumunda, çalıştığı işyerlerinden birinin sendikasını tercih etmek zorunda bırakılması doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir<sup>367</sup>.

Anayasanın aynı zamanda aynı iş kolundaki birden fazla sendikaya üye olmayı yasaklayan 51/4. maddesi, 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 5. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır<sup>368</sup>. Ancak, 2821 sayılı Kanunun 22/1. maddesindeki düzenleme kaldırılmadığı müddetçe Anayasadaki değişiklik uygulamada bir hüküm doğurmayacak ve aynı iş kolundaki farklı işyerlerinde çalışan kısmi süreli işçinin yalnızca tek bir sendikaya üye olabilme zorunluluğu devam edecektir<sup>369</sup>.

Sendika üyeliği işçilere, sendikanın yönetim ve faaliyetlerine katılma (oy kullanma, aday olabilme, görüş açıklama, öneride bulunma, şikayet, mahkemeye başvuru vs.) ve tesis ve etkinliklerden yararlanma hakkı sağlar<sup>370</sup>. Makul ve gerekli nedenler dışında sendikaların, bu haklardan yararlanma bakımından üyeleri arasında ayırım yapması yasaklanmış bulunmaktadır ( 2821 s.k. md. 33/2). Anılan sendika üyeliği haklarından yararlanmada kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında bir fark bulunmamaktadır<sup>371</sup>.

Sendika üyeliğinden doğan borçlar ise, sendika disiplinine riayet ve aidat ödeme borcudur. Aylık üyelik aidatının miktarı, işçinin bir günlük çıplak ücretini geçmeyecek şekilde, sendika tüzüğünde belirlenir. Anılan kanuni tavanı aşmamak kaydıyla, aidat

<sup>366</sup> Ancak Yargıtay, farklı iş kollarında dahi olsa işçinin birden fazla sendikaya üye olamayacağı düşüncesindedir ( Yarg. 9. HD., 15.07.1985, E. 1985/7738, K. 1985/7474). Anılan Yargıtay kararı, kanuna ve amaca aykırı olduğu gerekçesiyle, doktrinde eleştirilmektedir ( Şükran Ertürk, "İşyeri Hekimliğinin Sendikal Boyutu", *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, IV (1), 2002, s. 84 dn. 21; Narmanlıoğlu, s. 155 dn. 355).

<sup>367</sup> Karaman, s. 150 vd.; Yeşilyurt, s. 107-108.

<sup>368</sup> RG. 13.05.2010, sayı: 27580

<sup>369</sup> Fevzi Demir, "Anayasa'dan Birden Çok Sendika Üyelik Yasağının Kaldırılması", *Gözlem Gazetesi*, (12.06.2010), s. 5.

<sup>370</sup> Sur, s. 129-130.

<sup>371</sup> Karaman, s. 156.



miktarı serbestçe belirlenebilir<sup>372</sup>. Sendika üyeliğinden doğan borçlar açısından da, kısmi süreli işçi ile tam süreli işçi arasında bir fark bulunmamaktadır. Ancak, kısmi süreli işçilerin aidatlarının tam süreli işçilerin çalışma sürelerine orantılı olarak belirlenmesinin daha adil bir uygulama olacağı da savunulmaktadır<sup>373</sup>.

Sendikalar haklar bakımından tam süreli işçi ile kısmi süreli işçi arasında bir ayırım olmamakla birlikte, kısmi süreli işçilerin sendikalaşma oranı oldukça düşük bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın doğasından kaynaklanan, diğer işçilerle ve işyeriyle ilişkilerin daha az olması gibi sebepler, sendikalaşma oranını düşürdüğü gibi, sendikalar da kısmi süreli çalışanları kucaklayacak bir geleneğe sahip değildir<sup>374</sup>.

### 2.11.2. Toplu İş Hukuku Yönünden Kısmi Süreli Çalışma

Zıt menfaatlere sahip işçi ve işveren taraflarını bir ortak paydada buluşturarak, çalışma barışını sağlayacak bir düzen oluşturmak, toplu iş ilişkileri sistemlerinin ana amacıdır. Kanun koyucular toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşarak bir sonuca varmalarını sağlamak için normatif düzenlemeler ısdar etmişlerdir. Hukukumuzda toplu iş sözleşmelerinin hükümlerine ve yapılma prosedürüne ilişkin düzenlemeler 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer almaktadır<sup>375</sup>.

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek amacıyla yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir<sup>376</sup>. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları içeren “normatif kısım” ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını içeren “borç doğurucu kısım”dan oluşur. Bir toplu iş sözleşmesinde “normatif kısım”ın bulunması zorunludur<sup>377</sup>.

<sup>372</sup> Narmanlıoğlu, s. 202.

<sup>373</sup> Karaman, s. 158.

<sup>374</sup> Erdoğan, s. 331.

<sup>375</sup> Efe Yamakoğlu, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11 (2), Ocak 2010, s. 23.

<sup>376</sup> İsmail Ekici, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 7.

<sup>377</sup> Olgun Portakal, *Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 7 vd.

2822 sayılı Kanununa göre taraf işçi sendikasına üye olan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar (md. 9/1). Taraf işçi sendikasına üye olmayan, sendikadan ayrılan veya çıkarılan işçiler ise dayanışma aidatı ödemek kaydıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler (md. 9/3). Dayanışma aidatı ödeyen işçiler, çalıştığı işyerinde uygulanmakta olan ve üyesi bulunmadığı işçi sendikasının akdettiği toplu iş sözleşmesi hükümlerinden tıpkı taraf sendikasının üyesi olan işçiler gibi yararlanabilirler<sup>378</sup>. Sözleşmede kapsam dışı bırakılan işçiler, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı'na bağlı işyerlerinde işçi olarak çalışanlar hariç olmak üzere askeri şahıslar, temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden işveren vekilleri ile greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ise toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar<sup>379</sup>.

Yukarıda ele alınan düzenlemelerden de görüleceği üzere, toplu iş hukuku bakımından, kısmi süreli işçiler ile tam süreli işçiler arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır<sup>380</sup>. Uygulamada toplu iş sözleşmelerine, kısmi süreli işçilere ilişkin hükümler pek nadir olarak konulmaktadır<sup>381</sup>. Ancak toplu iş sözleşmesine konulan bir hüküm, kısmi süreli çalışmanın mahiyetine aykırı olmamak ve açıkça tam süreli işçilere uygulanacağı belirtilmemiş olmak kaydıyla, kısmi süreli işçilere de uygulanacaktır<sup>382</sup>.

## 2.12. SOSYAL SİGORTALAR AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

İş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişiler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/a maddesi kapsamında sigortalı sayılırlar.

Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç olmak üzere ev hizmetinde çalışanlar, er ve erbaşlar ile yedek

<sup>378</sup> Gülin Karakaş, *Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009, s. 16.

<sup>379</sup> Özkan Kavak, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2005, s. 96 vd.

<sup>380</sup> Yorulmaz, s. 113.

<sup>381</sup> İşeri, s. 2628.

<sup>382</sup> Yorulmaz, s. 113.

subay okulu öğrencileri, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler ve işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya maluller, çalışmaları iş sözleşmesini andırmakla birlikte, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmazlar (5510 s.k. md. 6/1-a,b,c,d,f,g).

5510 sayılı Kanun, işçinin çalışma süresine ve iş sözleşmesinin türüne bakmaksızın, iş sözleşmesi ile çalışan işçileri sigortalı olarak kabul etmiştir. Sosyal sigorta mevzuatımızda, örneğin Alman mevzuatı gibi mevzuatların aksine sosyal sigortalardan yararlanma haftalık çalışma saatlerinin belli toplama ulaşması kriterine bağlanmamıştır<sup>383</sup>.

5510 sayılı Kanun 106. maddesi ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununu yürürlükten kaldırmış ve bunun kanunun yerini almıştır. Bununla birlikte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun, sigortalı sayılanlar, sigortalı sayılmayanlar ve sigorta kolları bakımından kapsam dışında bırakılanlarla ilgili düzenlemeleri ile 5510 sayılı Kanunun düzenlemeleri birbiriyle örtüşmektedir. Bu nedenle 506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay tarafından verilen, sigortalı sayılmaya, sigortalı sayılmamaya ve kapsam dışı bırakılmaya ilişkin içtihatlar halen geçerliliğini korumaktadır<sup>384</sup>.

506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay, doktrinin aksine, ücreti sigortalı çalışmanın koşulu olarak kabul etmemiştir<sup>385</sup>. Yargıtay hiç ücret ödenmese dahi bağımlılık ilişkisinin varlığı halinde sigortalılığı kabul ettiğinden dolayı, kısmi de olsa ücretin söz konusu olduğu kısmi süreli çalışmada sigortalılığı evleviyetle kabul etmektedir<sup>386</sup>. Ücretin hiç ödenmemesi yahut kısmi ödenmesi sigortalılığa engel olmadığı gibi, bahşiş<sup>387</sup>, kilometre üzerinden pay almak<sup>388</sup>, günlük kazançtan pay

<sup>383</sup> Aydın, s. 2402.

<sup>384</sup> Karaman, s. 176.

<sup>385</sup> Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Nurol Yayıncılık, Ankara 2003, s. 34-35.

<sup>386</sup> “Somut olayda, davacının davalıya ait işyerine günde iki kez gitmek suretiyle rasat işlemi yaptığı ve aldığı bilgileri, işverenin talimatı doğrultusunda cetvellere geçirdiği ve aylık bilgi ve belgeleri işverene göndermekle yükümlü olduğuna göre aradaki çalışma ilişkisinin hizmet akdi niteliğinde olduğu açık-seçiktir. Öte yandan, hizmet akdinin unsurlarının oluşması için çalışmanın; sürekli ve aynı işverenin işyerinde geçmesi ile mümkün olduğu 506 sayılı Kanunun 2. maddesinin açık hükmü gereğidir. Hal böyle olunca ve özellikle davacı çalışmalarının Part-Time biçiminde hizmet akdine dayalı olarak geçtiği açık olduğuna göre, Mahkemece yapılacak iş, davacı çalışmalarının hizmet akdine dayalı olarak geçtiği kabul edilerek, günlük çalışma saati ve aylık çalışma günü hesaplanarak tespiti istenilen dönemdeki toplam sigortalı hizmetinin tespitine karar vermekten ibarettir” Yarg. 21. HD., 13.10.1997, E. 1997/6660, K. 1997/6349

<sup>387</sup> Yarg. 10. HD., 22.01.1991, E. 1991/5091, K. 1991/122

<sup>388</sup> Yarg. 10. HD., 08.02.2000, E. 2000/513, K. 2000/548

almak<sup>389</sup>, çalışma karşılığı eşya almak<sup>390</sup> gibi şekillerde ödenmesi de sigortalılığa engel olarak kabul edilmemiştir.

Kısmi süreli çalışanların sigortalı kabul edilmeleri gerektiği, sigorta primlerinin ödenmesini düzenleyen 5510 sayılı Kanunun 88/4. maddesindeki, “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar...” ibaresi ile birlikte Kanunda açıkça yer almış bulunmaktadır. Kanunda kısmi süreli çalışanların sigortalı sayılması için asgari bir süre sınırı öngörülmemiştir<sup>391</sup>. Bu sebeple çalışma süresi ne kadar az olursa olsun kısmi süreli çalışanların sigortalı olarak kabul edilmesi gerekmektedir<sup>392</sup>.

Sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının<sup>393</sup> otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır (5510 s.k. md. 80/1-g). Düzenlemeye göre, prime esas kazanç, bir aylık zaman dilimi içerisinde elde edilen toplam kazanç ve söz konusu bir aylık dönem içerisinde ücret alınan gün sayısı esas alınarak hesaplanır. Ücret

<sup>389</sup> Yarg. 10. HD., 10.12.2001, E. 2001/8512, K. 2001/8732

<sup>390</sup> İhsan Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2005, s. 19.

<sup>391</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ilk halinde, niteliği itibarıyla bir kişinin bir gün içinde yapabileceği işlerde, yevmiyeli olarak çalışanlar sigortalı olarak kabul edilmemişti ( md. 6/ j). Bu düzenleme göre, bir işçinin yalnız başına 7,5 saat içerisinde yapabileceği kısmi süreli işlerde çalışanlar sigorta kapsamı dışında kalmaktaydı. Yürürlüğe giriş tarihi 01.01.2007 olarak belirlenen 5510 sayılı Kanunun bazı maddeleri, 30.12.2006 tarih ve 26392 sayılı 5. Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan 15.12.2006 tarih ve E. 2006/111 ve K. 2006/112 sayılı Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir. İptal kararı üzerine 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe giriş tarihi sırasıyla 01.07.2007, 01.01.2008 ve 01.06.2008 tarihlerine ertelenmiştir. 08.05.2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 5510 sayılı Kanunda değişiklikler yapan 5754 sayılı Kanunun 4. maddesi ile de 5510 sayılı Kanunun 6/ j maddesi ilga edilmiştir. Böylece bir kısım kısmi süreli çalışanları sigorta kapsamı dışında tutan anılan düzenleme, yürürlüğe girmeden mülga edilmiş bulunmaktadır.

<sup>392</sup> 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 3843 sayılı Kanunla değişik 46. maddesi uyarınca kısmi süreli olarak çalıştırılan üniversite öğrencilerine, 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri haricindeki hükümleri uygulanmaz.

<sup>393</sup> 5510 sayılı Kanunun 80/1-a maddesine göre prime esas aylık kazanç; o ay içerisinde hak edilen ücretlerin, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların ve idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamıdır. İşçiye ödenen ölüm, doğum, evlenme yardımları ile seyyar görev ve kıdem tazminatı gibi tazminatlar ise prime esas aylık kazanç hesabına dâhil değildir (Özkan Bilgili, *Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması-5502 ve 5510 sayılı Kanunlara Göre-Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı*, MMO Yayını, Ankara 2008, s. 243 vd.).

alınan günlerde işçinin fiilen çalışıp çalışmaması hesaplama açısından önem taşımamaktadır<sup>394</sup>. Sosyal sigorta uygulamasında takvim ayının 28, 29 veya 31 gün olmasına bakılmaksızın bir ay 30 gün olarak kabul edilmektedir ( Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 100/2)<sup>395</sup>.

Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla<sup>396</sup>, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir (5510 s.k. md. 80/h). 4857 sayılı Kanunun 63/1. maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Buna göre günlük normal çalışma süresi  $45/6 = 7,5$  saattir.

5510 sayılı Kanunun kısmi süreli çalışanların sigortalılığına ilişkin düzenlemeleri uyarınca örneğin günde 4 saat çalışan kısmi süreli bir işçinin aylık prim ödeme gün sayısı (sigortalı gün sayısı) ,  $4 \times 30 = 120$  saat /  $7,5$  saat = 16 gün olacaktır.

Görüleceği üzere, kısmi süreli çalışanların aylık prim ödeme gün sayısı (sigortalı gün sayısı), çalıştıkları gün sayısından azdır. Yukarıda örnek verilen kısmi süreli çalışan ayın tüm günleri çalışmakla birlikte ancak 16 gün sigortalı çalışmış kabul edilmektedir. Oysa tam süreli işçilerin sigortalı gün sayıları –genellikle- fiilen çalıştıkları gün sayısından fazladır. Örneğin 9’ar saatten haftanın beş günü çalışan tam süreli işçinin sigortalı gün sayısı 30 gündür<sup>397</sup>.

Kısmi süreli çalışanlar, onsekiz yaşını doldurmuş olmak, kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak ve Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmak kaydıyla, sigortalı sayılmayan günleri için “isteğe bağlı sigortalı” olabilir (SSİY md. 91). İsteğe bağlı sigortalı olan kısmi süreli çalışanların isteğe bağlı sigorta primleri,

<sup>394</sup> Karaman, s. 180.

<sup>395</sup> RG. 12.05.2010, sayı: 27579

<sup>396</sup> Bizim de katıldığımız görüşe göre, maddede öngörülen yazılı şekil şartı, geçerlilik değil ispat şartıdır ( Aydın, s. 2405).

<sup>397</sup> Aydın, s. 2403.

zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir (SSİY md. 93/3). İsteğe bağlı sigortalılık müessesesi sayesinde kısmi süreli çalışanlar ay içindeki prim ödeme gün sayılarını otuz güne tamamlayabilirler.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ

#### 3.1. KAVRAM

4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza katılan yeni esnek istihdam modellerinden biri de geçici (ödünç) iş ilişkisidir.

Tipik iş ilişkisi iki kişi (işçiyle işveren) arasındaki ikili bir ilişki olarak tanımlandığı halde; geçici (ödünç) iş ilişkisi devreden işveren-devralan işveren ve ödünç verilen işçi arasındaki üçlü bir ilişkidir. Bu yönüyle geçici (ödünç) iş ilişkisi yeni<sup>398</sup> ve atipik bir iş ilişkisidir<sup>399</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisini karakterize eden vasıf; işverenin işçiden işin görülmesini isteme hakkını bir süreliğine başka bir işverene devretmesidir. Bu devir, devreden işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesini sona erdirmemekte ve devralan işverenle işçi arasında da yeni bir iş sözleşmesi ilişkisi doğmamaktadır. Devralan işveren öngörülen süre içerisinde işin görülmesini isteme hakkını elde etmekte, işçi ise İş Kanunu ve Borçlar Kanununun kendisine yüklediği iş görme edimini bu süre içerisinde devralan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olmaktadır. Ödünç verilen işçi sürenin sonunda asıl işverenine geri dönmektedir.

İlişkiyi karakterize eden vasıf esas alınarak bu iş ilişkisinin “ödünç iş ilişkisi” olarak düzenlenmesi hukuk tekniği açısından daha yerinde olmakla birlikte<sup>400</sup> kanun “geçici iş ilişkisi” olarak nitelendirmeyi uygun bulmuştur. Tasarı’nın 8. maddesinde “ödünç iş ilişkisi” olarak yer alan deyim, “geçici iş ilişkisi” olarak kanunlaşmasında, Tasarı’nın TBMM’de ki görüşmeleri sırasında, “ödünç” kelimesinin işçinin kişiliğini zedeleyici olduğu gerekçesiyle yapılan eleştiriler etkili olmuştur<sup>401</sup>.

<sup>398</sup> 1475 sayılı İş Kanununda, iş görme ediminin başka bir işverene devrine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, 818 sayılı BK. md. 320’de ki “ Hilafı mukaveleden veya halin icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devretmesi aynı kayıtlara tabidir” hükmü, ilişkinin yorumunda esas alınmaktaydı.

<sup>399</sup> Ercan Akyiğit, “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği (ödünç)”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13 (5), Mayıs 1995, s.12; Altan/ Gerek/ Aydın/ Baybora/ Karaca/ Oral, s. 45.

<sup>400</sup> Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler Geçici İş İlişkisi Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, Legal Yayınevi, İstanbul 2005, s. 53.

<sup>401</sup> Serkan Odaman, *Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, Legal Yayınevi, İstanbul 2007, s.15.

Kanunun tercih ettiği deyim hukuk tekniği açısından iyi bir seçim olmadığı gibi uygulamada birtakım karışıklıklara da sebep olabilmektedir. Mevsimlik işçilerin uygulamada geçici işçi olarak nitelendirilmesi ve kamu işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilere “muvakkat-geçici işçi” denilmesi karışıklığa neden olmakta, yalnızca “geçici işçi” denilerek yapılan bir vasıflandırmada yukarıdakilerden hangisinin kastedildiği genellikle anlaşılammaktadır<sup>402</sup>. Bu nedenle kanunda “geçici iş ilişkisi” olarak yer alan düzenleme, doktrinde, ya yalnızca “ödünç iş ilişkisi” ya da “geçici (ödünç) iş ilişkisi” olarak kullanılmaktadır. Hem kanundaki tanımlamayı ve hem de ilişkinin ayırıcı vasfını içermesi nedenleriyle, çalışmamızda “geçici (ödünç) iş ilişkisi” tabirinin kullanılması tercih edilmiştir.

### 3.2. MÜESSESENİN TARİHİ GELİŞİMİ

Teknik olarak geçici (ödünç) iş ilişkisi ile tam olarak örtüşmese de<sup>403</sup> bu çalışma ilişkisine ilişkin ilk örnek, 1837 yılında Almanya’da Berlin Makine Fabrikası işverenin işçi sayısının yetersiz kaldığı hallerde Prusya ordusundan gönderilen askerlerle işi tamamlaması ve iş bittikten sonra fesih beyanına ihtiyaç duymaksızın askerleri geri göndermesi olayıdır<sup>404</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisi bu ilk örnekten sonra yine Almanya’da 2. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan işgücü açığını gidermek amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bu süreçte kendi işyeri olmayan birtakım girişimciler ticari bir faaliyet olarak işyerlerine geçici (ödünç) işçi teminine de başlamışlardır<sup>405</sup>. Geçici (ödünç) iş ilişkisinin bu yeni görünümü, Alman Hukukunda yapılan ve daha sonra başka ülkelerde de genelde benimsenen ikili bir ayırma yol açmış; başkasına işçi vermenin profesyonel bir şekilde (meslek edinilmiş olarak) yapılması “meslek edinilmiş (gerçek) işçi verme (gewerbmaessige Arbeitnehmerüberlassung)”, ticari bir faaliyet olmaksızın istisnai

<sup>402</sup> Geçici (ödünç) işçi ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan muvakkat (geçici) işçinin, konuya ilişkin yazılmış eserlerde dahi karıştırılabildiğine ilişkin bir örnek için Bkz.: Özkan Ertekin, *Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunu*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2004, s. 116-117.

<sup>403</sup> Nurşen Caniklioğlu, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Legal Vefa Toplantıları(II)*, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s. 121.

<sup>404</sup> Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi (ödünç iş)*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 1995, s. 13-14.

<sup>405</sup> Peyman Ceyda Abacıoğlu, *Avrupa Birliği Normları Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 7.



olarak işçi verme ise “meslek edinilmemiş (alelâde) işçi verme (nicht- gewerbmaessige Arbeitnehmerüberlassung) olarak nitelendirilmiştir<sup>406</sup>.

Meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi, başlangıçtaki yasaklama temayülünün değişmesi sonucu, 1972 yılından itibaren Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda ve İsviçre’de özel düzenlemelere konu edilmiş; İngiltere ve Danimarka’da ise İş Hukukunun genel prensipleri içerisinde ele alınmıştır<sup>407</sup>.

Avrupa Birliği düzeyinde 1980 yılından itibaren ele alınmaya başlanan konu; 29.07.1991 tarihinde “Geçici İşçilerin Sağlıklarının Korunması ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Önlemlerinin Tamamlanmasıyla İlgili Komisyon Yönergesi” ile ilk düzenlemesine kavuşmuştur<sup>408</sup>. Ancak geçici (ödünç) iş ilişkisinin AB çapında yasal çerçevesi ancak 19.11.2008’de kabul edilip, 05.12.2008 tarihinde resmi yayın organında yayınlanan Ödünç Çalışmaya İlişkin 2008/104/EG sayılı Yönerge ile çizilebilmiştir<sup>409</sup>. Uzun bir giriş bölümü ve toplam on dört maddeden oluşan Yönerge, amacını ödünç iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin konumlarını iyileştirmek ve güçlendirmek olarak belirlemiştir; kamu-özel ayrımı yapmaksızın tüm işverenleri ve ödünç işçileri kapsamına almıştır. Kamu yararı haricinde, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yasaklanamayacağını öngören Yönerge’nin en temel düzenlemesi, ödünç işçilerle tipik şekilde çalışan işçiler arasında ayrım yapılmasını yasaklamış olmasıdır<sup>410</sup>.

### 3.3. TANIMI

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin unsurları ve bu unsurların muhtevaları hakkında bir birlik bulunmadığından dolayı, ilişkinin bütün boyutlarını kapsayan bir tanım verebilmek çok güçtür<sup>411</sup>. Bununla birlikte geçici (ödünç) iş ilişkisinin genel bir tanımının, “bir işverenin kendisine iş akdi ile bağlı olan bir işçisinin iş görme edimini

<sup>406</sup> Akyiğit (ödünç), s. 14.

<sup>407</sup> Odaman, s.17.

<sup>408</sup> Akyiğit (ödünç iş), s. 18.

<sup>409</sup> Alpay Hekimler, “Avrupa Birliği’nin Kabul Ettiği Ödünç Çalışmaya İlişkin Direktif İle Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, *TİSK İşveren Dergisi*, 47(4), (Ocak 2009), Erişim Tarihi: 21 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2271&id=107](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2271&id=107)

<sup>410</sup> Hekimler, s. 2.

<sup>411</sup> Akyiğit (ödünç iş), s. 21.

onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesidir” şeklinde yapılması mümkündür<sup>412</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinde ilişkinin tanımına yer verilmemiştir. Ancak düzenleme Türk Hukuku açısından geçici (ödünç) iş ilişkisinin taşınması gereken unsurlara yer vermiş bulunmaktadır:

- a- Ödünç verme ancak işçinin rızasıyla mümkün olabilecektir.
- b- İşçinin rızası devir sırasında alınmalıdır.
- c- Rıza yazılı bir şekilde alınmalıdır.
- d- İşçi yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla başka bir işverene devredilebilir.
- e- Eğer işçi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalıştırılacaksa, benzer işte çalıştırılma şartı aranmayacaktır.
- f- Ödünç süresince devreden işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesi devam edecektir.
- g- Ödünç süresince işçi, iş sözleşmesiyle üstlendiği iş görme edimini devralan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olacaktır.
- h- Devralan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olacaktır.
- i- Devralan işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle mükellef bulunacaktır.
- j- Geçici (ödünç) iş ilişkisi yazılı olarak yapılmalıdır.
- k- Geçici (ödünç) iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yapılabilir ve gerektiğinde ancak en fazla iki defa yenilenebilir.
- l- Devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir.
- m- Devralan işveren işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

Madde metninde yer alan unsurlar ışığında hukukumuz açısından geçici (ödünç) iş ilişkisinin tanımının şu şekilde verilmesi mümkündür: Geçici (ödünç) iş ilişkisi, bir işverenin kendisine iş akdi ile bağlı olan işçisini aralarındaki bu akit son bulmaksızın ve ücret ödeme borcunu muhafaza ederek, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak

<sup>412</sup> Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, (2. baskı), Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 305.

şartıyla, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde yahut yapmakta olduğu işe benzer olmak kaydıyla başka bir işverene ait işyerinde altı ayı geçmemek ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilenmek üzere, devredilen işverenin nam ve hesabına çalışması için karşılıksız olarak devrettiği üçlü bir ilişkidir.

İşçinin, işverenin sattığı teknik özellikli bir makinenin kullanımını göstermek için başka bir işverenin işyerinde çalıştığı veya holding bünyesi içerisindeki başka bir şirketi denetlemek için o şirketin işyerlerinde çalıştığı hallerde, işçi kendi işverenin nam ve hesabına çalışmaya devam ettiği için geçici (ödünç) iş ilişkisinin varlığından söz edilemez<sup>413</sup>. Buna karşın kiraya verilen bir iş makinesi ile birlikte makineyi kullanan işçinin iş görme borcunun da bir süreliğine kiralayana devredilmesinde yahut işçinin holdinge bağlı başka bir işyerinde iş görmesi için transfer edilmesinde geçici (ödünç) iş ilişkisinin bulunduğundan söz edilebilecektir<sup>414</sup>.

### 3.4. TÜRLERİ

Ödünç veren işverenin, ödünç verme faaliyetini çeşitli nedenlerle istisnai olarak yapması ile ödünç verme işini meslek olarak yapmasına göre, geçici (ödünç) iş ilişkisinin iki türü bulunmaktadır.

<sup>413</sup> Cüneyt Danar, “Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6, Haziran 2007, s. 64.

<sup>414</sup> Aydın Başbuğ, “İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 18 (2-3), Mayıs-Ağustos 2003, s. 13; Yazarın geçici (ödünç) çalışmaya örnek verdiği futbolcu transferleri ve kiralamaları ise kanaatimce geçici (ödünç) iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayan isimsiz sözleşme türleridir. Futbolcu transferleri iki şekilde mümkün olmaktadır. Birinci halde, futbolcunun sözleşmesi kulübüyle devam ederken (futbolcunun lisansı kulüpteyken) üçlü bir anlaşmayla futbolcu başka bir kulübe (işverene) bedel karşılığı verilmektedir ki bu durumda geçici (ödünç) iş ilişkisinden değil, (bedel alınması haricinde) “iş sözleşmesinin devri”ne benzer bir isimsiz sözleşmeden söz etmek mümkün olabilecektir. İkinci halde ise, sözleşmesi sona eren bir futbolcu başka bir kulüple anlaşmaktadır ki bu durum öncekinden bağımsız tipik bir iş sözleşmesidir. Yapılan bu yeni iş sözleşmesiyle eski kulübün (işverenin) bir ilgisi bulunmamaktadır. Futbolcu kiralamaları ise, kulüpler (işverenler) arasında bedel mukabili yapıldığından 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde tanımlanan geçici (ödünç) iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayan bir sözleşme ilişkisidir. Yine futbolcu kiralamasının “meslek edinilmiş işçi verme” kapsamında da sayılması mümkün bulunmamaktadır. Çünkü kiraya veren kulübün asıl faaliyet alanı -mesleği- futbolcu kiralamak değildir. ( “...Borçlar Kanununun özel borç ilişkileri kısmında veya özel bir kanunda düzenlenmemiş bulunan sözleşmelere isimsiz sözleşmeler denir”. Mustafa Tiftik, *Türk Hukukunda Özel Okul Sözleşmesi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s. 86). İsimsiz iş sözleşmeleriyle ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: Erdem Erdenk, *İş Hukukunda İsimsiz Sözleşmeler*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007; Profesyonel futbolcu sözleşmeleriyle ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: Tamer Soysal, “Kulüp ile Profesyonel Futbolcu Arasındaki Sözleşmeler ve Sözleşmelerden Doğan İhtilaflarda Yargı Yeri”, *Adalet Dergisi*, 36, (Ocak 2010), Erişim tarihi: 23 Haziran 2011, <http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/36.sayı/tamersoyisal.pdf>

### 3.4.1. Meslek Edinilmemiş Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Meslek edinilmemiş geçici (ödünç) iş ilişkisi kazanç amacı gütmeyen geçici (ödünç) iş ilişkisidir. Bu tür ödünç vermede, ödünç veren işveren işçinin verilmesi karşılığında bedel almadığı gibi, ödünç vermeyi bir meslek olarak da yapmamaktadır. Ödünç verilen işçi de çalışması sona erince asıl işverenine geri dönmektedir. Ödünç veren işveren zaten işçiyi ödünç vermek üzere işe almamıştır ve ödünç verme işlemi kendisinden veya ödünç alan işverenden kaynaklanan arızı bir sebepten kaynaklanmıştır.

Meslek edinilmemiş geçici (ödünç) iş ilişkisi mahiyeti itibariyle ender başvuru olan bir uygulamadır. Genellikle şirket topluluklarında ve holdinglerde, vasıflı işgücü ihtiyacının giderilmesinde, üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesinde, geçici süreli iş gücü gereksiniminin giderilmesinde, aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte iş üstlenmesinde başvurulmaktadır. İşleri kötüleyen işverenler de, işler düzeline kadar işçilerini ödünç vermeyi, işten çıkarmaya karşı bir alternatif olarak kullanabilmektedir<sup>415</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde yer alan geçici (ödünç) iş ilişkisine ait tek düzenleme, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisine ilişkin bulunmaktadır. Batıda “staff leasing” olarak adlandırılan bu uygulama ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesini kapsamamaktadır<sup>416</sup>.

### 3.4.2. Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin ikinci türü meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisidir. Bu tür ödünç vermede ödünç veren işveren (özel istihdam bürosu), işçilerini başka bir işverene ödünç vermek üzere işe almakta ve ödünç vermek işini kazanç elde etmek gayesiyle bir meslek olarak yapmaktadır.

1475 sayılı Kanun döneminde meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisine dair bir düzenleme bulunmadığı gibi, iş ve işçi bulma işlerine aracılık faaliyetleri de devlet tekelinde sayılarak, özel sektöre yasaklanmıştı. 4857 sayılı İş Kanunu (md. 90) ile 4904

<sup>415</sup> Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, (18. baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 94.

<sup>416</sup> Toker Dereli, “Batı Avrupa’daki Uygulamalar Işığında Dönemsel (Geçici) Çalışma ve Türkiye Üzerinde Düşünceler”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 24 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1219&id=168](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1219&id=168)

sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu (md. 3/d, 6/4e, 17, 18, 19, 20, 32/i) özel istihdam bürolarının iş aracılığı yapmalarına izin vermiş bulunmaktadır. Ancak Tasarı'da olmasına rağmen meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisine kanunda yer verilmemiştir<sup>417</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin bu türünde iş aracılığıyla benzerlikler bulunmasına rağmen; iş aracılığında işe yerleştirilecek işçi ile istihdam bürosu arasında bir iş sözleşmesi yapılmaması ve işe yerleştirilen işçinin herhangi bir nedenle işinden ayrılması halinde istihdam bürosuna geri dönememesi yönlerinden farklılık bulunmaktadır. İş aracılığında aracı kurum, sadece işçiye iş, işe işçi bulma hizmetini üstlenmektedir<sup>418</sup>.

ILO, konuyla ilgili 1933 tarih-34 sayılı, 1948 tarih-88 sayılı ve 1949 tarih-96 sayılı sözleşme düzenlemelerinde özel istihdam bürolarına katı ve mesafeli yaklaşmış fakat modern gelişmelerin zorlaması sonucu 1997 tarih ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini kabul etmiştir<sup>419</sup>. 181 sayılı sözleşme, özel istihdam bürolarının istihdam sektöründeki olumlu rolünü tanımış ve ödünç işçi verme faaliyeti yapmalarına izin vermiş bulunmaktadır<sup>420</sup>. Zaten günümüz çalışma dünyasında artık yalın olarak “ödünç iş ilişkisi” denilince akla, işçiye meslek kuruluşları aracılığı ile geçici istihdam imkânı sağlanması gelmektedir<sup>421</sup>.

Meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisinin başlıca yararları, tecrübesi bulunmayan gençlere iş hayatına girme imkânı sağlaması<sup>422</sup>, enflasyonu artırmadan uzun vadeli işsizliği azaltması ve uygun işe uygun eleman yerleştirilmesini (job matching) temin etmesidir. Özel istihdam büroları aracılığıyla bir işte çalışan ödünç işçilerin sayısı İngiltere’de 1.250.000’i, Fransa’da ise 600.000’i geçmiş; Danimarka, İtalya, İspanya ve İsveç’te ödünç işçilerin sayısı yirmi yıl öncesine göre beş katına

<sup>417</sup> Nurhan Süral, “Özel İstihdam Büroları”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 25 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1220&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1220&id=68)

<sup>418</sup> A. Can Tuncay, “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi (ödünç iş)”, *MESS Mercek*, S. 30, Nisan 2003, s. 58-59.

<sup>419</sup> Süral, s. 2.

<sup>420</sup> Ellen Hansen, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, s. 36.

<sup>421</sup> Tuncay (ödünç iş), s. 2.

<sup>422</sup> Bülent Pirlir, “Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar”, *TİSK Akademi*, 2 (Özel Sayı:1), 2007, s. 155.

çıkmıştır<sup>423</sup>. Avrupa Birliği düzeyinde yapılan araştırmalar, ödünç olarak bir işe yerleştirilen işçilerin, %57'ye varan oranlarda, iş ilişkileri bittikten sonra kalıcı statüde ve/veya belirli süreli iş sözleşmesine dayalı bir iş bulduklarını göstermektedir<sup>424</sup>.

Ülkemizde izin verilmemiş olmasına rağmen, son olarak Yunanistan'ın 2001 yılında yasağı kaldırmasıyla Avrupa Birliğinin tamamında serbest hale gelen meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi; Almanya<sup>425</sup>, İtalya<sup>426</sup>, Fransa, İspanya, Belçika, Portekiz, Lüksemburg, Hollanda, İsveç gibi ülkelerde özel yasal düzenlemelere de konu edilmiştir<sup>427</sup>.

Meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisine ilişkin AB'de yapılan düzenlemeler birtakım ortak özellikler göstermektedir: ödünç veren işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmakta olup, ödünç veren işveren işçinin ücret ve sosyal sigorta primlerinden sorumlu bulunmaktadır. Buna karşılık, iş sağlığı ve güvenliği konularında ödünç alan işveren de birlikte sorumludur. Ödünç iş ilişkisi izne bağlıdır ve çoğu ülkede, ödünç işçi ile ödünç alan işverenin işçileri arasında ayırım yasağı bulunmaktadır<sup>428</sup>.

Kanunen izin verilmemiş olmasına rağmen ülkemizde, “dönemsel eleman temini” adı altında meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi faaliyetleri fiilen ve kuralsız bir şekilde yapılmaktadır<sup>429</sup>. Bu şekilde çalışan istihdam bürolarına karşı nasıl bir müeyyide uygulanacağı da belirgin bulunmamaktadır<sup>430</sup>. Büyük çoğunlukla vasıfsız işçilerin

<sup>423</sup> Şeyda Aktekin, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok”, *MESS Mercek*, S. 56, Ekim 2009, s. 122-123.

<sup>424</sup> Şelale Uşen, *Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2006, s. 236.

<sup>425</sup> Almanya'da meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yasal çerçevesini belirleyen 3 Şubat 1995 tarihli “Profesyonel Amaçlı Ödünç İş İlişkisinin Düzenlenmesine Dair Kanun” ile ilgili bilgi için Bkz.: Alpay Hekimler, “Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi”, *TİSK İşveren Dergisi*, 42(7), (Nisan 2004), Erişim Tarihi: 26 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=941&id=54](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=941&id=54)

<sup>426</sup> İtalya'da meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yasal çerçevesini belirleyen “İstihdam ve İşgücü Piyasasına İlişkin Yetkilerin Kullanılması Hakkında 276 sayılı Kanun Hükmünde Kararname” ile ilgili bilgi için Bkz.: Fatma Başterzi, “Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 26 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1221&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1221&id=68)

<sup>427</sup> Uşen, s. 82-83.

<sup>428</sup> Ömer Ekmekçi, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Legal Vefa Toplantıları(II)*, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s. 102.

<sup>429</sup> Namık Ata, “Özel Bürolar İstihdam İçin Aracılık Yapabilmeli”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 27 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1217&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1217&id=68)

<sup>430</sup> Arslanoğlu, s. 55.

sosyal haklarından mahrum bırakılarak ödünç sözleşmelerine konu edildiği bu alanın hukuki alt yapıya kavuşturulması gerekli bulunmaktadır.

### 3.5. HUKUKİ NİTELİĞİ

Ödünç veren ve alan işverenlerle, ödünç işçi arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı hususunda açıklık bulunmakla birlikte; ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği üzerinde birlik sağlanamamıştır.

Ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliğini, “alacağın temlik”ine, “temsil”e, “vekâlet sözleşmesi unsurları içeren kendine özgü sözleşme”ye, “akde katılma”ya, “akdin kısmen üstlenilmesi”ne, “kira sözleşmesi”ne ve “iş aracılığı”na dayandıran görüşler doktrinde savunulmuştur<sup>431</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinde, asıl işverenin işin görülmesini isteme hakkını (alacağını) üçüncü bir kişiye devretmesi ilişkisini en iyi açıklayabilecek müessesenin “alacağın temlik” olduğu görüşü yoğunluktadır<sup>432</sup>.

Alacağın temlik, 818 sayılı Borçlar Kanununun 162-172. (6098 sayılı BK. md. 183-194.) maddeleri arasında düzenlenmiştir. 818 sayılı BK. md. 162’de, kanun, akit veya işin mahiyetinden dolayı menedilmiş olmadıkça alacaklının alacağını, borçlunun rızasına ihtiyaç duymaksızın, üçüncü bir kişiye devredilebileceği öngörülmüştür.

Temlik sözleşmesinin yapılmasıyla alacak, öncelik hakları (imtiyazları) ve kefalet, rehin, hapis hakkı gibi yan hakları ile birlikte bütün olarak devralana geçer<sup>433</sup>. Yeni alacaklı karşısında borçlunun durumu ise bir değişiklik göstermez. Çünkü temlik’in, temlik için rızası alınmayan borçlunun durumunu etkilememesi kuraldır<sup>434</sup>. Temlik anlaşması yazılı olarak yapılmalıdır ve ayrıca kararlaştırılmadıkça alacaklı borçlunun ödeme gücünden sorumlu değildir<sup>435</sup>.

<sup>431</sup> Akyiğit (ödünç iş), s. 107-118.

<sup>432</sup> Onur Erdem, *Geçici İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 19.

<sup>433</sup> Safa Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (20. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 420.

<sup>434</sup> S. Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, *Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (6. baskı), Filiz Kitabevi Yayınları, İstanbul 1988, s. 332.

<sup>435</sup> Turgut Akıntürk, *Borçlar Hukuku*, (14. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s. 192-194.

818 sayılı Borçlar Kanununun ayrıca kararlaştırılmadıkça alacaklının borçlunun aczinden sorumlu olmayacağı şeklindeki md. 169/2 hükmü, 11.01.2011 tarihinde kabul edilerek 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 648. maddesi uyarınca 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Borçlar Kanununun 191/1. maddesinde, “ alacak, bir edim karşılığında devredilmişse

Alacağın temliki ile ödünç işçi verme sözleşmesi arasında yukarıda değinilen benzerlikler bulunmakla birlikte, önemli farklılıklar da vardır:

a- Alacağın temlikinin yazılı olarak yapılması gerektiği halde ödünç işçi verme sözleşmesinin yazılı yapılması gerekmez.

b- Alacağın temlikinde borç kesin olarak yeni alacaklıya geçer ve artık borcun ilk alacaklıya dönmesi söz konusu olmaz. Oysa ödünç işçi verme sözleşmesinde süresi dolan işçi asıl işverenine geri döner.

c- Alacağın temliki ile temlik eden alacaklı sıfatını kaybeder. Ödünç işçi verme sözleşmesinde ise ödünç veren işveren sıfatını muhafaza eder. İşçiyi gözetme, ücret ödeme gibi sorumlulukları devam eder. Ödünç işçi verme sözleşmesinin amacı ödünç alan işverene “işveren” sıfatını kazandırmak değildir<sup>436</sup>.

d- Ödünç işçi verme sözleşmesi kısa ve belirli süreyle sınırlı olmasına rağmen, alacağın temliki bir süreyle sınırlı değildir<sup>437</sup>.

Tüm bu farklılar nedeniyle ödünç işçi verme sözleşmesinin, “kendine özgü (sui generis) bir alacağın temliki” olarak kabul edilmesi daha makul görülmektedir<sup>438</sup>.

### 3.6. ŞARTLARI

4857 sayılı İş Kanunu geçerli bir geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulabilmesini birtakım şartlara bağlamıştır.

#### 3.6.1. İşçinin Rızası

Ödünç verilecek işçinin rızası alınmadan geçerli bir geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkün değildir.

Kanun, işçinin korunması için, yalnızca rıza alınmasını yeterli görmeyip, rızanın alınacağı zamanı ve rızanın şeklini de belirlemiş bulunmaktadır. Buna göre rızanın devir esnasında ve yazılı olarak alınması gerekli bulunmaktadır.

---

devreden, devir sırasında alacağın varlığını ve borçlunun ödeme gücüne sahip olduğunu garanti etmiş olur” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>436</sup> Erdem, s. 22.

<sup>437</sup> Akyiğit (ödünç iş), s. 115.

<sup>438</sup> Odaman, s. 32.



İşçi ödünç verilmeye rıza göstermedikçe başka bir işverene verilemez. İşçinin ödünç verilmeye rıza göstermemesi, kanunun kendisine tanıdığı bir hakkı kullanması niteliğinde olduğundan, işveren İş K. md. 25 kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. Böyle bir fesihle karşılaşan işçi; usulsüz fesih nedeniyle işverenden tazminatlarını talep edebileceği gibi feshin geçersizliğini ve işe iadesini de mahkemeden isteyebilir<sup>439</sup>.

İşçinin rızası alınmadan yahut sözlü rızası ile yetinilerek geçici (ödünç) iş ilişkisinin gerçekleştiği hallerde, işçinin sonradan vereceği yazılı icazet ile ilişkinin baştan itibaren geçerli olarak kurulduğunun hatta sonradan verilmiş yazılı rıza olmasa bile taraflar arasında ilişkinin varlığı hakkında ihtilaf bulunmayan hallerde ilişkinin geçerli olduğunun kabulü gerektiği savunulmaktadır<sup>440</sup>. Bu görüş, fiilen çalışmada bulunmuş olan işçinin haklarını korumaya uygun bir görüş olmakla birlikte, kanunun metnine aykırı ve istismara müsaittir. Yazılı iznin geçerlilik şartı olduğunu<sup>441</sup> savunmak ise, birçok halde hakkaniyete aykırı sonuçların doğmasına ve hukuki nitelendirme sorunlarına yol açacaktır. Yargıtay'ın yazılı bir belge olmasa da ilişkinin varlığının araştırılması gerektiği yönünde kararları olduğu gibi<sup>442</sup>, devir esnasındaki yazılı izni geçerlilik şartı olarak gördüğü kararları da mevcuttur<sup>443</sup>. Kanaatimizce, geçici (ödünç) iş ilişkisinin fiilen uygulanmakta olduğu veya fiilen uygulanıp sonlandığı hallerde ilişkiye geçerlilik tanımak; henüz ödünç çalışma başlamadan ortaya çıkan uyuşmazlıklarda ise yazılı izin olmadan işçinin ödünç çalışmaya rıza gösterdiği iddialarına geçerlilik tanımamak hakkaniyetli bir tutum olacaktır.

İş sözleşmesi yapılırken alınmış olan rıza, devir esnasında alınmış olmadığı için, geçerli bir rıza değildir<sup>444</sup>.

Başlangıçta en fazla 6 aya kadar bir süre için kararlaştırılabilen geçici (ödünç) iş ilişkisinin, gerektiğinde iki kez yenilenmesi mümkündür ( İş K. md. 7/2). Bu durumda, ödünç çalışmaya rıza gösteren işçinin, yenilemeler içinde ayrıca rızasının alınması gerekmektedir. Ancak bu rızanın yazılı olarak alınmasının gerekip gerekmediği

<sup>439</sup> Yarg. 9. HD, 12.03.2007, E. 2006/35805, K.2007/6303

<sup>440</sup> Çankaya/Çil, s. 306-307.

<sup>441</sup> Abacıoğlu, s. 31; Mollamahmutoğlu, s. 276.

<sup>442</sup> Yarg. 9. HD, 08.05.2007, E. 2007/6131, K.2007/14531

<sup>443</sup> Yarg. 9. HD., 07.10.1999, E. 1999/11508, K. 1999/15535

<sup>444</sup> Abacıoğlu, s. 30.

hususunda tereddüt bulunmaktadır. Yazılı rızanın yenilemeler için de şart olduğu ileri sürülmekle birlikte<sup>445</sup>, tarafların mevcut durumu istekleriyle devam ettirmeleri halinde sözleşmenin yenilendiğini kabul etmek daha uygun görünmektedir<sup>446</sup>.

### **3.6.2. İşçinin Holding Bünyesi İçinde Veya Aynı Şirketler Topluluğuna Bağlı Başka Bir İşyerinde Veya Yapmakta Olduğu İşe Benzer Bir İşte Çalıştırılması**

#### **3.6.2.1. Benzer Bir İşte Çalıştırılma**

İşçinin başka bir işverene ödünç verilebilmesi için asıl olan, ödünç olarak gideceği işyerinde yapacağı işle, hâlihazırda çalıştığı işin benzer olmasıdır.

Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi yasaklanmış olduğundan, işçinin ödünç veren işverenin yanında bir iş görmeksizin sadece ödünç verilmek üzere istihdam edilmesi mümkün bulunmamaktadır.

İşçinin ödünç alan işverenin yanında yapmakta olduğu işle “aynı” olan bir işte çalışması gerekmez, işlerin “benzer” olması yeterlidir. İşlerin benzer olup olmadığı konusunda bir uyuşmazlık çıktığında, her türlü delil dikkate alınarak, asıl işyerinde görülen işin içeriği ile ödünç alan işyerindeki işin mahiyeti ortaya konmalı ve “benzer iş” kavramı dar olarak yorumlanmalıdır<sup>447</sup>.

İş Kanunu Tasarı’sının ödünç iş ilişkisini düzenleyen 8. maddesinde, benzer iş şartı aranmamakta idi. Tasarı, işçinin rızasının alınmasını yeterli görmekteydi<sup>448</sup>. 4857 sayılı İş Kanununun hem yazılı rızayı hem de benzer iş şartını aramasını anlamlı bulmak zordur. Yeni işin ona tecrübe sağlayacağı veya halen yapmakta olduğu işten daha kolay olması hatta sırf değişiklik isteğiyle işçinin, benzer olmasa dahi, yeni işi uygun görmesi mümkündür. İşçinin bu konudaki tercihinin öncelik vermek daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

<sup>445</sup> Abacıoğlu, s. 31.

<sup>446</sup> Çankaya/Çil, s. 308; Odaman, s. 59.

<sup>447</sup> Çankaya/Çil, s. 309.

<sup>448</sup> Tuncay (ödünç iş), s. 56.

### 3.6.2.2. Aynı Holdinge Veya Şirketler Topluluğuna Ait Başka Bir İşyerinde Çalıştırılma

İşçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışmak üzere ödünç verilmesi halinde “benzer iş” şartı aranmayacaktır. Yani işçinin asıl işi ile ödünç olarak göreceği iş birbirine benzemese dahi, bu durum geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulmasına engel teşkil etmeyecektir.

Ticaret hukuku mevzuatında, TTK md. 466/4’te ki, “gayesi esas itibariyle başka işletmelere iştirakten ibaret olan ‘holding’ şirketleri” ifadesinin dışında, holdinge dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle uygulama kendi kendine gelişmiş ve oturmuştur. Holdingler asıl olarak kâr amacıyla yavru şirketlere sermaye iştirakinde bulunan şirketlerdir. Bu nedenle uygulamada, fiilen yatırım ve üretim yapan şirketler değil sermaye iştirakinde bulunan şirketler holding olarak isimlendirilmektedir. Holdingin yapacağı iştirakin oranı hakkında bir düzenleme olmamakla birlikte, yatırımcı şirkete hâkim olabilmek için en az %51 oranında olması gerekeceği açıktır<sup>449</sup>.

13.01.2011 tarihinde kabul edilerek 14.02.2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda<sup>450</sup> ‘holding’in kelime olarak yer aldığı tek ibare, 519/4. maddede geçen “...başlıca amacı başka işletmelere katılmaktan ibaret olan holding şirketler...” ibaresidir.

Hukukumuzda şirketler topluluğu deyiminin neyi ifade ettiğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu deyim, Alman ve İsviçre hukuklarındaki “konzern” kavramının karşılığı olduğu hakkında doktrinde görüş birliği bulunmaktadır<sup>451</sup>. Konzern en öz tanımıyla, ekonomik yönden birlik halinde bulunan fakat hukuken bağımsız olan şirketler topluluğudur. Bu şirketler arasındaki ilişkilerin yorumlanmasında, özel bir düzenleme olmadığı için, adi şirkete dair hükümler (BK. md. 520-540) geniş bir uygulama alanı bulabilmektedir<sup>452</sup>.

<sup>449</sup> Murat Uslu, “Ödünç İş İlişkisine Dair Sorunlar ve Baskın İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan*, 9 (özel sayı), 2007, s. 336.

<sup>450</sup> 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun yürürlüğe ilişkin 1534. maddesi uyarınca; kanun 01.07.2012 tarihinde, geçici 2. ve geçici 3. maddeleri yayım tarihinde, 1524. maddesi kanunun yürürlüğe girişinden bir yıl sonra, Türkiye Muhasebe Standartları ile ilgili hükümleri ise 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girecektir.

<sup>451</sup> Akyiğit (ödünç iş), s.51-52; Arslanoğlu, s.76; Uslu, s. 336.

<sup>452</sup> Yahya Deryal, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, Derya Kitabevi Yayınları, Trabzon 2009, s. 99.

Holding ve şirketler topluluğu kavramlarını ayrıntılı olarak düzenleyen Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın<sup>453</sup> 195-210 maddeleri, aynı sıra numaralarıyla 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda yer almıştır. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek hükümler, 'Şirketler topluluğu' başlığı altında düzenlenmiş bulunmaktadır. 'Şirketler topluluğu' başlığı altında yapılan ilk düzenleme, 195. maddede hâkim şirket-bağlı şirket kavramlarının açıklanmasıdır. Anılan maddenin birinci fıkrasına göre, iki ticaret şirketi arasındaki ilişkide, bir ticaret şirketi diğer bir ticaret şirketinin, doğrudan veya dolaylı olarak,

a- oy haklarının çoğunluğuna sahipse veya,

b- şirket sözleşmesine dayanarak, yönetim kurulunun karar alabilecek sayıdaki üyesini atama hakkına haizse veya

c- bir sözleşmeye dayanarak, kendi oy hakları yanında, tek başına veya diğer pay sahipleri ya da ortaklarla birlikte, oy haklarının çoğunluğu oluşturuyorsa,

d- diğer bir şirketi bir sözleşme gereğince veya başka bir yolla hakimiyeti altında tutabiliyorsa,

birinci şirket hâkim, diğeri bağlı şirkettir. Öngörülen bu haller dışında, bir ticaret şirketinin diğer bir ticaret şirketinin paylarının çoğunluğuna veya onu yönetebilecek kararları alabilecek miktarda paylarına sahip bulunması, birinci şirketin hakimiyetine karine sayılmıştır (md. 195/2). Bu düzenlemeye göre, bir ticaret şirketi payların çoğunluğuna sahip bulunmamakla birlikte, diğer bir ticaret şirketini yönetebilecek kararları alabilecek paya sahipse örneğin, borsada işlem gören pay senetleri geniş halk yığınlarına dağılmış bir şirketi, yüzde yirmi beş gibi bir pay sahipliğiyle yönetebiliyorsa, iki şirket arasında hâkim şirket-bağlı şirket ilişkisinin varlığı kabul edilebilecektir. Ancak bu karinenin aksinin ispatı mümkündür.

Hâkim şirkete doğrudan veya dolaylı olarak bağlı bulunan şirketler, onunla birlikte şirketler topluluğunu oluşturur (md. 195/4). Bir işçinin, hâkim şirketten bağlı şirkete veya bağlı şirketten hâkim şirkete yahut bağlı şirketlerden birinden diğerine ödünç verilmesi halinde, benzer iş şartı aranmayacaktır.

<sup>453</sup> Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü'nün 09.11.2005 tarih ve 1078/4903 sayılı yazıyla TBMM Başkanlığı'na gönderdiği tasarı metni esas alınmıştır. Metin, <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0324.pdf> adresinden temin edilmiştir.

Holding veya şirketler topluluğu içerisinde benzer iş şartının aranmaması, işçinin asıl yaptığı işten tamamen farklı bir işte çalıştırılabileceğini örneğin, şirketin işçi-avukatının topluluğa dâhil kargo şirketinde şoförlük yapmak üzere ödünç verilebileceğini akla getirmektedir. Kanunun lafzında buna engel teşkil edecek bir ifade bulunmamaktadır<sup>454</sup>. Ancak bu şekildeki, önceki işle büyük ölçüde bağlantısız ve mahiyetçe uyumsuz bir işte işçinin ödünç olarak çalıştırılmak istenmesi, İş K. md. 22 anlamında esaslı değişiklik teşkil edecek ve işçinin rızası olmadan yürürlüğe konulamayacaktır<sup>455</sup>.

### **3.6.3. En Fazla 6 Aylık Bir Süre İçin Kurulabilme ve En Çok İki Kez Yenilenebilme**

İş K. md. 7/2 uyarınca, geçici (ödünç) iş ilişkisi en fazla altı aylık bir süre ile yapılabilir. Bu süre, ihtiyaç duyulduğunda en çok iki kez uzatılabilir. Böylece ödünç çalışmanın süresi on sekiz aya kadar çıkarılabilir. Ancak bu süre azami süredir. On sekiz ayın üzerinde bir süreyle ödünç çalışma yapılamaz.

İş Kanunu, geçici (ödünç) iş ilişkisinin belirsiz süreli olarak yapılmasını uygun görmemiştir<sup>456</sup>. Belirsiz süreli yapılan geçici (ödünç) çalışmanın ilişkinin “geçicilik” özeliğiyle uyuşmayacağı ve uzun yıllar boyunca ödünç alan işverenin yanında çalışan işçinin, hala ödünç veren işverenin işçisi sayılmasının, hukuki güvenlik fikrini zedeleyeceği ileri sürülmüştür<sup>457</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin süresi hakkında oldukça farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bazı ülkeler belirsiz süreli olarak yapılmasına izin vermişken, bazı ülkelerde sadece belirli süreli olarak yapılabilir. İlişkinin belirli süreli olarak kurulması gereken ülkelerde, 3 aydan 24 aya kadar farklı süre sınırlandırmaları öngörülmüştür. Almanya’da 24 ay olarak öngörülen azami süre sınırı, Yunanistan’da 8 ay, Fransa’da 18 ay, Portekiz ve Lüksemburg’da ise 12 aydır<sup>458</sup>.

<sup>454</sup> Arslanoğlu, s. 74.

<sup>455</sup> Mollamahmutoğlu, s. 277-278.

<sup>456</sup> İş Kanunu Tasarı’sında, ödünç iş ilişkisi için azami bir süre öngörülmemiştir. Azami süre öngörülmemesinin gerekçesi şu şekilde açıklanmıştır: “ tarafların ilişkiyi ihtiyaçlarına göre yürütecekleri asıl olarak kabul edilmiş, hakkın kötüye kullanıldığının ispatı halinde buna ilişkin sonucun doğacağı ve işçinin uygun bir süreden sonra ödünç alan işverenin işçisi olarak işlem görmesi yönünde mahkemenin karar verebileceği düşünülmüştür”.

<sup>457</sup> Mollamahmutoğlu, s. 279; Odaman, s. 50.

<sup>458</sup> Uşen, s. 31-34.

İş Kanunu geçici (ödünç) iş ilişkisinin en fazla iki defa yenilenebileceğini öngörmüş olduğundan, azami süreye uygun bir 6 aylık ödünç çalışma, iki defa yenilenecek 18 aylık azami sınıra kadar uzatılabilir. Fakat ilişkinin süresinin 6 aydan daha kısa örneğin 1 ay olarak kararlaştırıldığı bir ilişki uzatılmak istendiğinde, 18 aylık azami sınıra ulaşmıncaya kadar ikiden fazla yenileme yapıp yapılamayacağı tartışmalı bulunmaktadır. Asıl olanın 18 aylık süre olduğu ve bu süreye uyulmak kaydıyla dilenildiği kadar yenileme yapılabileceği görüşüne, en fazla iki defa yenilemenin kanunun açık hükmü olduğu gerekçesiyle karşı çıkılmaktadır<sup>459</sup>. Maddenin düzenlenmesinde asıl sınırlandırılmak istenenin süre olduğu ve “en fazla iki defa yenilenebilir” ifadesinin bizatihi yenilemenin sayısına ilişkin bir sınırlamayı amaçlamadığını düşünmemize rağmen; Kanunun, amaç dışı dahi olsa, açık hükmü karşısında, ikiden fazla yenilemenin yapılamayacağını kabul etmek gerektiği düşüncesindeyiz.

### **3.7. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNİN FAYDALARI VE SAKINCALARI**

#### **3.7.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Faydaları**

Meslek edinilmemiş geçici (ödünç) iş ilişkisinin işçi yönünden en büyük faydası, ekonomik kriz ve işyerindeki durgunluk hallerinde işçinin işini kaybetmesini ya da uzun süreli ücretsiz izinlere çıkarılmasını engellemesidir. Ayrıca işçinin tecrübesinin artmasına, çalışma hayatını daha yakından tanınmasına, ek bir vasıf ve yeni bir sosyal çevre edinebilmesine zemin oluşturabilmektedir.

Ödünç veren işveren, ekonomik zorluk dönemlerinde, işçisini kaybetmeden geçici bir süre için mali yük olmasından kurtulmaktadır. Ödünç alan işveren ise bu müessese sayesinde geçici bir ek işgücü ihtiyacını en kolay yoldan karşılayabilmekte, ödünç işçinin vasıflı bir işçi olması halinde, işçinin bilgi ve tecrübesinden yararlanarak, işyerinin üretim kalitesini de artırabilmektedir<sup>460</sup>.

Meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi ise bilhassa ev kadınlarına, emeklilere, öğrencilere ve kendi başına iş bulmakta zorlanan sosyal dışlanma riski altındaki kişilere

<sup>459</sup> Odaman, s. 52-53.

<sup>460</sup> Mehmet Günay, *İş Hukuku'nda Ödünç İş İlişkisi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2007, s. 120.

iş temin edilmesini sağlamaktadır<sup>461</sup>. Bu tür ödünç ilişkisinin işverenlere sağladığı iki temel fayda ise, işverenlerin işçilerin sosyal ödemelerinden kaçınabilmeleri ve işçi bulmak açısından çok pratik bir uygulama olmasıdır<sup>462</sup>. Ayrıca meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisi yoluyla işçi teminine devletler tarafından da yoğun olarak başvurulmakta ve bu yolla kamu kaynakları daha verimli kullanılabilir<sup>463</sup>.

### 3.7.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Sakıncaları

Ödünç alan işverenlerin genellikle ekonomik güçlerinin zayıf olmasından dolayı işçinin ücret ve sosyal haklarının ödenmesinde sıkıntılar oluşabilmesi, ödünç alan işverenin ödünç işçiyi kendi işçilerinin taleplerini kırmak için kullanabilmesi ve ödünç işçinin yıllardır çalıştığı yerden başka bir yerde çalışmasının yaratacağı yabancılaşma, geçici (ödünç) iş ilişkisinin en önemli sakıncaları olarak sayılabilir<sup>464</sup>.

### 3.8. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNE BAŞVURULAMAYACAK HALLER

İş Kanununun 7. maddesinin 5. ve 6. fıkralarında, geçici (ödünç) iş ilişkisine başvurulamayacak iki durum düzenlenmiştir. Bu durumlar, ödünç alan işverenin işyerinde grev ve lokavtın uygulanmakta olması ile ödünç alan işverenin toplu işçi çıkarmaya başvurmuş olmasıdır.

#### 3.8.1. Grev ve Lokavt Aşamasında Ödünç İşçi Çalıştırma Yasağı

Ödünç alan işverenin ödünç işçiyi çalıştıracığı işyerinde grev ve lokavt uygulanmakta ise, ödünç işçinin bu işyerinde grev ve lokavt süresince çalıştırılmasına kanun izin vermemiştir (İş K. md. 7/5). Bu süre içerisinde ödünç veren işveren, işçisini, kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

<sup>461</sup> Marco Biagi, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, s. 30.

<sup>462</sup> Manuel Pimental, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, s. 25.

<sup>463</sup> Enrique De La Rubai, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, s. 55.

<sup>464</sup> Günay, s. 122-123.

Kanun, grev ve lokavt aşamasında ödünç işçinin çalıştırılmasını yasaklamakla birlikte, bu süre içerisinde, geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulmasına veya mevcut bir ilişkinin yenilenmesine yasak getirmemiştir.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 43. maddesi, işverenin yasal bir grev süresince çalışmayan işçilerin yerine, “hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz” hükmünü içermektedir. Anılan hükme göre, işveren grevdeki işçileri yerine yeni daimi işçiler alamayacağı gibi, örneğin akraba ve dostlarını veya geçici işçileri de çalıştıramaz<sup>465</sup>. TİSGLK md. 43'teki bu düzenleme varken, İş Kanunu md. 7/5'te konunun yeniden düzenlenmesindeki sebebin, geçici (ödünç) iş ilişkisi müessesesinin istismar edilerek grevlerin kırılmasında bir araç olarak kullanılabileceği endişesi olduğu düşüncesindeyiz.

Grev ve lokavt esnasında ödünç işçi çalıştırma yasağının istisnası, ödünç işçinin TİSGLK md. 39'da düzenlenen grev ve lokavta katılamayacak işçiler arasında bulunmasıdır. Grev ve lokavta katılamayacak işçiler, hiçbir surette üretim ve satışa yönelik olmamak kaydıyla teknik olarak çalışması gerekenler, işyerinin güvenliğini, mevcut malların ve makinelerin bozulmamasını veya hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayan işçilerdir<sup>466</sup>. Milli servetin korunması ve grev veya lokavt sonucunda işçilerin işsiz kalmasını önlemek amacıyla konulan bu hüküm uyarınca çalışacak işçiler, uygulamada genellikle, bekçi, elektrikçi, bakımcı, itfaiyeci gibi işçilerdir<sup>467</sup>. Ödünç işçinin belirtilen işlerde çalışan bir işçi olması halinde, grev ve lokavt süresince ödünç alan işverenin işyerinde çalışması devam edecektir.

Ödünç veren işverenin işyerinde uygulanan grev ve lokavta ise ödünç verilen işçinin dâhil edilmesi gerektiği kanısındayız<sup>468</sup>. Grev hakkının dayanağını Anayasa'da bulan temel sosyal bir hak olması<sup>469</sup> nedeniyle, geçici iş ilişkisine üstünlüğünün kabul edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

<sup>465</sup> Sur, s. 412.

<sup>466</sup> Muzaffer Koç, “Geçici İş İlişkisi”, *Mali Çözüm*, S. 92, Mart-Nisan 2009, s. 266.

<sup>467</sup> Cevdet İlhan Günay, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları: 3-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 1999, s. 832.

<sup>468</sup> Aynı yönde görüşler için Bkz.: Arslanoğlu, s. 70; Erdem, s. 35.

<sup>469</sup> Narmanlıoğlu, s. 526.



### 3.8.2. Toplu İşçi Çıkartmalarda Ödünç İşçi Çalıştırma Yasağı

İş Kanununun 7. maddesinin son fıkrasına göre, toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kurulamaz.

İş Kanununun 29. maddesinde toplu işçi çıkarmanın hangi hallerde ve hangi şartlar altında gerçekleştirileceği düzenlenmiş buna karşılık kavramsal bir tanım verilmemiştir. Doktrinde toplu işçi çıkarma, 10'dan az olmamak üzere belirli sayıda işçinin, aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında, işçinin şahsıyla ilgili olmayan ekonomik, teknolojik, yapısal ve bunlara benzer nedenlerle işten çıkarılması olarak tanımlanmıştır<sup>470</sup>.

Birden fazla işçinin işten çıkarılmasının toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için; işyerinde çalışan işçi sayısı 20 ile 100 arasında ise en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin, işine, bildirimli feshi düzenleyen 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmiş olması gerekir (İş K. md. 29/2).

Düzenlemeye göre, 19 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde tüm işçiler işten çıkarılsa dahi toplu işçi çıkarma sayılmayacağı gibi, 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde belirtilen asgari sınırların altındaki işçi çıkartmalarda toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır. Örneğin, 20 işçinin çalıştığı bir işyerinde 9 işçinin işten çıkarılması toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmeyecektir<sup>471</sup>. Bu durumlar toplu işçi çıkarma sayılmayacağına göre, geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulabilmesi de mümkün hale gelecektir.

Toplu işçi çıkarma tarihinden itibaren altı ay geçtikten sonra geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulmasına bir engel kalmayacaktır. Altı aylık süreyi başlatacak olan toplu işçi çıkarmanın tarihinden kastedilen, 29/5. madde uyarınca toplu işçi çıkarmanın hüküm doğurduğu tarihtir. 29/5. maddeye göre, işçilerin fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini ilgili Çalışma Bölge Müdürlüğüne bildirmesinden itibaren otuz gün sonra hüküm doğurur. Doktrindeki baskın görüşe göre, 29/5. maddeden çıkarılması

<sup>470</sup> İştâr Cengiz (Urhanoglu), *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, s. 41-42.

<sup>471</sup> Sevgi Dursun, *Toplu İşçi Çıkarma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2008, s. 48-49.

gereken anlam, İş Kanunu md. 17’de öngörülen 2,4,6,8 haftalık ihbar önellerinin otuz günlük bu süreden sonra başlayacağı veya otuz günlük sürenin bitimi itibariyle bildirim süresine ait ücretin peşin ödenerek sözleşmenin feshedilebileceğidir<sup>472</sup>. 29/5. maddenin anlamına ilişkin doktrindeki baskın görüşe katılmakla birlikte, anılan görüşün kabulü, kanaatimce, 7/son maddesindeki altı aylık sürenin başlangıcı konusunda bir belirsizlik ortaya çıkaracaktır. Bu belirsizlik, toplu olarak işten çıkarılan işçilerin kıdemlerinin farklı olması durumunda altı aylık sürenin, örneğin otuz gün + 2 haftadan sonra mı, yoksa otuz gün + 8 haftadan sonra mı başlatılacağı noktasındadır. Kanaatimce, altı aylık sürenin toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden itibaren otuz gün sonra başlatılması ve ek ihbar sürelerinin altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmaması, 7/sonuncu maddenin amacına uygun bir çözüm olacaktır.

### 3.9. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN BORÇLARI

İş sözleşmesi, taraflarına, karşılıklı hak ve borçlar yükleyen bir sözleşmedir. Tarafların asli borçları, işçinin iş görmesi ve işverenin ücret ödemesidir. Ancak, kişisel bir karakter ve sosyal bir fonksiyon taşımasından dolayı iş sözleşmesi, taraflara, diğer sözleşmelerden farklılık arz eden işçinin sadakat borcu, işverenin işçisini koruma yükümlülüğü gibi kendine özgü borçlar da yükler<sup>473</sup>.

İş sözleşmesi işverene; ücret ödeme borcu, işçiye alet ve malzeme verme borcu, işçiyi koruyucu tedbirler alma borcu, eşit davranma borcu, serbest zaman bırakma borcu, işçiye çalışma belgesi (şahadetname) verme borcu, buluş yapan işçiye karşılık ödeme borcu gibi borçlar yükler. İşçinin borçlarının ise, iş görme borcu, özen borcu, sadakat borcu, sır saklama borcu, talimatlara uyma borcu, denetime katlanma borcu, şartları oluştuğunda fazla çalışma yapma borcu ve rekabet yapmama borcu şeklinde sıralanması mümkündür.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinde, klasik olarak ikili bir ilişki olan iş sözleşmesinin içine üçüncü bir kişi -ödünç alan işveren- girdiğinden dolayı, tarafların borçlarının yeniden değerlendirilmesi gerekli bulunmaktadır.

<sup>472</sup> Fatma Çoşkun, *Toplu İşçi Çıkarma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2010, s. 70 vd.

<sup>473</sup> Esener, s. 152.

### 3.9.1. Ödünç Verilen İşçinin Borçları

#### 3.9.1.1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç iş görme borcudur. İş görme borcu, işçinin, işverene bağlı olarak bir süre için olumlu bir davranışta, bir faaliyette bulunması demektir<sup>474</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte ödünç verilen işçi, iş sözleşmesiyle işverenine karşı yükümlendiği iş görme borcunu artık ödünç alan işverene karşı yerine getirmek zorunda kalır<sup>475</sup>. İşçinin ödünç alan işverene karşı iş görme borcunu yerine getirmemesi halinde tıpkı asıl işverenine karşı yerine getirmemiş gibi, iş sözleşmesi işverence haklı nedenle derhal feshedilebilir (İş K. md. 8).

İşçinin iş görme borcuna karşılık gelen işveren borcu ise işverenin ücret ödeme borcudur. Geçici (ödünç) iş ilişkisinde ücret ödeme borcundan her iki işveren müteselsilen sorumlu tutulmuştur (İş K. md. 7/3). Bu nedenle işçinin, ödünç alan işverence ödenmeyen ücretini asıl işvereninden talep etmesi mümkün bulunmaktadır. Ücreti ödünç alan işveren tarafından 20 gün içinde mücbir sebep olmaksızın ödenmeyen işçinin, İş Kanununun 34. maddesi uyarınca, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği de savunulmaktadır<sup>476</sup>.

İş Kanununun 83. maddesinde ifadesini bulan, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin, kanunda öngörülen prosedürü takip etmek kaydıyla, gereken önlemler alınıncaya kadar çalışmayı bırakması olarak tanımlanabilecek kaçınma hakkına, ödünç işçi de sahip bulunmaktadır<sup>477</sup>.

#### 3.9.1.2. Sadakat Borcu

İşçinin yan edim yükümlülüklerinden biri olan sadakat borcu, Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde ifadesini bulan, dürüstlük ilkesinin özel bir görünümüdür.

<sup>474</sup> Özer Seliçi, *Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1977, s. 24.

<sup>475</sup> Abdurrahman Benli, Yusuf Yiğit, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8 (2006/4), 2006, s. 16.

<sup>476</sup> Benli/Yiğit, s. 17; Günay, s. 80.

<sup>477</sup> İbrahim Aydın, "İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", *Çimento İşveren*, 19 (4), Temmuz 2005, s. 18 ve 25.

İşçinin, işverenin korunmaya değer haklı çıkarlarını en iyi şekilde koruması ve söz konusu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması olarak tanımlanabilecek sadakat borcu, sadece işverenle değil aynı zamanda işyeriyle de ilgili bir kavramdır<sup>478</sup>.

Sadakat borcu işçinin bir takım olumlu davranışlarda bulunmasını gerektirdiği gibi bazı olumsuz davranışlardan da kaçınmasını gerektirir. Sadakat borcu kapsamında değerlendirilebilecek olumlu ve olumsuz davranışların tek tek sayılması mümkün değildir. Bir makinenin arızalandığını bildirmek, işyerinde çıkan bir yangını söndürmek yahut işverenin itibarını düşürücü hareketlerde bulunmamak gibi pek çok şekilde ortaya çıkabilecek sadakat yükümlülüğünün işçi tarafından yerine getirilip getirilmediği, her bir olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması halinde işveren, sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebileceği gibi (İş K. md. 25/II-e), işçisinden tazminatta isteyebilir (İş K. md. 26/2). İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışına yeni işveren sebep olmuşsa, bu işverenden de tazminat istenmesi mümkün bulunmaktadır (İş K. md. 23). Ayrıca BK. md. 345’de sadakat borcuna aykırılık nedeniyle sözleşmenin feshine neden olan işçiyi, işverenin fer’i çıkarlarını da içine alan tam bir tazminat ödemekle yükümlü tutmuş bulunmaktadır<sup>479</sup>.

İş Kanununun 7/4. maddesinin son cümlesinde, devir sözleşmesinde aksinin kararlaştırılmış olduğu haller hariç olmak üzere, işçinin yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki hükümlerin geçici işverenle olan ilişkiye de aynen uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca geçici (ödünç) işçi, her iki işverene karşı da sadakat borcuyla yükümlü bulunmaktadır.

Ödünç veren işveren ödünç işçinin işvereni olarak kalmaya devam ettiğinden, ödünç alan işveren, işçi sadakat borcuna aykırı davranışlarda bulursa dahi, iş sözleşmesini feshedemez. Fakat bu durumda ödünç veren işverenin mevcut borca aykırılığı gerekçe göstererek iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi mümkündür (İş K. md. 25/II-e).

<sup>478</sup> Fevzi Demir, Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11 ( 2009/1), 2009, s. 2.

<sup>479</sup> Demir/Demir, s. 34-35.

Sadakat borcu yukarıda değinilen genel nitelikteki bazı olumlu davranışlarda bulunma ve bazı olumsuz davranışlardan kaçınma borçlarını içerdığı gibi, aşağıdaki bir takım borçları da ayrıca özel olarak kapsar:

a- İşçinin sır saklama borcu: İşçi, işe, işletmeye ve işverene ait olup ta, saklanmasında zorunluluk bulunan sırları üçüncü kişilere açıklamamalıdır. Sır kavramı üzerinde görüş birliği bulunmamakla beraber, asıl olarak, işverenin şahsi ve ailevi sırları ile işe ait meslek sırlarını içerdığı kabul edilmektedir<sup>480</sup>.

Sır saklama konusunda ayrıca bir sözleşme yapılmamışsa, kanuni sır saklama borcunun süresi iş sözleşmesinin sona ermesiyle nihayet bulur. Bu bağlamda ödünç işçinin sır saklama borcu da geçici (ödünç) iş ilişkisi ile birlikte sona erer. Ancak bu tarihten sonra yapılacak sır açıklamalarının haksız rekabet teşkil etmesi mümkündür<sup>481</sup>.

b- İşçinin bilgi ve hesap verme borcu: İşçinin işveren için önem arz eden konularda bilgi ve hesap vermesi de sadakat borcunun bir bölümüdür.

Ödünç işçi de, geçici (ödünç) iş ilişkisi süresince, ödünç alan işvereni önemli konularda bilgilendirmek ve yaptığı işlerin hesabını vermekle yükümlüdür.

c- İşçinin kanuni rekabet yapmama borcu: İşçi iş sözleşmesi devam ettiği süre içerisinde işvereni ile rekabet edemez. Bu rekabetin haksız rekabet şartlarını taşıması da gerekmez.

Ödünç işçinin de, geçici (ödünç) iş ilişkisi süresince, ödünç alan işverene karşı, haksız rekabet şartlarını taşımasa dahi, rekabet etmesi, sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir<sup>482</sup>.

<sup>480</sup> Kudret Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, Ankara 1982, s. 51-52.

<sup>481</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 396/4. maddesi uyarınca, "...İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür". 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek bu düzenleme ile uygulamada hizmet sözleşmelerinde ve eki niteliğindeki hükümlerde yer verilen iş sırlarının korunmasına ilişkin düzenlemeler yasal bir zemine kavuşturulmuş, bir sözleşme hükmünde yer almasa dahi, işçinin sır saklamakla yükümlü bulunduğu belirgin hale getirilmiştir (Ömer Ekmekçi, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, Mart 2009, s. 21).

<sup>482</sup> Mevzuatımızda ayrıca düzenleme konusu yapılmamış olan sadakat borcu kapsamındaki rekabet etmeme yükümlülüğü, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 396. maddesinin 3. fıkrasında, açıkça düzenlenmiştir. Fıkraya göre, "İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez".

### 3.9.1.3. İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu

İşçinin asli edim yükümü olan iş görme borcunun kapsamı işverenin vereceği talimatlarla somutlaşır. İşçi işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşveren, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesindeki kayıtlar içerisinde vereceği talimatlarla işin ne zaman, nerede ve ne şekilde yapılacağını belirler<sup>483</sup>. İşçinin talimatlara uymaması İş Kanununun 25/II-h maddesi uyarınca haklı nedenle derhal fesih sebebidir.

İş görülmesini isteme hakkını devralan işveren, talimat verme yetkisini de devralmış bulunduğundan, ödünç işçi, ödünç alan işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdür. Ödünç işçinin işe başlayacağı ve bitireceği saatler, dinlenme süresi, kullanılacağı malzeme gibi işin ifasına ilişkin hususlar ödünç alan işverenin talimatlarıyla belirlenecektir.

Asıl işverenin talimat verme yetkisini sınırlayan kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesindeki kayıtlar, ödünç alan işveren için de geçerlidir. Bunların yanında ödünç alan işveren ödünç sözleşmesinde öngörülmüş kayıtlar varsa bunlara da uymakla yükümlüdür. Örneğin ödünç sözleşmesinde işçinin yalnızca belli bir işte çalıştırılacağı kararlaştırılmışsa, ödünç alan işveren işçiye başka işte çalışması yönünde talimat veremeyecektir. Ödünç alan işverenin ödünç sözleşmesine aykırı verdiği bir talimata işçinin açık veya zımni rıza göstermesi, ödünç veren işverenin her ikisiyle de sözleşmesini feshetmesine sebep olabilir<sup>484</sup>.

### 3.9.1.4. Zorunlu Nedenlerin Varlığı Halinde Fazla Çalışma Yapma Borcu

İşçinin çalışma süresi sözleşmeyle belirlenmiş olabilir veya yapılan işin niteliğine göre, o çeşit işler için belirli çalışma süresini öngören bir adet bulunabilir. Kural olarak işçinin sözleşmeyle belirlenen ya da adet gereği geçerli olan bu süreye bağlı olarak işini yapması gerekir<sup>485</sup>.

İş Kanununun 63. maddesi gereğince taraflar, haftada en çok 45 saatlik bir çalışma süresi belirleyebilir. İşçinin haftada 45 saatin üzerinde çalıştırılabilmesi yani işçiye fazla saatlerle çalışma yaptırılabilmesi için onayının alınması zorunludur (İş K.

<sup>483</sup> Yarg. 9. HD., 14.7.2008, E. 2007/42697, K. 2008/20143

<sup>484</sup> Akyiğit (ödünç iş), s. 140.

<sup>485</sup> Aydın Zevkliler, Ayşe Havutçu, *Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri*, (9. baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 2007, s. 296.

md. 41/7). Bu bağlamda ödünç işçinin de fazla çalışma yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ödünç alan işveren ödünç işçiye fazla çalışma yaptırmak istiyorsa, onayını almak zorundadır.

İşverenin zorunlu nedenlere dayanarak fazla çalışma yapılmasını istemesi halinde ise, işçi bu isteği yerine getirmek zorundadır. Zorunlu nedenler İş Kanununun 42. maddesinde, bir arıza veya arızanın mümkün görülmesi hali yahut makineler, araç ve gereçler için hemen yapılması gerekli acele işler ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması olarak tarif edilmiştir. Bu durumların ortaya çıkması halinde ödünç alan işveren, işyerindeki asıl işçilerinden fazla çalışma yapmalarını isteyebileceği gibi ödünç aldığı işçilerinden de fazla çalışma yapmalarını isteyebilir. Ödünç işçi bu durumda fazla çalışma yapmak mecburiyetindedir. Ödünç işçinin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi, ödünç veren işveren tarafından sözleşmesinin 25/II-h maddesi uyarınca feshine gerekçe gösterilebilir.

### **3.9.1.5. Akdi Rekabet Yapmama Borcu**

İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcu kanundan doğan ve ayrıca taraflarca kararlaştırılmış olması gerekmeyen bir borçtur. İş sözleşmesi sona erdikten sonra ise işçi tamamen serbest kalır ve dilediği yerde çalışabilir. İşçinin çalışacağı bu yerin önceki işvereni ile rekabet halinde bulunan bir işyeri olması da mümkündür. Bu durumun bazı hallerde eski işveren için sakıncalı olabileceği de açıktır. Bu nedenle taraflar, iş sözleşmesinin bitiminden sonra işçinin, işverenle kendi adına rekabet edecek bir iş kurmasını veya rakip bir müessesede çalışmamasını veya böyle bir müessese ile ortak sıfatıyla veya başka bir sıfatla ilgili olmamasını kararlaştırabilirler<sup>486</sup>.

Ancak taraflar, işçinin sözleşmenin bitiminden sonra başlayacak bu borcunu kararlaştırırken, işçinin zayıf konumunu göz önüne alan Borçlar Kanununun md. 348-352 arasında koyduğu sınırlara uymak zorundadırlar.

Borçlar Kanununa göre akdi rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için aşağıdaki şartları taşıması gerekir:

a- İşçinin sözleşmenin yapıldığı zamanda reşit olması gerekmektedir (BK md. 348/son).

---

<sup>486</sup> Esener, s. 158.

b- İşçinin rekabet yoluyla işverene vereceği zararın nedeninin, işçinin, işini yaptığı sırada işverenin müşterilerini tanınması veya işverenin sırlarına nüfuz etmesinden kaynaklanması gerekir (BK. md. 348/1-2).

c- Rekabet yasağının mutlak ve genel nitelikte olmayıp, zaman, yer ve işin türü noktalarından uygun bir sınır dahilinde belirlenmiş olması gerekir (BK. md. 349).

d- Asıl sözleşme yazılı olmasa dahi, rekabet yasağına ilişkin şartın yazılı olması şarttır (BK. md. 350).

Kanuni şartlara uygun olarak hazırlanan bir rekabet sözleşmesi ile işçinin, iş sözleşmesi sonlandıktan sonra, işverenle kendi adına rekabet edecek bir iş kuramayacağı veya rakip bir müessesede çalışamayacağı veya böyle bir müessese ile ortak sıfatıyla veya başka bir sıfatla ilgili olamayacağı kararlaştırılabilir. Rekabet yasağını ihlal eden işçi tazminat ödemek zorunda kalır (BK. md. 351/1).

İşverenin, işçinin feshi haklı gösterecek bir kusuru yok iken sözleşmeyi feshi durumu ile işçinin, işverenin kusurundan kaynaklanan haklı bir sebeple sözleşmeyi feshi hallerinde, rekabet yasağı dava edilemez hale gelir (BK. md. 352/son). Rekabet yasağı, sürmesinde işverenin gerçek bir yararının olmadığı belirlenmesi halinde de sona erer (BK md. 352/1). Gerçek bir yarar olmadığı duruma örnekler olarak, işverenin işini terk veya başkasına devir etmiş olması, evvelce mevcut olan bir sırrın sonradan herkesçe bilinir hale gelmesi, işçi tarafından zarar verme imkânının ortadan kalkması gibi durumlar gösterilebilir<sup>487</sup>.

Akdi rekabet yasağına ilişkin düzenlemeler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 444-447. maddelerinde yer almıştır.

6098 sayılı Kanunun 444. maddesine göre, “Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir (f. 1); Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir (f. son).”

<sup>487</sup> Yavuz (Cevdet), s. 427.



Bu maddenin kenar başlığında, 818 sayılı Borçlar Kanununun 348. maddesinin kenar başlığında kullanılan “E. Rekabet memnuniyeti/ I. Cevazi” ibaresi yerine “VII. Rekabet yasağı/ 1. Koşulları” ibaresi kullanılmıştır. Kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 340. maddesi göz önünde tutularak hazırlanan bu maddede, arılaştırma dışında ki tek değişiklik; Borçlar Kanununun 348 maddesinde ki, rekabet şartı için işçinin reşit olması şartının, işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerektiği şeklinde değiştirilmiş olmasıdır. 444. maddenin 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte artık mümeyyiz kısıtlıların yaptıkları rekabet yasağı sözleşmelerinin geçersiz sayılması gerekecektir.

6098 s.k. md. 445 ise, “Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz (f.1); Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir (f.son)”.

Kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 340a maddesi göz önünde tutularak hazırlanan bu maddenin 1. fıkrasında, BK. md. 349’daki hüküm arılaştırılarak tekrar edilmiş, kenar başlığında kullanılan “II. Hududu” ibaresi “2. Sınırlandırılması” şekline dönüştürülmüş ve rekabet yasağının, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içermeyeceği belirtilmiştir. Maddenin devamında ise rekabet yasağının süresinin özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamayacağı düzenlemiştir.

Bu düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanununda bulunmayan bir düzenlemedir. 6098 sayılı Kanunun 445. maddesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte, keyfi olarak iki yılı aşan sürelerle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacak, özel durum ve koşulların haklı göstermesi şartı aranacaktır. Kanaatimce, iki yıllık süre geçtikten sonra açılacak bir rekabet yasağı davasında mahkemenin, öncelikle işverenden, iki yıldan fazla süreli bir rekabet yasağı sözleşmesi yapmayı haklı gösterecek “özel durum ve koşulları” ispatlamasını istemesi gerekecektir. İşveren sözleşmenin yapıldığı sırada, rekabet yasağının iki yıldan fazla sürmesini haklı gösterecek “özel durum ve koşulları” ispatlayamazsa, başkaca bir husus incelenmeden dava reddedilmelidir.

6098 sayılı Kanununun 446. maddesinde ise, rekabet yasağına aykırı davranmanın sonuçları düzenlemiştir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 352. maddesinin kenar başlığında kullanılan “IV. Muhalefetin hükümleri” şeklindeki ibare, Tasarı’da, “3. Aykırı davranışların sonuçları” şekline dönüştürülmüştür.

6098 sayılı Kanunun kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 340b maddesi göz önünde tutularak hazırlanan 446. maddesine göre, “Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür (f. 1); Yasağı aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır (f. 2); İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlâl veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir (f. son)”.

6098 sayılı Kanunun 446. maddesi, düzeltme ve arılaştırma dışında, karşıladığı 818 sayılı Borçlar Kanununun 351. maddesinden farklı bir düzenleme getirmemiştir. Maddenin birinci fıkrasında, rekabet yasağına aykırı davranan işçinin, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olduğu belirtilmiş; ikinci fıkrada ise yasağı aykırı davranışın bir ceza koşuluna bağlanması ve sözleşmede aksine bir hükmün bulunmaması durumunda, işçinin kararlaştırılan miktarı ödeyerek, borcundan kurtulabileceği, ancak işçinin bu miktarı aşan zararı giderme yükümlülüğünün varlığını sürdüreceği ifade edilmiştir. Maddenin son fıkrasında ise, işverenin, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutulması koşuluyla, kendisinin ihlâl ve tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışının haklı göstermesi durumunda, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebileceği öngörülmüştür. Buna göre, işverenin, rekabet yasağına aykırı davranışa son verilmesini isteyebilmesi için, belirtilen koşulların birlikte gerçekleşmesi gerekecektir.

6098 sayılı kanunun rekabet yasağına ilişkin son hükmü ise, “4.Sona ermesi” başlığı altında düzenlenen, 447. maddesidir. Maddeye göre, “Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer (f. 1);

Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer (f. son)”.

6098 sayılı Kanununun 447. maddesinin gerekçesinde, metinde yapılan arılaştırma dışında, 818 sayılı Borçlar Kanununa göre hüküm değişikliği yapılmadığı belirtilmiştir. Fakat kanaatimce, maddede hüküm değişikliği bulunmaktadır. 6098 sayılı Kanununun 447. maddesinin karşıladığı Borçlar Kanununun 352/son maddesine göre, “iş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yok iken akdi feshetmiş” ise, rekabet yasağı sona erecektir. Bu hükme göre, işveren işçinin feshi haklı gösterecek bir kusuru var iken, sözleşmeyi feshetmiş ise rekabet yasağı devam edecek; işçinin bir kusuru yokken sözleşmeyi feshetmişse rekabet yasağı sona erecektir. Ama bazı durumlarda, işçi kusursuz fakat fesih haklı olabilir. İşçinin bir kusuruna dayanmayan ama feshi haklı kılan durumlara; İş K. md. 25/I-b’de düzenlenen işçinin tedavi edilemeyecek hastalığı veya İş K. md. 25/III’te tarif edilen zorlayıcı sebeple bir haftadan fazla devamsızlık gibi haller örnek olarak verilebilir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 352/son maddesi işçinin kusurunu esas aldığı için, işçinin kusursuz fakat feshin haklı olduğu bu durumlarda da, rekabet yasağı sona erecektir. 6098 sayılı Kanununun 447/son maddesi ise işçinin kusurundan bahsetmeyip yalnızca haklı sebebi yeterli gördüğünden, işçinin kusursuz fakat feshin haklı olduğu yukarıdaki gibi durumlarda, rekabet yasağı devam edecektir.

Ödünç işçi ile ödünç alan işverenin, geçici (ödünç) iş ilişkisinin bitiminden sonra işçinin, işverenle kendi adına rekabet edecek bir iş kurmasını veya rakip bir işletmede işçi veya ortak olarak yer almasını yasaklayan bir sözleşme yapmaları mümkündür.

818 sayılı BK. md. 348-352’deki şartlara uygun olması kaydıyla, böyle bir sözleşmenin varlığı halinde ödünç işçi, geçici (ödünç) iş ilişkisi bittikten sonra, ödünç alan işverene rakip bir işletme kuramayacak veya böyle bir işletmede ortak yahut işçi sıfatıyla yer alamayacaktır.

### **3.9.2. Ödünç Veren İşverenin Borçları**

#### **3.9.2.1. Ücret Ödeme Borcu**

İş sözleşmesinin unsurlarını, belirli bir süre için iş görme, ücret ödenmesi, bağımlılık ve tarafların anlaşması oluşturmakta ve asli edim yükümlerini de iş görme ve

ücret ödenmesi teşkil etmektedir<sup>488</sup>. Ücret, iş sözleşmesinin olmazsa olmaz sine quo non unsurudur<sup>489</sup>. Ücret ödenmeyen durumlarda belki vekâletten söz edilebilir, fakat iş sözleşmesinden söz edilemez<sup>490</sup>.

Ücret, doğrudan veya dolaylı olarak tüm toplumu ilgilendiren bir alacak hakkıdır. Bu nedenle herhangi bir alacak hakkından çok daha fazla emredici kurallarla düzenlenmiş hatta Anayasalarda dahi kendine yer bulabilmiştir<sup>491</sup>.

Ücret, 4857 sayılı İş K. md. 32/1’de, “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” şeklinde tanımlanmıştır. İş hukukunda ücret denilince anlaşılması gereken ve uygulamada “temel-kök-çıplak-giydirilmemiş” gibi tabirlerle vasıflandırılan ücret, bu ücrettir<sup>492</sup>.

Ücret, zamana, parça başına (akort), götürü usule veya yüzde usulüne göre belirlenebilir.

Zamana göre ücret belirlenmesi sisteminde, işçinin, ücrete hak kazanabilmesi için belli bir zaman dilimi süresince emeğini arz etmesi gerekir. Arz edilen bu emek karşılığında ücrete hak kazanan işçi ayrıca işin bitirilmesinden sorumlu değildir.

Parça başına ücret belirlenmesi sisteminde öncelikle, parça sayısı, ağırlık, büyüklük veya uzunluk gibi ölçülere göre belirlenen birimlerin parasal karşılığı tespit edilmektedir. İşçi belli bir dönem içerisinde ürettiği her birimin parasal karşılığı tutarınca ücret almaktadır.

Götürü usule göre ücret belirlenmesi sisteminde ise, bir işin bitirilmesi karşılığında ücrete hak kazanılmaktadır.

<sup>488</sup> Şahin Akıncı, *Karşılaştırmalı Borçlar Hukuku Özel Hükümler Türk-Kazak Hukuku*, Sayram Yayınları, Konya 2004, s. 267-269.

<sup>489</sup> Mollamahmutoğlu, s. 461.

<sup>490</sup> Zevkliler/ Aydoğdu/ Petek, s. 314.

<sup>491</sup> Ülkemizde 1961 ve 1982 Anayasalarında ücrete ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1961 Anayasasının 45. maddesinde, “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır” hükmü yer alırken, 1982 Anayasasının 55. maddesinde, “Ücret, emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu göz önünde bulundurulur” hükmüne yer verilmiştir.

<sup>492</sup> Mollamahmutoğlu, s. 462.

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri işyerleri ile içki verilen yerlerde ve hemen orda yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerde, hesap pusulalarına belirli bir yüzde eklenerek müşterilerden alınan paraların işveren tarafından belirli oranlarda tüm işçilere ödenmesi şeklindeki ücret belirlenmesi sistemine ise, yüzde usulüne göre ücret belirlenmesi sistemi denir.

İşveren tarafından işçiye yapılan ödemeler yalnızca ücretten ibaret değildir. Ücrete ek olarak işçiye prim, komisyon ücreti, ikramiye, kardan pay alma gibi adlar altında ödemeler de yapılmaktadır. Kanun, ihbar ve kıdem tazminatı hesabı gibi işçilik alacaklarına ilişkin bazı hesaplamalarda, ücret eklerinin de hesaplama dâhil edilmesi gerektiğini emretmiş bulunmaktadır<sup>493</sup>.

4857 İş Kanununun 7/3. maddesine göre, geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması, ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü sona erdirmemektedir<sup>494</sup>. Buna göre ödünç veren işveren, işçinin, ödünç alan işveren yanında çalıştığı süreye ait ücretlerini ödemekle yükümlüdür.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinde işverenlerin, işçinin ücretini, ödünç alan işverenin ödeyeceği hususunda anlaşmaları mümkündür. Hatta bu anlaşmanın üçlü yapılması yani işçinin de ücretinin ödünç alan işveren tarafından ödenmesine rıza göstermiş olması mümkündür. Ancak anlaşmayla dahi olsa, ödünç veren işverenin ücretten doğan sorumluluğunun kaldırılması imkânı bulunmamaktadır. Çünkü 7/3. maddedeki ödünç veren işverenin ücretten sorumluluğuna ilişkin düzenleme, işçiyi koruyucu nitelikte nispi emredici bir düzenlemedir<sup>495</sup>.

Ödünç sözleşmesinde belirlenmemiş olması halinde işçinin, en az ödünç veren işverenden aldığı ücret kadar ücret alacağı kabul edilir. Fakat bu durumda işçi, ödünç alan işverenin asıl işçilerine ödediği daha yüksek ücretin kendisine de ödenmesini isteyemez. Ödünç alan işverenin işçilerine performanslarına göre prim, ikramiye ödemesi veya fazla çalışma yaptırması durumlarında ise, ödünç işçinin, şartları yerine getirmek kaydıyla, bu ödemelerin kendisine de yapılmasını talep etme hakkı bulunmaktadır<sup>496</sup>.

<sup>493</sup> Sützek, s. 280.

<sup>494</sup> A. Hakim Çelik, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (6. baskı), Murathan Yayınevi, Trabzon 2009, s. 52.

<sup>495</sup> Erdem, s. 90.

<sup>496</sup> Günay, s. 88.

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen ödünç işçi, her iki işverenine karşı da, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Ancak, işçinin ücreti, anlaşmayla üstlenmiş olmamasına rağmen, ödünç alan işveren tarafından ödenirse, bu durumda işçinin çalışmaya devam etmesi gerekir.

Ödünç veren işverenin ödünç işçinin ücretine ilişkin kanundan doğan sorumluluğunun, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti ile işçiye salt edimi karşılığında nakdi ve dönemsel olarak ödenen prim ve ikramiye gibi ücret eki ödemelerini de kapsamaktadır. Nakdi ve dönemsel olmayan prim ve ikramiye ödemelerinden, doğum günü ikramiyesi gibi işçinin şahsına ilişkin nedenlerle yapılan ödemelerin ödünç işçiye de yapılması gerektiği fakat performansa bağlı olan prim ve ikramiye ödemelerinin ise ödünç işçiye ödenmesi gerekmediği kabul edilmektedir<sup>497</sup>.

Ödünç işçinin ücretinin ödeme şekli, yeri ve zamanı ise, İş Kanununun bu konudaki genel hükümlerine bakılarak belirlenir. Buna göre, işçinin ücreti nakdi ve Türk parasıyla ödenmek zorundadır. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik<sup>498</sup> uyarınca en az 10 işçi çalıştıran işverenler banka aracılığıyla, 10'dan az işçi çalıştıranlar ise işyerinde işçinin ücretini ödemelidir. Aksine iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoksa işçinin ücretinin en geç ayda bir ödenmesi gerekir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ücret ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. BK. md. 327'de öngörülen, işçinin ihtiyaç halinde olması, işverenin ödemeyle sıkıntıya düşmeyecek olması ve bir miktar iş yapılmış olması şartlarının gerçekleşmesi halinde, talepte bulunan işçiye avans ödemesi yapılmalıdır.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinde ücret ödemesi ile ilgili olarak ele alınması gereken konulardan biri de, işverenlerin ücret belirleme sistemlerinin farklı olması halidir. Bu durumda ödünç alan işveren, ödünç işçiye de, asıl işçilerine uyguladığı ücret belirleme sistemini uygulamak isteyebilir. Ödünç alan işverenin ücret belirleme sistemini değiştirmek istemesi İş K. md. 22 anlamında çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gitmek istediği anlamına gelir. İş koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilebilmesi için durumun yazılı olarak işçiye bildirilmesi ve işçinin de altı işgünü içinde bu değişikliği yazılı olarak kabul etmesi gerekir. Yazılı olarak bildirilmeyen veya işçi tarafından altı

<sup>497</sup> Elmas, s. 95.

<sup>498</sup> RG. 18.11.2008, sayı: 27058

işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ancak ödünç iş ilişkisinin kurulurken işçinin yazılı rızası alındığında, ödünç alan işverenin farklı bir ücret belirleme sistemi uygulayacağı sözleşmeye yazılmış ise, artık işçinin farklı ücret belirleme sistemi uygulanmasını iradesi hilafına gerçekleşen bir değişiklik olarak nitelendirmesi mümkün bulunmayacaktır<sup>499</sup>.

Ödünç işçinin aldığı ücret miktarının ödünç işçi sözleşmesiyle artırılması mümkündür. Bu durumda ödünç işçi ödünç olarak çalıştığı süre boyunca asıl işinden aldığı ücretten daha yüksek bir ücretle çalışacaktır. Ödünç işçi sözleşmesiyle, işçinin ücretinin düşürülüp düşürülemeyeceği ise tartışmalıdır. Bazı yazarlar, ödünç işçi sözleşmesindeki hükümlerin, işçinin ödünç veren işverenle arasındaki iş sözleşmesindeki hükümlerden, daha olumsuz olamayacağı gerekçesiyle ücretin daha düşük belirlenmesine karşı çıkmaktadırlar<sup>500</sup>. Diğer bir kısım yazar ise, ödünç işçinin ödünç alan işverenin yanında göreceği işin daha az emek gerektirebileceğini ileri sürerek, ücretin daha az belirlenebileceğini savunmaktadırlar<sup>501</sup>. Ödünç işin daha az emek gerektirmesi, işçiye yeni bir beceri kazandırabilecek nitelikte olması, işçinin ikametgâhına yakın olması hatta sırf değişiklik niyetiyle işçinin, düşük ücretli ödünç çalışmayı asıl işine tercih etmek yönünde iradesinin oluşabileceğini kabul etmekle birlikte; ödünç işçi sözleşmesinde daha düşük ücret belirlenebileceğinin kabulünün istismlara yol açacağı düşüncesindeyiz. Bilhassa holdingler ve şirket toplulukları ödünç işçi çalıştırmayı, işçinin ücretini düşürmek için bir yol olarak kullanabileceklerdir. Baskıyla ödünç çalışmayı kabul etmek zorunda kalan işçi, hem yapmakta olduğu işten başka bir iş yapmak hem de daha düşük ücret almak zorunda kalabilecektir.

### 3.9.2.2. İşçiyi Koruma Ve Gözetme Borcu

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, anılan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri mesleki riskler ve alınması gereken tedbirler hakkında bilgilendirmek ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar ( İş K. md. 77/1-2).

<sup>499</sup> Odaman, s. 154.

<sup>500</sup> Günay, s. 88; Odaman, s. 159.

<sup>501</sup> Elmas, s. 103 dn. 222.

İş Kanununun 7/1. maddesine göre, işçiye talimat verme hakkına sahip olan ödünç alan işveren, ödünç işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü bulunmaktadır. Maddede yalnızca eğitim yükümlülüğünden bahsedilmekle birlikte, ödünç alan işveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almak ve bu önlemlere uyulmasını sağlamakla da yükümlü bulunmaktadır<sup>502</sup>.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik<sup>503</sup> hükümleri uyarınca, ödünç alan işveren, asıl işçilerine sağladığı koruyucu önlemleri ödünç işçiye de sağlamak, onu eğitmek ve gözetmek zorundadır.

İş Kanununun 7/3. ve anılan Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca, işçiyi gözetme borcundan her iki işveren birlikte sorumludur. Bu durumda ödünç işçi, gözetme borcuna aykırılık nedeniyle zarar uğradığında, her iki işvereni ayrı ayrı veya birlikte dava etme hakkına sahip bulunmaktadır.

Ödünç veren işverenin, işçinin gözetme borcuna aykırılık nedeniyle bir zarara uğraması halinde, oluşan zararı tazminle yükümlü tutulması, bazı yazarlarca doğru bulunmamıştır. Bu yazarlara göre, ödünç veren işverenin doğrudan işle ilgili gözetme borcu yükümlülüklerini yerine getirmesi, işçiyi denetlemesi ve talimat vermesi mümkün olmadığından, oluşan zarardan sorumlu tutulması da mümkün olmamalıdır<sup>504</sup>. Diğer bazı yazarlar göre ise, ödünç veren işverenin sorumlu tutulabilmesi için, ödünç verirken işçiyi seçmekte bir kusur işlemiş olması veya iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranışları öğrendiği halde işçisini geri çağırılmaması yahut görülecek işle ilgili olarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermemesi gibi bir sebebin bulunması gerekmektedir<sup>505</sup>.

Kanaatimizce ödünç veren işverenin sorumluluğunun kusurlu bir hareketine bağlanması, kanunun amacına ters düşmektedir. İşverenlerin işçilerini iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli asgari standartların çok altında bulunan yahut çok riskli işlerin görüldüğü işyerlerinde ödünç çalışmaya zorlaması ve doğabilecek zararlardan muvazaalı ödünç alan işvereni sorumlu tutarak kendilerini kurtarma ihtimalini olduğunu gören Kanun Koyucu, bu düzenleme ile işçinin ve ölümü halinde destekten yoksun

<sup>502</sup> Erdem, s. 95.

<sup>503</sup> RG. 15.05.2004, sayı: 25643

<sup>504</sup> Akyiğit (ödünç iş), s. 190.

<sup>505</sup> Elmas, s. 99.



kalanların mağdur olmasını önlemek ve işvereni ödünç verirken daha dikkatli olmaya teşvik etmek istemiştir. 7/3. maddede düzenlenmiş sorumluluk halinin, kusura dayanan sorumluluk sisteminin birçok hallerde zararın karşılanmamasına sebep olması<sup>506</sup> ve işçinin ekonomik yönden güçsüzlüğü nedenleriyle, ödünç işçiye de ödünç veren işverene de kusur izafe edilemeyen hallerde, ödünç veren işverenin tehlike sorumluluğu esas çerçevesinde sorumluluğunun kanun tarafından düzenlenmiş özel bir hali olduğu düşüncesindeyim.

Kanun, işçiyi gözetme borcundan her iki işvereni birlikte sorumlu tutmuşsa da, işverenlerin ödünç işçi sözleşmesinde, gözetme borcuna aykırılık nedeniyle doğabilecek tazminatlardan, ödünç veren işverenin sorumlu olmayacağını kararlaştırmaları mümkündür. Ancak böyle kararlaştırma işçinin, ödünç veren işverene karşı dava açmasına ve zararının tazminini istemesine engel değildir<sup>507</sup>.

İşverenler 50 ve daha fazla işçi çalıştırmaları halinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak, bir veya daha fazla işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü bulunmaktadır (İş K. md. 80-81). Ödünç işçinin, ödünç veren işverenin işçisi olarak kalmaya devam etmesi nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurulması gereken organizasyonların oluşturulmasında dikkate alınacak işçilerin sayısına dâhil edilmesi gerektiği düşüncesindeyim.

### 3.9.2.3. Sosyal Sigorta Primlerini Ödeme Borcu

İş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/a maddesi kapsamında sigortalı sayılırlar.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinde işçi, iş sözleşmesi ile çalışmaya ara vermediğinden, 5510 s.k. md. 4/a kapsamındaki sigortalılığı kesintiye uğramayacaktır.

Ödünç işçinin sosyal sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü, ücret ödeme borcuna bağlı olarak, ödünç veren işverene ait olmaya devam edecektir<sup>508</sup>.

<sup>506</sup> Mustafa Tiftik, *Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural İle Düzenlenmesi Sorunu*, (2. baskı), Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s. 80-81.

<sup>507</sup> Caniklioğlu, s. 139.

<sup>508</sup> Arzu Zengin, *Geçici (Ödünç) İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, s. 90.

İş Kanununun 7/3. maddesi ödünç işçinin ödenmeyen sosyal sigorta primlerinden, ödünç alan işverenin de sorumlu olduğunu düzenlemiştir. 5510 sayılı Kanunun 12/2. maddesinde ise ödünç alan işverenin sorumluluğu daha da genişletilmiş ve 5510 sayılı Kanunda belirtilen tüm yükümlülüklerden ödünç veren işverenle birlikte sorumlu olduğu belirtilmiştir.

İşverenlerin sosyal sigorta yükümlülüklerinden müteselsil olarak sorumlu bulunmaları nedeniyle, Sosyal Güvenlik Kurumu, prim ve idari para cezası alacaklarını, her iki işverenden ayrı ayrı veya birlikte talep etme hakkına sahip bulunmaktadır.

Aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Sosyal Güvenlik Kurumunca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurmak suretiyle tespit ettirebilirler. Hizmet tespit davası olarak adlandırılan bu davalar, Sosyal Güvenlik Kurumu ile birlikte işveren aleyhine açılabilir. İşçinin ödünç çalıştığı döneme ilişkin bir hizmet tespit davası açması halinde her iki işvereni de davalı göstermesi gerektiği kanaatindeyim. İşçinin yalnızca ödünç veren işverene karşı dava açıp kazanması halinde, ödünç alan işveren dâhil olmadığı bir dava sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ve idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır. Yalnızca ödünç alan işverenin davalı gösterilmesi ise geçici (ödünç) iş ilişkisinin yapısına aykırı bulunmaktadır. Çünkü geçici (ödünç) iş ilişkisinde, işverenin işçiden işin görülmesini isteme hakkı bir süreliğine başka bir işverene devredilmekte olup bu devir, devreden işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesini sona erdirmemekte ve devralan işverenle işçi arasında da yeni bir iş sözleşmesi ilişkisi doğurmamaktadır.

### **3.9.3. Ödünç Alan İşverenin Borçları**

#### **3.9.3.1. İşçiyi Gözetme Borcu**

İşçiyi gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur<sup>509</sup>.

<sup>509</sup> İlhan Ulsan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990, s. 1.

Ödünç alan işverenle ödünç işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamasına rağmen, ödünç alan işveren işçiyi gözetmek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri almak ile yükümlüdür<sup>510</sup>. Ödünç alan işverenin bu borç kapsamında yapması gerekenler, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'te ayrıntılı olarak sıralanmıştır. Yönetmeliğe göre, ödünç alan işveren, ödünç işçilerine, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlara ulaşım açısından farklı uygulamada bulunmayacaktır. Ödünç işçiye çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında bilgi verilmeli ve işle ilgili ilave özel riskler varsa bunlar açıkça belirtilmelidir. Ödünç işçiye yapacağı işin niteliğine uygun yeterli eğitim verilmelidir.

Ödünç alan işverenin işçiyi gözetme borcundan ödünç veren işveren de birlikte sorumludur (İş K. md. 7/3). Gözetme borcuna aykırılıktan dolayı bir zarara uğrayan işçi, zararının tazminini, ödünç alan işverenden, ödünç veren işverenden veya her ikisinden birden talep edebilir<sup>511</sup>.

### 3.9.3.2. Ücret Ödeme Borcu

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması, ödünç veren işverenle ödünç işçi arasındaki iş ilişkisini sona erdirmediğinden dolayı, ödünç veren işverenin ücret ödeme borcu devam edecektir. Ancak ödünç alan işveren, ödünç işçinin kendi yanında çalıştığı süre içerisinde ödenmeyen ücretinden, ödünç veren işverenle birlikte sorumludur.

Ödünç olarak çalıştığı süreye ait ücreti ödenmeyen işçi, ücret alacağını dilediği işverenden veya her iki işverenden birden talep edebilir. Ancak işçi, ödünç alan işveren yanındaki çalışmasından dolayı doğan ücret dışındaki alacaklarını ise, ödünç alan işverenden talep etmelidir<sup>512</sup>.

<sup>510</sup> Tuncay (ödünç iş), s. 70.

<sup>511</sup> Abacıoğlu, s. 57.

<sup>512</sup> Yarg. 9. HD., 29.12.2005, E. 2005/37186, K. 2005/40672

Ödünç işçinin ne kadar ücret alacağı ödünç işçi sözleşmesinde kararlaştırılabilir. Eğer kararlaştırılmamışsa ödünç işçiye, en az, ödünç veren işverenden aldığı ücret kadar ücret ödenmesi gerekmektedir<sup>513</sup>.

### 3.9.3.3. Sosyal Sigorta Primlerini Ödeme Borcu

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması ödünç veren işverenin sosyal sigorta primlerini ödeme, sosyal güvenlikle ilgili bildirme ve belge verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz<sup>514</sup>. Dolayısıyla işçinin ödünç olarak çalıştığı döneme ait sosyal sigorta primlerinin ödenmesinden asıl olarak ödünç veren işveren sorumludur. Ancak, İş Kanununun 7/3. maddesi uyarınca ödünç alan işveren de, ödünç işçinin kendi yanında çalıştığı süreye ait ödenmemiş sosyal sigorta primlerinden, ödünç veren işverenle birlikte müteselsilen sorumludur.

İş Kanunu sosyal sigorta yönünden ödünç alan işvereni yalnızca ödenmemiş sosyal sigorta primlerinden sorumlu tutmuştur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise ödünç alan işvereni, sosyal sigortalar kapsamındaki tüm yükümlülüklerden, ödünç veren işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutmuştur (5510 s.k. md. 12/2). Buna göre ödünç alan işveren, sadece ödenmemiş sigorta primlerinden değil, verilmemiş bildirme ve belgeler nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunca 5510 sayılı Kanunun 102. maddesi uyarınca çıkarılacak idari para cezalarından da sorumlu bulunmaktadır. Kanunda bir ayırım yapılmamış olmasına rağmen kanaatimce, ödünç veren işverene, geçici (ödünç) iş ilişkisiyle doğrudan ilgili olmaksızın ve genellikle ilişki bittikten sonra ortaya çıkan yetkili memurlara defterleri ibraz etmeme, defterleri tasdik ettirmemiş olma gibi nedenlerle çıkarılacak idari para cezalarından, ödünç alan işverenin sorumlu tutulmaması gerekmektedir.

### 3.9.3.4. Eşit Davranma Borcu

İşveren farklı uygulamayı haklı kılacak bir neden olmadıkça işçileri arasında ayırım yapmamak ve onlara keyfi muamelede bulunmamak borcu altındadır. İşveren aynı veya benzer durumdaki işçileri arasında fark yaratmama anlamında doğrudan ayrımcılık yapamayacağı gibi tarafsız bir uygulama yapıyor gibi görünerek şeklen eşit

<sup>513</sup> Günay, s. 88.

<sup>514</sup> Abacıoğlu, s. 57.

fakat içerik olarak bir grup işçi için olumsuz sonuçlar doğuracak şekilde dolaylı ayrımcılıkta yapamaz<sup>515</sup>. Ancak işverenin eşit davranma borcu elbette ki işçiler arasında mutlak bir eşitlik uygulaması gerektiği anlamına da gelmemektedir<sup>516</sup>. Eşit davranma borcu açısından önemli olan, aynı veya benzer durumda olan işçiler arasında bir ayırım yapılmamasıdır<sup>517</sup>.

Ödünç alan işverenle ödünç işçi arasında iş sözleşmesi kurulmamış olmasına rağmen, ödünç alan işveren, ödünç işçi ile asıl işçileri arasında farklı uygulamayı haklı kılabilecek bir neden bulunmadıkça eşit davranmak yükümlülüğü altındadır. Örneğin işyerinin düzeni ve güvenliği ile ilgili talimat verirken ödünç işçiyi diğer işçilere göre farklı muameleye tabi tutmamalı, tatil günleri ve gece çalışmalarında ödünç işçi ile asıl işçiler arasında adaletli bir dağılım yapılmalıdır<sup>518</sup>.

Ödünç alan işverenin emir ve talimat verirken eşit davranması gerektiği hususunda tereddüt bulunmamakla birlikte, ödünç alan işverenin eşit davranma borcu kapsamında asıl işçilerine ödediği prim, ikramiye ve sosyal yardımlardan ödünç işçiyi yararlandırması gerekip gerekmediği hususu tartışmalı bulunmaktadır. Ödünç alan işverenin ödünç işçiye karşı, ikramiye, prim gibi asıl işçilerine yapacağı ödemelerde eşit davranma borcunun bulunmadığını ileri sürenler olduğu gibi<sup>519</sup>, asıl işçilere verimli ve uyumlu çalışmaları karşılığı yapılan ikramiye ve prim ödemelerinin şartlarını yerine getirmeleri halinde ödünç işçilere de verilmesi gerektiğini savunanlar da bulunmaktadır<sup>520</sup>. Kanaatimce, ödünç işçi sözleşmesinde aksinin kararlaştırılmamış olması şartıyla, çalışmaya bağlı olarak ödenen ikramiye ve primlerin, şartlarını yerine getiren ödünç işçiye de ödenmesi, eşit davranma borcunun bir gereği bulunmaktadır.

<sup>515</sup> Ulaş Karan, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kuramları*, İnsan Hakları Ortak Platformu Yayını, Ankara 2009, s. 9-11. Avrupa Konseyi'nin 2000/78/EC Sayılı Yönergesi'ne göre, "görünüşte tarafsız bir hüküm, ölçüt veya uygulamanın; bir ırk veya etnik kökene sahip kişileri, diğer kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir açıdan dezavantajlı konuma düşürdüğü durumlarda; bu tarafsız hüküm, ölçüt veya uygulama; meşru bir amaç ile nesnel olarak gerekçelendirilmemişse söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve zorunlu değilse, dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiği anlaşılır".

<sup>516</sup> Zengin, s. 101.

<sup>517</sup> Bu noktada, sözleşme özgürlüğünün liberal ekonomik düzenin temeli olduğu ve eşit davranma ilkesinin tarafların rızasına rağmen aşılamayacağı kabul edilmesinin adalet kavramına aykırı düşeceği de savunulmaktadır. Bilhassa geçici (ödünç) iş ilişkisi çerçevesindeki ödünç işçi sözleşmeleri görüşmeleri sırasında ödünç alan işverenin eşit davranma borcundan kesinlikle bahsedilemeyeceği ileri sürülmektedir ( Odaman, s. 214).

<sup>518</sup> Erdem, s. 103-104.

<sup>519</sup> Akyiğit (ödünç), s. 158.

<sup>520</sup> Erdem, s. 105; Odaman, s. 216-217.

Çalışmaya bağlı olmadan verilen doğum günü ikramiyesi gibi ikramiyelerin ise ödünç işçiye ödenmesi gerekmemektedir.

### 3.10. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN SONUÇLARI

Ödünç işçinin başka bir işverenin işçisi olarak kalmaya devam ettiği halde, başka bir işverenin işyerinde iş görme borcunu ifa etmesi; toplu iş hukuku bağlamında birtakım sorunlara neden olabilecek niteliktedir. İşçinin hangi sendikaya üye olacağı, hangi toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı veya hangi işyerindeki greve katılacağı ortaya çıkacak sorunlara örnek olarak verilebilir<sup>521</sup>.

#### 3.10.1. Ödünç İşçinin Sendika Üyeliği

2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiler, onaltı yaşını doldurmak, sendika üyeliği için başvurmak ve başvurusunun sendikaca kabul edilmesi şartlarıyla sendika üyesi olabilir. Sendika üyesi olabilmek için bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmak şart olduğu için, ödünç işçi ancak iş sözleşmesiyle bağlı olduğu asıl işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir ve üyeliğini devam ettirebilir<sup>522</sup>.

Ödünç işçinin, geçici (ödünç) iş ilişkisi sürerken sendikaya üye olması halinde, üyelik bildiriminin ödünç veren işverene yapılması gerekir<sup>523</sup>.

Ödünç işçi, ödünç alan işveren tarafından, sendikal faaliyetleri nedeniyle geçici (ödünç) iş ilişkisinin sonlandırılması veya asıl işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi halinde 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinde öngörülen sendikal tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır. 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinde sendikal tazminattan işverenin sorumlu tutulmuş olması ve 4857 sayılı Kanunun 7/3. maddesinde sendikal tazminata ilişkin ödünç alan işverenin müteselsil sorumluluğuna yer verilmediği için, ödünç işçi sendikal tazminatı ödünç veren işverenden talep etmek zorundadır<sup>524</sup>.

<sup>521</sup> Caniklioğlu, s. 143.

<sup>522</sup> Cemal Aykut Çırak, *Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 56.

<sup>523</sup> Zengin, s. 62.

<sup>524</sup> Çankaya/Çil, s. 318.

### 3.10.2. Ödünç İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (2822 s.k. md. 12). Ödünç işçi hem tamsayı hesabında hem de %10'luk sayının hesabında ödünç veren işverenin işçisi olarak değerlendirilecektir<sup>525</sup>.

Ödünç işçi, ödünç veren işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği yahut dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilecektir. Bu toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret miktarından ödünç alan işverende İş Kanununun 7/3. maddesi uyarınca müteselsilen sorumlu olacaktır<sup>526</sup>. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen alacaklar için işverenlerin ayrıca temerrüde düşürülmesine de gerek bulunmamaktadır<sup>527</sup>.

Ödünç işçinin yalnızca ödünç veren işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün bulunmakla birlikte, ödünç alan işverenin işyerinden uygulanan toplu iş sözleşmesinin çalışma süresine, ara dinlenmelerine ve işverenin yönetme hakkına ilişkin düzenlemelerine tabi olacaktır<sup>528</sup>. Ödünç işçinin, ödünç alan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemeler dışındaki hükümlerinden, üyelik, dayanışma aidatı, yazılı muvafakat gibi yollarla yararlanması imkânı bulunmadığı gibi, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanması söz konusu bulunmamaktadır<sup>529</sup>.

### 3.10.3. Ödünç İşçinin Grev ve Lokavt Aşamasındaki Durumu

Grev veya lokavtın tarafı olan işverene iş sözleşmesiyle bağlı olmayan bir işçinin, greve katılması ve lokavta maruz bırakılması mümkün bulunmamaktadır. Ödünç alan işverenle arasında iş sözleşmesi bulunmayan ödünç işçi de bu nedenle, ödünç alan işverenin taraf olduğu bir greve katılamaz ve lokavta maruz bırakılamaz<sup>530</sup>.

<sup>525</sup> Günay, s. 98.

<sup>526</sup> Çankaya/Çil, s. 317.

<sup>527</sup> Yarg. 9. HD., 27.11.1996, E. 1996/13179 K. 1996/22058; Yarg. 9. HD., 09.06.1999, E. 1999/9010 K. 1999/10138; Yarg. 9. HD., 09.11.2004, E. 2004/2465 K. 2004/25211

<sup>528</sup> Çırak, s. 57.

<sup>529</sup> Zengin, s. 64.

<sup>530</sup> Çırak, s. 60.

Ödünç alan işveren, ödünç işçiyi, grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştıramaz. Ancak, 2822 sayılı Kanununun 39. maddesi hükümleri saklıdır (İş K. md. 7/5). Yani ödünç işçinin işyerindeki işi, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını; işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını; hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak bir iş ise, grev ve lokavt süresince çalışmaya devam edecektir.

Ödünç veren işveren, ödünç alan işverenin işyerindeki grev ve lokavt süresince, ödünç işçiyi kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Ödünç veren işverenin işyerindeki grev ve lokavt uygulamalarına ise ödünç işçi katılacaktır. Ödünç işçinin bu dönem içerisinde ödünç alan işverenin yanında çalışmaması da bir temerrüt oluşturmayacaktır<sup>531</sup>.

### **3.11. SONA ERMESİ**

#### **3.11.1. Tarafların Anlaşması**

İster belirli ister belirsiz süreli olsun, sözleşmenin tarafları her zaman açık veya örtülü olarak anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilirler<sup>532</sup>. İşçinin kamu düzeni kurallarıyla teminat altına alınmış haklarına riayet etmek kaydıyla, taraflar sona erdirme anlaşmasının şartlarını serbestçe belirleyebilirler<sup>533</sup>.

İki taraflı tipik bir iş sözleşmesinde, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradelerinin bulunması halinde, iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirilmesinde bir sıkıntı bulunmamaktadır. Ancak, geçici (ödünç) iş ilişkisinde, biri ödünç veren işverenle ödünç işçi arasında “iş sözleşmesi”, diğeri de ödünç veren işverenle ödünç alan işveren arasında “ödünç işçi sözleşmesi” olmak üzere iki sözleşme bulunmaktadır. Bu nedenle geçici (ödünç) iş ilişkisinin anlaşmayla son bulmasının, iki sözleşme yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekli bulunmaktadır<sup>534</sup>.

<sup>531</sup> Arslanoğlu, s. 70-71.

<sup>532</sup> Çelik, s. 172.

<sup>533</sup> Mollamahmutoğlu, s. 580.

<sup>534</sup> Günay, s. 108.



### 3.11.1.1. İş Sözleşmesinin Anlaşmayla Sona Ermesi

Diğer tüm iş sözleşmeleri gibi ödünç veren işverenle ödünç alan işveren arasındaki iş sözleşmesinin de anlaşma ile sonlandırılması mümkün bulunmaktadır. Bu sözleşme özgürlüğü ilkesinin tabii bir sonucudur. Ancak, geçici (ödünç) iş ilişkisinin üçlü yapısı nedeniyle diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak, buradaki sona erme, üçüncü bir kişiyi-ödünç alan işvereni- doğrudan etkileyecek bir nitelik arz etmektedir.

İş sözleşmesinin anlaşmayla sona ermesi üzerine ödünç işçinin ödünç alan işveren yanındaki çalışması da son bulmuş olacaktır. Ödünç alan işverenin bu sona ermeye rıza göstermesi mümkündür. Bu halde geçici (ödünç) iş ilişkisi tüm taraflar açısından sorunsuz olarak nihayetlenmiş olacaktır. Fakat ödünç alan işverenin sona erdirme anlaşmasına rıza göstermemesi de olasıdır. Bu halde ödünç alan işveren, iş sözleşmesinin sona ermesinde kusuru bulunması kaydıyla, ödünç veren işverenden uğramış olduğu zararların tazminini talep edebilir<sup>535</sup>. İş sözleşmesinin işçinin kusuru ile sonlanmış olması halinde de ödünç alan işverenin ödünç veren işverenden uğramış olduğu zararların tazminini talep etmesi mümkündür. İşçinin kusuru nedeniyle ödeme yapmak zorunda kalan ödünç veren işveren ödünç işçiye rücu edebilir<sup>536</sup>.

### 3.11.1.2. Ödünç İşçi Sözleşmesinin Anlaşmayla Sona Ermesi

Ödünç veren işverenle ödünç alan işveren arasındaki ödünç işçi sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirilmesi mümkündür. Bu durumda, ödünç veren işverenle ödünç işçi arasındaki iş sözleşmesi devam edecek ve işçi asıl işyerine dönerek çalışmaya devam edecektir<sup>537</sup>.

İş Kanununun 7/2. maddesi gereğince ödünç işçi sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması şarttır. 818 sayılı Borçlar Kanununun 12. maddesinde (6098 s.k. md. 13), kurulması bir şekil şartına bağlı olan sözleşmelerin sonlandırılmasının da aynı şekil şartına bağlanmış olması nedeniyle, ödünç işçi sözleşmesini sona erdiren sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur<sup>538</sup>. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu imzalı mektup ve telgrafın yanında, teyit edilmiş olmaları kaydıyla faks veya buna benzer iletişim araçları

<sup>535</sup> Zengin, s. 107.

<sup>536</sup> Odaman, s. 241.

<sup>537</sup> Erdem, s. 114.

<sup>538</sup> Günay, s. 111.

ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilen metinlerin de, yazılı şekil yerine geçeceğini öngörmüştür (md. 14/2).

### 3.11.2. Ödünç İşçi Sözleşmesinin Süresinin Dolması

Geçici (ödünç) iş ilişkisi, ödünç işçi sözleşmesinde belirlenen sürenin dolmasıyla sona erer. 4857 sayılı Kanunun 7/2. maddesine göre, geçici (ödünç) iş ilişkisi en çok altı aylık bir süre için yapılabilir ve gerekiyorsa ancak iki defa yenilenebilir. Onsekiz aylık bu sürenin sonunda veya bir dönemin bitişinden sonra ilişkinin yenilenmemesi durumunda geçici (ödünç) iş ilişkisi kendiliğinden sona erer<sup>539</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisinin ödünç işçi sözleşmesinde öngörülen sürenin bitmesi nedeniyle sona ermesi halinde işçi, asıl işvereni olan ödünç veren işverenin yanına geri döner.

### 3.11.3. Sözleşmenin Feshi

İş sözleşmelerini sona erdiren sebeplerden biri de fesihdir. Fesih, işçi veya işverenin, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıyla, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracıdır<sup>540</sup>.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, işçi veya işveren tarafından, İş Kanununun 17. maddesinde öngörülen bildirim süreleri öncesinde bildirilmek veya bu sürelerle ait ücret peşin ödenmek suretiyle feshedilebilir. Bu tür fesihte, fesih bildiri ile sözleşmenin sona ermesi arasında, iş sözleşmesinin devam süresine bağlı olarak 2, 4, 6 veya 8 haftalık bir süre bulunmaktadır. İş Kanununun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenen durumların varlığı halinde ise, işçi veya işveren, iş sözleşmesini herhangi bir bildirim süresi beklemezsizin derhal feshedebilir.

Ödünç alan işverenle ödünç işçi arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olması halinde, taraflardan biri 17. maddede öngörülen bildirim sürelerine uymak kaydıyla, iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda, bildirim süresi içinde ödünç işçi ödünç alan işverenin yanında çalışmaya devam etmek zorundadır<sup>541</sup>.

<sup>539</sup> Elmas, s. 118.

<sup>540</sup> Süzek, s. 397.

<sup>541</sup> Zengin, s. 111.

İş Kanununun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenen nedenlerin ortaya çıkması halinde ise, sözleşme ister belirli ister belirsiz süreli olsun derhal feshedilebilir. Derhal fesih hallerinde ödünç işçinin artık ödünç alan işverenin yanındaki çalışmasına devam etmesi gerekmemektedir. Ödünç işçinin hem ödünç veren işverene hem de ödünç alan işverene karşı olan davranışlarının haklı sebeple feshe neden gösterilmesi mümkündür. Çünkü ödünç işçi ödünç veren işverene karşı, iş sözleşmesinden kaynaklanan kurallarla bağlı olduğu gibi, ödünç alan işverene de işin ifası ile ilgili kurallar yönünden bağlıdır. Dolayısıyla ödünç işçinin ödünç veren işverene karşı asılsız isnatlarda bulunması sözleşmenin derhal feshine sebep olabileceği gibi, işe devamsızlığı da sözleşmenin derhal feshine sebep olabilir<sup>542</sup>. Aynı şekilde, ödünç işçi de, ödünç veren işverenin davranışlarını da, ödünç alan işverenin davranışlarını da haklı sebeple derhal feshe neden olarak gösterebilir, kanaatindeyim<sup>543</sup>. Ancak doktrinde, ödünç alan işverenden veya ödünç alan işverenin işyerinden kaynaklanan nedenlerin ödünç işçiye haklı sebeple derhal fesih hakkı vermeyeceğini savunan yazarlar da bulunmaktadır<sup>544</sup>.

#### 3.11.4. İşyerinin Kapatılması

Ödünç alan işverenin aynı işkolunda tek işyeri olması ve bu işyerinin kapatılması halinde, geçici (ödünç) iş ilişkisi son bulacak ve işçi ödünç veren işverene geri dönecektir. Bu durumda ödünç veren işveren işçiyi çalıştırmak ve ücretini ödemek zorundadır. Ödünç alan işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin olması ve ödünç işçi sözleşmesinde işçinin bu işyerlerinden herhangi birinde çalıştırılabileceğinin kararlaştırılmış olması durumunda ise, ödünç alan işverenin işyerinin kapatılması, geçici (ödünç) iş ilişkisini sona erdirmeyecektir<sup>545</sup>.

Ödünç veren işverenin işyerinin kapanması ise geçici (ödünç) iş ilişkisini sona erdirir fakat ilişki, uzlaşılan ödünç süresinin bittiği gün neticelenir. Yani işçi, ödünç işçi sözleşmesindeki sürenin sonuna kadar, ödünç alan işverenin yanında çalışmaya devam edecektir. İşçinin süre sona erdikten sonra da ödünç alan işverenin yanında çalışmaya devam etmesi halinde ise, taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur<sup>546</sup>.

<sup>542</sup> Erdem, s. 117.

<sup>543</sup> Benzer yönde Çankaya/Çil, s. 327; Elmas, s. 126; Zengin, s. 115.

<sup>544</sup> Arslanoğlu, s. 92; Odaman, s. 263-266.

<sup>545</sup> Odaman, s. 267-268.

<sup>546</sup> Zengin, s. 116.

### 3.11.5. Ölüm

#### 3.11.5.1. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona erer (818 sayılı BK. md. 347/1; 6098 sayılı BK. md. 440). İşçinin iş görme borcu mirasçılara intikal etmez ve mirasçılardan işçinin yerine geçip iş görmeleri talep edilemez<sup>547</sup>. İşçinin ölümü iş sözleşmesini sona erdirdiği gibi bilmeceburiye ödünç alan işveren yanındaki istihdamı da sona erdirecektir.

818 sayılı Borçlar Kanununda işçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işverene herhangi bir sorumluluk yüklenmemiştir. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 440. maddesinde ise işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü tutulmuştur. Kanaatimizce 440. maddede düzenlenen ödemenin asıl sorumlusu ödünç veren işveren olmakla birlikte, işçinin hak sahiplerinin, ücret ödeme ve sosyal sigorta primlerindeki sorumluluğuna kıyasen, ödünç alan işverenden de bu ödemeyi talep etmelerinin mümkün olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bu ödemeyi yapan ödünç alan işveren, daha sonra ödünç veren işverene rücu edebilecektir.

#### 3.11.5.2. İşverenin Ölümü

İşçinin ölümünden farklı olarak işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirmez. İş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılara geçer<sup>548</sup>. Fakat yapılırken işverenin şahsının göz önüne alındığı iş sözleşmeleri, işverenin ölümü ile sona erer. Örneğin; bir hasta ile işçi arasında, iş görme ediminin konusunu hastabakıcılığın oluşturduğu bir iş sözleşmesi yapıldığında, hastanın ölümü iş sözleşmesini sona erdirecektir<sup>549</sup>. İşverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçi, iş sözleşmesinin sona ermesinden dolayı bir zarara uğramış ise bu zararın tazmini işverenin mirasçılardan talep edebilir<sup>550</sup>.

<sup>547</sup> Gülnur Berber Civelek, *İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Halleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 15.

<sup>548</sup> Çelik, s. 172.

<sup>549</sup> Civelek, s. 16.

<sup>550</sup> Süzek, s. 397.

Asıl işverenin ölümü ile ilgili olarak yukarıda anlatılanlar, ödünç alan işverenin ölümü için de geçerlidir. Ödünç alan işverenin ölümü kural olarak geçici (ödünç) iş ilişkisini sona erdirmeyecektir. Ancak, yapılırken ödünç alan işverenin şahsının göz önüne alındığı geçici (ödünç) iş ilişkisi, ödünç alan işverenin ölümü ile sona erecektir<sup>551</sup>.

### 3.11.6. İş Sözleşmesinin Devri

İş sözleşmesi devri, işçi, işveren ve iş sözleşmesini devralan işveren arasında yapılan, işçinin iş görme borcunu bundan böyle devralan işverene karşı yerine getirmesini ve haklarını da devralan işverenden istemesini öngören ve geçici (ödünç) iş ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade eder<sup>552</sup>.

İş sözleşmesinin devri, geçici (ödünç) iş ilişkisi, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve işyeri devri ile birlikte iş hukukundaki üçlü ilişkilerden biridir.

İş sözleşmesinin devri ile geçici (ödünç) iş ilişkisi arasındaki en önemli farklar, bir süre sonra işçinin tekrar asıl işverenin yanına geri dönmesi gibi bir durumun iş sözleşmesinin devrinde söz konusu olmaması ile iş sözleşmesinin devrinde herhangi bir süre kaydının bulunmamasıdır. İş sözleşmesinin devrinde işçi artık geçici değil kesin olarak devralan işverenin işçisi olmaktadır. İş sözleşmesinin devrinin işyeri devrinden farkı ise, ortada işyerinin devrine ilişkin herhangi bir işlem olmaması yalnızca işçinin asıl işverenin işyerinden ayrılarak devralan işverenin işyerine gitmesidir.

818 sayılı Borçlar Kanununun 320. maddesine göre, aksi sözleşmeden veya halin icabından anlaşılmadıkça, işçi ve işverenin üstlendikleri borçları bizzat yerine getirmeleri gerekmektedir<sup>553</sup>. Görüldüğü gibi iş sözleşmesinde tarafların borçlarını

<sup>551</sup> Zengin, s. 118.

<sup>552</sup> Çankaya/Çil, s. 521.

<sup>553</sup> 6098 sayılı Borçlar Kanununun, 818 sayılı Borçlar Kanununun 320. maddesine karşılık gelen, 395. maddesinde, sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçinin yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmış fakat 320. maddesinin 2. fıkrasının “iş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi aynı kayıtlara tabidir” hükmüne yer verilmemiştir. 6098 sayılı Kanunun 395. maddesinin gerekçesinde, işverenin de aynı kayıtlara tabi olduğu hükmüne neden yer verilmediğine değinilmediği gibi, araştırma dışında 818 sayılı Kanunun 320. maddesine göre bir hüküm değişikliğine gidilmediği de belirtilmektedir. Bu durumda, kanaatimce, 6098 sayılı Kanunun, “Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir” hükmü uyarınca, işverenin borcunu bizzat ifa etmesini işçi, ancak menfaati söz konusu olursa isteyebilecektir.

bizzat yerine getirmelerine ilişkin hüküm emredici değil, tamamlayıcı nitelikte olup, tarafların aksini kararlaştırmaları mümkün bulunmaktadır<sup>554</sup>.

Ölünceye kadar bakma sözleşmesi, ariyet sözleşmesi gibi iş sözleşmesi de alacağın temlikinin yasaklandığı sözleşmelerdendir<sup>555</sup>. Bu nedenle işveren veya işçinin sözleşmede kendi yerlerine başka bir kişiyi geçirmeleri, halin icabından anlaşılmadıkça, diğer tarafın rızasına bağlıdır. İşçinin iş sözleşmesinin devrine ilişkin rızasının devir anında alınması gerekir<sup>556</sup>.

Geçici (ödünç) iş ilişkisi sürerken, ödünç veren işverenin işçinin rızasını da almak suretiyle, iş sözleşmesini başka bir işverene devretmesi mümkündür. Bu durumda geçici (ödünç) iş ilişkisi son bulacaktır. Fakat ödünç işçinin kişiliğinin önemli olmadığı hallerde ödünç veren işveren, başka bir işçiyi ödünç alan işverene göndererek, aralarındaki geçici (ödünç) iş ilişkisini sürdürebilir<sup>557</sup>.

İş sözleşmesini devralan işveren de, işçiyi, ödünç olarak başka bir işverene verebilir<sup>558</sup>.

### 3.11.7. İş Sözleşmesinin ve Ödünç İş Sözleşmesinin Geçersizliği

Diğer sözleşmeleri batıl kılan, tarafların ehliyeti ile ilgili noksanlıklar, şekil noksanlığı, sözleşmenin konusunun hukuka ve ahlaka aykırı yahut imkânsız olması halleri, iş sözleşmesini ve ödünç işçi sözleşmesini de batıl kılar. Butlan nedenleri herkesçe ileri sürülebilir ve hâkim tarafından da re'sen göz önüne alınır<sup>559</sup>.

İş sözleşmesinde veya ödünç işçi sözleşmesinde, iradeyi sakatlayan hata, hile, ikrah ve gabin hallerinin bulunması durumunda ise, sözleşmeler geçerli olarak kurulmuş olur fakat iptali talep edilebilir. İptali yalnızca bu nedenlerle iradesi sakatlanan taraf ileri sürebilir<sup>560</sup>.

<sup>554</sup> Yarg. 21. HD., 14.07.2005, E. 2005/1799, K. 2005/7500

<sup>555</sup> Yarg. 12. HD., 24.05.1979, E. 1979/287, K. 1979/4765

<sup>556</sup> Çankaya/Çil, s. 520.

<sup>557</sup> Odaman, s. 281.

<sup>558</sup> Zengin, s. 119.

<sup>559</sup> Çelik, s. 117.

<sup>560</sup> Mollamahmutoğlu, s. 393.

İş sözleşmesinin batıl olması veya iptal edilmesi halinde geçici (ödünç) iş ilişkisi de sona erer. Fakat ödünç işçi sözleşmesindeki sakatlıklar, iş sözleşmesini sakat kılmaz. Ödünç işçi ile ödünç veren işveren arasındaki iş sözleşmesi devam eder<sup>561</sup>.

---

<sup>561</sup> Odaman, s. 270 vd.

## DÖRDÜNCÜ KISIM

### EVDE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMA

#### 4.1. EVDE ÇALIŞMA

##### 4.1.1. Kavram

Evde çalışma esnek çalışma biçimleri içinde en eski olanıdır<sup>562</sup>. Sanayi devriminden önce dahi bu tür çalışmanın var olduğu iddia edilmektedir<sup>563</sup>. Sanayi devrimi sonrasında ise bilhassa kumaş tüccarları tarafından yaygın olarak kullanılmıştır<sup>564</sup>. Günümüz çalışma hayatındaki esneklik arayışları kapsamında, evde çalışma yeniden önem kazanmış ve özellikle vasıfsız ev kadınlarının istihdamını temin eden ana çalışma biçimi haline gelmiştir<sup>565</sup>.

Evde çalışmayı klasik (tipik) çalışma biçiminden ayıran temel özellik, çalışmanın işyerinin dışında yapılmasıdır. Çalışmanın işyerinin dışında yapılıyor olması ister istemez işverenle işçi arasındaki kişisel bağımlılığı azaltmakta, işverenin çalışma üzerindeki denetim ve gözetimini ortadan kaldırmaktadır<sup>566</sup>.

Evde çalışmada ücret, zaman esasına göre değil, üretilen parça başına göre belirlenmektedir<sup>567</sup>. İşçinin iş başında geçirdiği süre ücret açısından bir önem taşımamaktadır. Zaten bu tür çalışmada işçinin ne kadar süre çalıştığının tespiti de mümkün bulunmamaktadır.

Çalışanların parça başına ücret almaları, kişisel bağımlılığın ve işveren denetiminin azalması, evde çalışmayı istisna akdine yaklaştırmaktadır. Ancak kişisel bağımlılığın azalması, işçinin işverene olan ekonomik bağımlı ortadan kaldırmadığı gibi, işverenin işin ne şekilde yapılacağı, hangi malzemelerin kullanılacağı, üretilen parçaların nihai teslim zamanı gibi konulardaki emir ve talimat yetkisini de tamamen

---

<sup>562</sup> Şen (esnek üretim), s. 50.

<sup>563</sup> Yavuz (Arif), s. 59.

<sup>564</sup> Centel (yeni istihdam), s. 243.

<sup>565</sup> Süzek, s. 225.

<sup>566</sup> Günay, s. 21.

<sup>567</sup> Canbolat, s. 168.



ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle doktrin ve Yargıtay<sup>568</sup>, evde çalışanları işçi olarak nitelendirilmektedir<sup>569</sup>.

Belirli işlerin tamamen bağımsız olarak dışarıdaki kişilere verilmesi, bu kişilerin de kendi seçtikleri yerlerde ve kendi sorumlulukları altında bu işleri görmesi halinde ise bir evde çalışma ilişkisi bulunmamaktadır. Bu durumda iş yapan kişi bağımsız bir müteşebbistir ve müteşebbis evde çalışan işçi olmadığı için burada bir esnek çalışmadan söz edilmesi de mümkün değildir<sup>570</sup>.

#### 4.1.2. Tanımı

Evde çalışma doktrinde, “eve iş verme”<sup>571</sup>, “evden çalışma”<sup>572</sup>, “ev iş sözleşmeleri”<sup>573</sup>, “ev çalışması”<sup>574</sup> gibi değişik şekillerde de adlandırılmaktadır. 6098 sayılı Borçlar Kanununda ise evde çalışma, “evde hizmet sözleşmesi” olarak adlandırılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanmayan evde çalışma, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 461. maddesinde, evde hizmet sözleşmesi başlığı altında, “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır.

Evde çalışmanın, kötü koşullar altında ucuz emek sömürüsüne dayalı bir çalışma şekline dönüşmesi üzerine, ILO 1984 yılından itibaren konuyu incelemeye başlamış ve 1995 yılında genel kurula bir rapor sunmuştur<sup>575</sup>. Rapor üzerinde yapılan tartışmalar neticesinde 1996 yılında 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı “Evde Çalışma Tavsiyesi” kabul edilmiştir<sup>576</sup>. 177 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde evde çalışma, “Bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi

<sup>568</sup> Yarg. 21. HD., 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611

<sup>569</sup> Özel, s. 53.

<sup>570</sup> Götz Hueck, “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s. 118-119.

<sup>571</sup> Aktay (esneklik), s. 58.

<sup>572</sup> Pinhas, s. 80.

<sup>573</sup> Mollamahmutoğlu, s. 360.

<sup>574</sup> Canbolat, s. 168.

<sup>575</sup> Şen (esnek üretim), s. 50.

<sup>576</sup> M. Fatih Uşan, “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, IV (1-2), Haziran-Aralık 2000, s. 96.

evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanmasıdır” şeklinde tanımlanmıştır<sup>577</sup>.

Avrupa Konseyi de evde çalışmayı ILO’nun tanımına benzer bir şekilde tanımlamıştır. Yapılan tanımlara göre evde çalışmanın üç unsuru bulunmaktadır<sup>578</sup>:

a- Çalışmanın işyeri dışında genellikle işçinin evinde yapılması

b- Çalışmanın ücret karşılığı olarak bir veya birden fazla işverene bağlı olarak yapılması

c- Çalışma sonucu meydana getirilen mallar için işçinin ayrı bir mal piyasasına sahip olmaması

Sayılan unsurlar içinde, çalışmanın işyeri dışında yapılması unsuru, evde çalışmanın ayırıcı unsuru niteliğindedir. İşyerinde yapılan çalışmaların evde çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Evde çalışanın ürettiği mallar için ayrıca bir mal piyasasının bulunması durumunda ise evde çalışan kendi adına bağımsız çalışan sayılacak, taraflar arasındaki ilişki istisna akdi hükümlerine göre ele alınacaktır.

#### 4.1.3. Müessesenin Tarihi Gelişimi

Sanayi devrimi öncesinde evde çalışma, zanaatkârların evlerini işyeri olarak kullanmaları ve işlerini buralarda yapmaları şeklinde görülmekteydi. Dokumacının el tezgâhı, demircinin demirhanesi, fırıncının fırını evlerindeydi. Bunlar, yanlarında çalışan çırakları da evlerinde barındırır ve birlikte yaşarlardı<sup>579</sup>.

Sanayi devrimi sonrasında başlayan seri üretim bağımsız evde çalışmayı önemli ölçüde azaltmıştır. Bu dönemde evde çalışma bilhassa dokuma sektöründe eve iş verilmesi şeklinde devam etmiştir<sup>580</sup>.

Evde çalışma, iş sonucuna göre ücret ödeme, işçilik masraflarını azaltma, işçilere izin verilmesi gibi yükümlülükleri ortadan kaldırma şeklinde avantajlar sağlaması nedeniyle, özellikle işverenler tarafından tercih edilen bir çalışma şekli olmuştur.

<sup>577</sup> Özel, s. 52.

<sup>578</sup> Yavuz (Arif), s. 58.

<sup>579</sup> Yavuz (Arif), s. 59.

<sup>580</sup> Centel (yeni istihdam), s. 243.

Evde çalışmanın başta işverenler olmak üzere taraflarca tercih edilen bir çalışma şekli olması zamanla hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkelerde çok yaygınlaşmasını sağlamıştır<sup>581</sup>.

Kanun koyucular, ilk dönemlerde evde çalışmaya kayıtsız kalmışlarsa da, bu tür çalışmanın yaygınlaşması üzerine, kanuni düzenlemeler yapma ihtiyacı duymuşlardır. Evde çalışmaya ilişkin ilk düzenleme, çocukların evde çalışmasını yasaklayan 1903 tarihli Almanya'da yapılan düzenlemedir. Almanya'da yapılan bu ilk düzenlemeyi, Kanada, Hollanda, Norveç ve Uruguay'da yapılan düzenlemeler takip etmiştir. Bugün için evde çalışma bazı ülkelerde özel bir kanunla, bazı ülkelerde iş kanunları içinde özel bir bölümle düzenlenmiş; bazı ülkelerde ise birtakım hükümleri istisna edilerek veya edilmeyerek tipik iş sözleşmesi ile aynı hükümlere tabi kılınmıştır. Çin, Mısır, Nijerya, Hindistan, Bangladeş, Hong Kong, Pakistan, Singapur ve Güney Afrika'da ise evde çalışmaya ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>582</sup>. Ülkemizde 6098 sayılı Kanuna kadar evde çalışmaya ilişkin özel bir yasal düzenleme bulunmamakta idi. 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenmemiş olan bu çalışma türünü 'uygulamada sıkça karşılaşıyor olması' nedeniyle özel olarak düzenlemeyi 'yararlı' görmüştür. Evde çalışma, 6098 sayılı Kanunun 'Özel Borç İlişkileri' başlıklı İkinci Kısımının, 'Hizmet Sözleşmeleri' başlıklı Altıncı Bölümünün, 'Evde Hizmet Sözleşmesi' başlıklı Üçüncü Ayrımında, 461 ila 469. maddeler arasında düzenlenmiştir.

Evde çalışmanın teknolojik gelişme ile birlikte tele-çalışma gibi yeni şekilleri de ortaya çıkmış bulunmaktadır. Yeni şekilleriyle birlikte evde çalışmanın yakın gelecekte çok daha büyük oranlarda artacağı tahmin edilmektedir<sup>583</sup>.

Evde çalışma genellikle basit alet ve makinelerin kullanıldığı vasıfsız işlerde yoğunlaşmakta, nadiren vasıflı işlerde görülmektedir<sup>584</sup>.

Evde çalışmanın en yoğun olduğu iş alanı, geleneksel olarak da ilk uygulanmış olduğu dokumacılık endüstrisidir<sup>585</sup>. Halıcılık, tekstil, hazır giyim ve konfeksiyon alanlarında evde çalışmaya sıklıkla rastlanmaktadır. Hizmet sektöründeki büyüme ile

<sup>581</sup> Şen (esnek üretim), s. 50.

<sup>582</sup> Yavuz (Arif), s. 60.

<sup>583</sup> Hueck, s. 119.

<sup>584</sup> Özel, s. 53.

<sup>585</sup> Zerrin Özer, *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 26.

birlikte evde çalışma bu sektörde de görülmeye başlamış, çeviri, programlama, muhasebe defteri tutma, reklamcılık gibi yeni çalışma konularıyla içerik yönünden zenginleşmiştir<sup>586</sup>. Yapılan bir araştırmada evde çalışmanın el örmesi ve dantel işi, makineyle dikiş yapma, daktilo işi, eldiven yapma, kart ve zarf paketleme, lamba gölgeliği takma, imtihan kâğıtları işaretleme, makyaj takımı yerleştirme, tenis topları yerleştirme, peruk yapma, yılbaşı krakeri yerleştirme, pul yapıştırma, oyuncak boyama ve telefonlara cevap verme şeklindeki 14 değişik işte uygulandığı görülmüştür<sup>587</sup>.

Evde çalışma Türkiye’de ilk defa Güneydoğu Anadolu’nun istihdam sorununa bir çözüm olarak gündeme gelmiştir. Bu bölgeden diğer bölgelere yapılan göçler ile yaygınlaşan evde çalışma, Türk aile yapısına uygunluğu sayesinde ülke genelinde benimsenmiştir<sup>588</sup>. Hükümetler, ihracata yönelik üretim faaliyetlerinin genişlemesi, maliyetlerin düşürülmesi, yaratılan istihdamın bütçeye yük getirmemesi ve işsizliğin azaltılması amaçlarıyla evde çalışmayı desteklemiştir<sup>589</sup>.

#### 4.1.4. Hukuki Niteliği

Evde çalışmanın hukuki nitelendirilmesinde karşılaşılan ana sorun, evde yapılan hangi tür çalışmaların, iş sözleşmesi kapsamında yapılan evde çalışma sayılacağı noktasındadır. Hangi tür ev çalışmalarının evde çalışma olduğu belirlendikten sonra ise, evde çalışmaya hangi hükümlerin uygulanacağını belirlemek gerekmektedir.

Evde yapılan çalışmaları başlıca dört gruba ayırmak mümkündür:

a- Bir işverene bağlı olarak çalışan ve esas çalışma yeri işyeri/işletme olan fakat süreklilik arz edecek şekilde evine işinin bir bölümünü götürerek, ücret karşılığı veya ücret almaksızın evde çalışma yapan işçiler,

b- Serbest meslek sahibi olup, kendi işini devamlı olarak eve götüren ve evde çalışan kişiler. Ev çalışması yapan bu iki grup “eve iş götürenler” olarak nitelendirilmektedir<sup>590</sup>.

<sup>586</sup> A. Murat Demircioğlu, Murat Engin, *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2002, s. 27.

<sup>587</sup> Gizem Tan, *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 29.

<sup>588</sup> Centel (yeni istihdam), s. 242.

<sup>589</sup> Demircioğlu/Engin, s. 27.

<sup>590</sup> Yavuz (Arif), s. 58.

c- Özgür karar verebilme imkanına ve üretim araçlarına sahip olup, işyeri veya işletmenin işletme rizikosunu üstlenen<sup>591</sup>, ürettiği mallar için bir mal piyasasına sahip genelde küçük esnaf ve sanatkar niteliğindeki bağımsız çalışanlar,

d- Bir veya birden fazla işverene bağlı olarak, ücret karşılığında, işyeri dışında genelde evinde çalışan ve ürettiği mallar için bir mal piyasasına sahip olmayan işçiler. Bu şekilde çalışan kişiler evde çalışanlar olarak nitelenmekte ve İş Hukukunun kapsama alanına girmektedirler. Bağımsız çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak çıkan sorunlar ise Borçlar Kanunu kapsamında ele alınır ve istisna akdi ( 818 sayılı BK. md. 355-371; 6098 sayılı BK. md. 470-486) hükümlerine göre çözümlenir. Bağımsız çalışanlar 5510 sayılı Kanunun 4/b maddesi uyarınca sigortalı sayılırlar ve kazançları 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 37 ve devamı maddeleri uyarınca ticari kazanç olarak değerlendirilerek vergilendirilir. Evde çalışanlar ise 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi uyarınca sigortalı sayılırlar ve kazançları 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61 ve devamı maddeleri uyarınca ücret olarak değerlendirilerek vergilendirilir.

Evde çalışmanın iş sözleşmesi kapsamında sayılıp sayılmaması yalnızca teorik bir öneme sahip değildir. Çalışmanın hukuki niteliğinin belirlenmesi çalışan açısından büyük bir öneme sahiptir. Evde çalışmanın iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim işveren tarafından yapılacak ve sosyal sigorta primi işveren tarafından yatırılacak, çalışanın aldığı ücretten gelir vergisi kesintisini işveren yapacak ve muhtasar beyanname vermek suretiyle vergiyi işveren yatıracaktır. Çalışan işten ayrıldığında ve diğer şartları da oluşmuşsa işvereninden kıdem tazminatı isteyebilecektir. Yine evde çalışanın işçi sayılması halinde İş Hukukunun kendisine tanıdığı yıllık ücretli izin gibi haklardan yararlandırılması gerekecektir. Evde çalışmanın bağımsız çalışma sayılması halinde ise, evde çalışan sosyal sigorta primini kendisi yatıracak, emeklilik açısından daha uzun bir prim ödeme gün sayısına tabi olacak<sup>592</sup>, vergisini kendisi bildirecek, ödeyecek ve defter tutmak zorunda kalabilecek, aralarındaki iş ilişkisi bittiğinde iş sahibinden herhangi bir tazminat isteyemeyecektir.

<sup>591</sup> Uşan, s. 100 dn. 28.

<sup>592</sup> 5510 s.k. md. 4/a kapsamında sigortalı olanların (Devredilen SSK'lılar) emekli olabilmek için 7200 gün prim ödemesi gerekirken; md. 4/b kapsamında sigortalı olanların (Devredilen Bağ-Kur) 9000 gün prim ödemeleri gerekmektedir.

Çalışmanın işyeri dışında yapılması, bağımlılık unsurunun ve işveren gözetim ve denetiminin zayıf olması hatta hiç bulunmaması<sup>593</sup> evde çalışmanın iş sözleşmesi sayılmasını zorlaştırmaktadır<sup>594</sup>.

Evde çalışanın iş sözleşmesi ile çalıştığına tespitinde “işin işyerinde görülmesi” anlamındaki klasik hukuki bağımlılık kıstasının yeterli olmaması, değişik ülke uygulamalarında “iş organizasyonunda görev alma”, “başkasının işyerine katılma ve başkası yararına çalışma” ve “ekonomik bağımlılık” gibi kıstasların kullanılmasına neden olmuştur<sup>595</sup>.

Evde çalışanlar her ne kadar bağımlılık ilişkileri zayıfsa da, işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için oluşturulmuş bir organizasyon içinde örgütlemiş durumda olduklarından dolayı, iş organizasyonu kıstası kullanılarak işçi sayılmaktadırlar<sup>596</sup>.

4857 sayılı Kanunun 2/3. maddesindeki, “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” ifadesi gereğince, kişi çalışmasını evinde dahi yapıyor olsa, işverenin iş organizasyonu içerisinde değerlendirilerek işçi olarak kabul edilebilmektedir<sup>597</sup>. İşyerini, iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak düzenleyen anılan maddenin gerekçesinde; teknolojik ve ekonomik gelişmelerin, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirdiği, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesinin işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşıdığı, işverenlerin, kurulan "iş organizasyonu"nu işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duydukları belirtilmiştir.

Özellikle son yıllarda Avrupa ve ABD’de de işverenlerin işyeri risklerini kural olarak başkasının yardımını olmaksızın işletme için faaliyet gösteren eski işçilerinden oluşan bağımsız girişimcilere aktarması yönündeki eğilimlerin artması, taraflar

<sup>593</sup> Günay, s. 21.

<sup>594</sup> Özel, s. 53.

<sup>595</sup> Uşan, s. 100-101.

<sup>596</sup> Süzek, s. 225-226.

<sup>597</sup> Demircioğlu/Engin, s. 29.

arasındaki ilişkiyi nitelendirmede iş organizasyonu kıstasını yetersiz bırakabilmiştir. Bu tür durumlarda iş ilişkisi olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği, hukuki sonuçların anlam ve amacıyla değerlendirilmeli, sadece sipariş veren için ve yardımcı kullanmaksızın bizzat kendisi çalışan ve esas olarak sermaye koymayıp kendine ait iş organizasyonu olmaksızın faaliyet gösteren kişi işçi sayılmalıdır<sup>598</sup>.

Hukukumuz evde çalışmayı iş mevzuatı içerisinde düzenlememiştir. Öğretide, yetersiz olmakla birlikte<sup>599</sup> 818 sayılı BK. md. 322'nin evde çalışmayı düzenlediği ileri sürülmektedir<sup>600</sup>.

818 sayılı BK. md. 322'ye göre, "İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur". Bu düzenleme açıkça işverenin gözetimi ve denetimi olmaksızın parça başına çalışanları işçi olarak kabul etmiş bulunmaktadır. Maddeye göre, evde çalışma nedeniyle bağımlılık ilişkisinin zayıflaması iş sözleşmesinin varlığını ve işçi sıfatını ortadan kaldırmamaktadır<sup>601</sup>.

Evde çalışanlar 818 sayılı BK. md. 322 uyarınca işçi olarak kabul edilmekle birlikte, İş Kanununun 4/d maddesi hükmü gereğince, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlara, İş Kanununun hükümleri uygulanmaz. Bu durumda olan evde çalışanlar, Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümlerine tabi bulunmaktadır<sup>602</sup>.

İsviçre Hukukunda evde çalışma özel bir yasa ile düzenlenmemiş, İsviçre Borçlar Kanununun bir bölümünde (351-355. maddelerinde) evde çalışmaya yer verilmiştir<sup>603</sup>. İsviçre'deki bu düzenleme göz önüne alınmak suretiyle, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 461-469. maddelerinde, evde çalışma sözleşmesi "evde hizmet sözleşmesi" başlığı altında düzenlenmiştir.

<sup>598</sup> Blomeyer, s. 211.

<sup>599</sup> Demircioğlu/Engin, s. 32.

<sup>600</sup> Mollamahmutoğlu, s. 362.

<sup>601</sup> Tan, s. 30.

<sup>602</sup> Akyiğit, s. 139.

<sup>603</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 100.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 461. maddesinde evde çalışmanın tanımı yapılmıştır. 461. maddeye göre evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi), işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.

6098 sayılı Kanuna göre, evde çalışma sözleşmesinde işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirmek; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirmek mecburiyetindedir. Anılan hususlar yazı ile bildirilmemişse, işveren bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücreti ödeyecektir (6098 sayılı BK. md. 462). İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek, çalışmanın sonucunu işverene teslim etmek, işveren tarafından sağlanan malzeme ve iş araçlarını gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, kalan malzeme ile iş araçlarını işverene teslim etmek ve işverenin sağladığı araç ve malzemede bozukluk varsa bunu derhal işverene bildirmekle yükümlüdür (6098 sayılı BK. md. 463-464). İşveren ise, işçinin teslim ettiği üründe bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirmek, yapılan işin ücretini işçinin aralıksız çalıştığı durumlarda onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir, aralıklı çalıştığı durumlarda ürünün her tesliminde ödemek, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde yine de işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür (6098 sayılı BK. md. 465-466-467). İş, işçinin kusuru nedeniyle ayıplı olarak görülmüşse, giderilmesi mümkün olan ayıpları işçi, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır (6098 sayılı BK. md. 463/2). İşçinin aralıksız olarak işveren tarafından çalıştırılması halinde sözleşme belirsiz süreli, diğer hallerde ise belirli süreli yapılmış sayılır (6098 sayılı BK. md. 468/2). Evde çalışmaya ilişkin özel düzenlemiş maddelerde hüküm bulunmadığı durumlarda uyuşmazlık, hizmet sözleşmesinin genel hükümlerine göre çözümlenecektir (6098 sayılı BK. md. 469). Örneğin, işverenin, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği şeklindeki 6098 sayılı BK. 419. madde hükmü ile sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olduğuna dair 6098 sayılı BK. md. 420/1. madde hükmü, evde çalışanlar için de uygulanacaktır.



Evde çalışma için, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 461-469. maddelerindeki özel düzenlemeler kadar, parça başına ve götürü işin düzenlendiği 411 ve 412. maddelerin de özel bir önemi bulunmaktadır. Evde çalışmanın konusunu parça başına çalışmalar oluşturduğu için örneğin, “işçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür” şeklindeki 411/1. madde hükmünün evde çalışmaya da uygulanması gerekmektedir.

#### **4.1.5. Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Evde Çalışmanın Düzenlenmesi**

##### **4.1.5.1. Fransız Hukukunda**

Fransız Hukukunda evde çalışma İş Kanununun içinde düzenlenmiştir. Fransız Hukukunun L.721-1 hükmü, ev çalışanı ile işveren arasında kişisel-hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığının araştırılmasının gerekli olmadığını ancak ekonomik bağın bulunması gerektiğini düzenlemiştir<sup>604</sup>. Anılan madde, yalnız başına veya eşiyile, bakmakla yükümlü olduğu çocukları veya bir yardımcıyla; götürü ücret mukabilinde, bir veya birden fazla sanayi, ticaret, zanaat veya tarımsal işyeri için, doğrudan bunlar tarafından veya bir aracı kullanılarak kendisine tevdi edilen bir işi yapan kişileri ev çalışanı olarak tanımlamıştır. Ev çalışanın yapacağı işin fikri veya bedeni olmasının bir önemi yoktur. Ancak ev çalışanı, iş sahibinden başka kişilere de hizmet vermekteyse, artık işçi olarak kabul edilmeyecektir. Fransız Yargısı, hukuki bağımlılığın tespitinin zor olduğu durumlarda, iş organizasyonu içinde yer alma kistasına başvurarak, taraflar arasındaki ilişkiyi nitilemektedir<sup>605</sup>.

##### **4.1.5.2. İtalyan Hukukunda**

İtalya’da 1973 yılında yürürlüğe giren özel bir yasa ile evde çalışan; başkasının direktiflerine bağlı olarak gelir elde etmek için evinde ya da eklentisinde aile üyelerinin katkısıyla ya da katkısı olmadan, çırak ya da ücretli işçi çalıştırmadan, ham maddeleri ve aletleri kendisi ya da işveren sağlayan, bir ya da birkaç işverene iş yapan kimse olarak tanımlanmıştır<sup>606</sup>.

<sup>604</sup> Demircioğlu/Engin, s. 31.

<sup>605</sup> Mollamahmutoğlu, s. 361.

<sup>606</sup> Şen, s. 51.

#### 4.1.5.3. Alman Hukukunda

Almanya’da evde çalışmaya ilişkin ilk düzenleme, 1903 yılında yapılmıştır. Çocukların evde çalışmasını yasaklayan 1903 tarihli bu düzenleme aynı zamanda dünyada evde çalışmayla ilgili yapılmış ilk düzenlemedir<sup>607</sup>. 14.03.1951 tarihli Evde Çalışma Kanunu (Heimarbeitsgesetz) ile evde çalışma özel bir yasal düzenlemeye konu edilmiştir<sup>608</sup>. Bu düzenlemede evde çalışanlar işçi değil, “işçi benzeri kişi” olarak kabul edilmiştir<sup>609</sup>. Evde Çalışma Kanununda 1974 yılında yapılan değişiklikle, bu tür çalışma önemli ölçüde iş sözleşmesine yakınlaştırılmıştır<sup>610</sup>. Evde Çalışma Kanunu, kendi evlerinde tek başlarına ya da ikiden fazla olmayacak yabancı elemanla, işletmeler namına belirli malları üreten veya paketleyen kişileri kapsamına almış bulunmaktadır<sup>611</sup>. Kanun kapsamına girmekte ana kıstas, ürünlerini girişimci vasıtasıyla değerlendirmektir. Evde çalışanlar için, evde çalışma kurulları olarak adlandırılan kurullarca asgari ücret belirlenmekte ve evde çalışanlar yıllık ücretli izin, bayram ücreti gibi haklardan yararlanabilmektedirler. Evde çalışanlar feshe karşı korunmamakla birlikte, sözleşmenin feshi için ihbar önellere öngörülmüş bulunmaktadır<sup>612</sup>.

#### 4.1.6. Kadın İstihdamı ve Evde Çalışma

Evde çalışmanın genel olarak gizli bir yapıya sahip olması, istatistiklere dayalı sağlıklı bilgilere ulaşılmasını zorlaştırmaktadır<sup>613</sup>. Bununla birlikte yapılan tüm araştırmalar, evde çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu göstermektedir<sup>614</sup>.

Evde çalışanlar içinde kadın işçilerin oranı, İtalya, Yunanistan ve Portekiz gibi AB ülkelerinde %90’dır. Kadın işçi oranının en düşük olduğu İngiltere’de dahi, evde çalışanların %70’ini kadınlar oluşturmaktadır<sup>615</sup>. Amerika Birleşik Devletlerinde ise 1991 yılı itibariyle kadın evde çalışan oranı %67’dir.<sup>616</sup>

<sup>607</sup> Yavuz (Arif), s. 60.

<sup>608</sup> Hueck, s. 119 dn. 16.

<sup>609</sup> Akyiğit, s. 139.

<sup>610</sup> Şen, s. 51.

<sup>611</sup> Mollamahmutoğlu, s. 361.

<sup>612</sup> Blomeyer, s. 207.

<sup>613</sup> Yavuz (Arif), s. 60-61.

<sup>614</sup> Özel, s. 53.

<sup>615</sup> Tan, s. 32.

<sup>616</sup> Yavuz (Arif), s. 61.

Türkiye’de kadın istihdam oranı 2009 yılı itibariyle %26’dır. Devlet Planlama Teşkilatı 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı’nın son yılı olan 2013’te bu oranın %29,6’ya çıkacağını öngörmektedir. AB’nin %63,9’luk kadın istihdam oranının çok gerisinde olan bu oranın önemli bir bölümünü de evde çalışmalar teşkil etmektedir. Ancak Türkiye’de evde çalışan kadın işçilerin oranı hakkında sağlıklı kabul edilebilecek bir veri bulunmamaktadır<sup>617</sup>.

Kadınların evde çalışmayı tercih etmesinde, ailesiyle birlikte olmaya devam etme, ev kadını sorumluluklarını daha kolay yerine getirebilme, çalışma zamanını kendi belirleme ve işe gidip gelme külfetinden kurtulma gibi çeşitli sebepler etkili olmaktadır<sup>618</sup>. Eşinin veya kızının dışarıda çalışmasına müsaade etmeyen birçok erkek, bunların dışarının tehlikelerinden uzakta, evinde çalışmasına müsahahalı yaklaşmaktadır<sup>619</sup>. Bazı ekonomik dalgalanmalarda evde çalışan kadın istihdamını artırabilmektedir. Örneğin, ithalatın arttığı dönemlerde işsiz kalan erkek işçiler, eşlerinin ve kızlarının ihracata yönelik tekstil sektörü gibi sektörlerde evde çalışmasını destekleyebilmektedir<sup>620</sup>. Çalışma yaşamının bilhassa evli ve çocuklu kadınlara göre düzenlenmemiş olması da, evde çalışmayı dışarıda çalışmaya göre daha cazip kılabilmektedir<sup>621</sup>.

Evde çalışma bünyesinde iş güvencesi ve sigortadan yoksunluk, uzun saatlerle çalışma, asgari ücretin altında ücret alma, kariyer imkanı bulunmama gibi birtakım olumsuzlukları taşısa da, kadının aile içindeki konumunu yükseltici bir etkiye de sahiptir.

#### **4.1.7. Evde Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri**

##### **4.1.7.1. İşçiler Açısından**

Evde çalışmanın işçiler tarafından tercih edilmesinin nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

<sup>617</sup> AB Haber ve Politika Portalı, 8 Martta Durum: Türkiye’de Çalışan Kadın Sayısı AB’nin yüzde 38 Gerisinde, (08 Mart 2010), Erişim Tarihi: 13 Temmuz 2011, <http://www.euractiv.com.tr/ab-ve-turkiye/article/8-martta-durum-trkiyede-alan-kadn-says-abnin-yzde-38-gerisinde-009225>

<sup>618</sup> Süzek, s. 225.

<sup>619</sup> Centel (yeni istihdam), s. 243.

<sup>620</sup> Sağlam, s. 39.

<sup>621</sup> Onur Yılmaz, *Evde Çalışan Kadınlar ve Sorunları*, 2004, Erişim Tarihi: 13 Temmuz 2011 [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=999](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=999)

a- Evde çalışma işçinin çalışma planını tamamen kendisinin yapabilmesine imkan tanımaktadır<sup>622</sup>. İşçi kendisini kendi patronu gibi görmekte<sup>623</sup> ve bu durum manevi bir tatmin sağlamaktadır<sup>624</sup>.

b- Evde çalışan işçi ailesine daha fazla zaman ayırabilmektedir<sup>625</sup>. Bilhassa çocuklu kadın işçiler, ev temizliği gibi aile sorumluluklarını daha rahat yerine getirebilmekte, çocuklarıyla daha rahat ilgilenmektedirler. Evde çalışma çocuklu kadınları kreş-bakıcı masrafı gibi ek masraflardan kurtarmaktadır. Taşıma (servis) ücretiyle birlikte ayda 500-600 TL'ye ulaşan bu masraftan kurtulunması, çocuğuna baktıracak bir yakını olmayan kadın işçiler için, evde çalışmayı dışarıda çalışmaya açık bir şekilde cazip kılmaktadır.

c- Evde çalışma işyerine gidip gelme sorununu ortadan kaldırmaktadır<sup>626</sup>. Bu nedenle işçi ulaşım masraflarından tasarruf edebilmekte, trafikte kaybettiği zamanı işine ayırabilmekte ve daha az strese maruz kalmaktadır.

d- Üretilen parça başına ücret alınması evde çalışmayı çalışkan işçiler için tercih edilen bir çalışma şekli haline dönüştürmektedir. Zaman esasına göre çalıştığında, çalışkanlığının ve emeğinin karşılığını yeterince alamayan ve daha az verimli işçilerle aynı kazanca sahip olan işçi, bu tür çalışmada, çalışkanlığı ölçüsünde daha fazla gelir elde edebilmektedir.

e- Evde çalışmada aile bireylerinin birbirlerine yardım etmeleri, aile birliğini kuvvetlendirmekte ve çocukların küçük yaşlardan itibaren bir çalışma disiplini edinmelerine sebep olabilmektedir.

f- Her gün işe gitmek için temiz ve güzel giysiler giyme, ekstra kişisel bakım yapma gibi mecburiyetler ortadan kalmaktadır<sup>627</sup>.

g- Evde çalışma kadının aile içindeki konumunu güçlendirmektedir. Kadınlar evde çalışma ile kısmi de olsa bir ekonomik bağımsızlık elde etmekte, kendine daha fazla güven duymakta, aile içinde daha fazla söz sahibi olmakta ve daha fazla saygı görmektedir. Bütün bunların dışında özellikle kırsal kesimden göç eden dar gelirli

---

<sup>622</sup> Özel, s. 54.

<sup>623</sup> Yavuz (Arif), s. 62.

<sup>624</sup> Aktay (esneklik), s. 58.

<sup>625</sup> Süzek, s. 255.

<sup>626</sup> Şen, s. 51.

<sup>627</sup> Yavuz (Arif), s. 62.

ailelerde kadınlar, sırf ev işleri dışında bir etkinliklerinin bulunması için dahi evde çalışabilmektedir.

h- Tam süreli bir iş bulmakta zorlanacak olan veya böyle bir işte çalışacak güce veya zamana sahip olmayan, yaşlılar, özürllüleri, ek iş yapmak zorunda kalanlar ve öğrencilerin iş ihtiyaçlarını evde çalışma karşılayabilmektedir. Evde çalışma ile anılan kimseler katma değer yaratan bireyler olarak ekonomide yer alabilmektedir<sup>628</sup>.

#### 4.1.7.2. İşverenler Açısından

Evde çalışmanın işverenler açısından tercih edilmesinin en önemli sebebi, işletme maliyetlerinin azalmasıdır. Evde çalışmayla işveren, işyeri kurma, genişletme ve kiralama masraflarından kurtulmaktadır<sup>629</sup>. İşverenler parça başına ücret ödediği için, ödediği ücretten aldığı faydayı en üst düzeye çıkarmaktadır. İşverenler, işin belirli bir işyerinde yapılmasına bağlı elektrik, su, ısıtma gibi sabit giderlerden tasarruf sağlamaktadır<sup>630</sup>.

Evde çalışanların istihdam güvencesine sahip olmaması nedeniyle, işveren bu kişilerin iş sözleşmelerini kolayca feshedebilmekte ve bu durumda işverene önemli ölçüde sayısal esneklik sağlamaktadır. İşveren sipariş dönemlerinde işçi sayısını artırabilmekte, sipariş olmayan dönemlerde ise eve iş vermeyi kesebilmektedir<sup>631</sup>.

Evde çalışmanın kayıt dışı yapısı, işvereni prim ödemek gibi sosyal sigorta yükümlülüklerinden ve ücretli izin, süt izni gibi sosyal hakları karşılamaktan kurtarmaktadır<sup>632</sup>. İstanbul çevresinde yapılan bir araştırma, evde çalışan işçilerin işverene birim maliyetinin, asgari ücretle çalışan işçilerin birim maliyetinin çok altında olduğunu göstermiştir<sup>633</sup>.

Sigortasız çalışan işçilerin 5510 sayılı Kanununun 86. maddesi uyarınca açacakları hizmet tespit davalarının, bu tür çalışma yaptıran işverenlere karşı kazanılması ihtimali tipik çalışmalara göre çok düşük olacaktır. Evde çalışmanın ispatı, diğer çalışma türlerine göre daha zordur. Üstelik evde çalışanın işverene ürün teslim ettiği ispatlansa

<sup>628</sup> Özel, s. 54.

<sup>629</sup> Blomeyer, s. 205-206.

<sup>630</sup> Demircioğlu/ Engin, s. 28.

<sup>631</sup> Yavuz (Arif), s. 63.

<sup>632</sup> Günay, s. 22.

<sup>633</sup> Tan, s. 34-35.

dahi, bu kez ilişkinin istisna sözleşmesi kapsamında olup olmadığının da belirlenmesi gerekebilecektir.

İşverenlerin evde çalışanların geçirdiği iş kazalarından sorumlu tutulabilmesi de oldukça güçtür. Evde çalışan işçi, geçirmiş olduğu kazanın, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesi anlamında iş kazası olduğunu, anılan maddenin 4/a'lı sigortalılar için öngördüğü şartlar içinde ispatlamakta zorlanacaktır. Bu nedenle evde çalışanlar, anılan maddenin bağımsız çalışanlarla ilgili 1/b fıkrası uyarınca iş kazası tespit talebinde bulunduğu anda, daha kolay sonuç alabilecekler ve bu durumda, işverenleri, özellikle küçük işletmeler için yıkıcı bir etki gösterebilen, Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazasından doğan rücu davalarından kurtaracaktır.

Evde çalışma işverenler kadar devletler tarafından da tercih edilen bir çalışma şeklidir. Bu çalışma şekli devletlere, hemen hiçbir mali külfet yüklenmeden, işsiz sayısını azaltabilme ve dar gelirli ailelerin refahını nispeten yükseltebilme imkanı tanımaktadır. Nüfusun yaşlanması ve nüfusla birlikte erkek işgücü istihdamının azalması karşısında, yüksek istihdam düzeylerinin korunması için kadınların istihdamının en üst düzeye çıkarılmasına gayret gösteren gelişmiş ülkelerin hükümetleri de, evde çalışmadan önemli ölçüde yararlanmaktadır<sup>634</sup>.

#### **4.1.8. Evde Çalışmanın Sakıncaları**

##### **4.1.8.1. İşçiler Açısından**

a- Evde çalışmanın çalışanlar açısından en büyük sakıncası, büyük oranlarda kayıt dışı çalışıyor olmaları nedeniyle, sosyal güvenlik haklarından mahrum bulunmalarındır<sup>635</sup>. İşverenlerince 5510 sayılı Kanununun 4/a maddesi kapsamında sigortalı olarak bildirilmeyen evde çalışanlar, vergi kaydı almadıkları ve esnaf ve sanatkarlar siciline kayıta olmadıkları için, 4/b maddesi kapsamında da sigortalı olamamaktadırlar. Evde çalışanların, ispatındaki güçlükler nedeniyle, 5510 s.k. md. 86 uyarınca açacakları hizmet tespit davalarını kazanmaları da pek mümkün olamamaktadır.

<sup>634</sup> Sağlam, s. 112.

<sup>635</sup> Özel, s. 54.

b- Evde çalışanlara işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu hükümlerinin uygulanmasında güçlükler yaşanmaktadır. Evde çalışanlar genellikle kötü şartlarda altında ve korumasız çalışmaktadır<sup>636</sup>.

c- Evde çalışma sosyal olmayan bir çalışma şeklidir. İş ortamı dışında gerçekleşen bir çalışma olması nedeniyle işçi, bir iş arkadaşı çevresi edinmemekte ve toplum hayatından uzaklaşmaktadır<sup>637</sup>.

d- Evde çalışan işçilerin ücretleri tam gün çalışanlara göre düşüktür. Aynı iş yaptıkları halde tam gün süreli işçiler evde çalışanlardan daha yüksek ücretler almaktadır. İngiltere’de yapılan bir araştırmada, 50 evde çalışanın 44’ünün asgari ücretin altında ücret aldığı tespit edilmiştir<sup>638</sup>.

e- Dikkat dağıtıcı ve gevşetici ev ortamında çalışabilmek için işçinin daha yüksek bir gayret göstermesi ve öz disipline sahip olması gerekmektedir<sup>639</sup>.

f- Evde çalışanların asgari kazanç garantileri yoktur. İkramiye gibi ödemelerden yararlanamazlar<sup>640</sup>.

g- Evde çalışanlar merkezden uzakta çalışanlar olduğu için, bunların kabiliyetlerinin, gelişme potansiyellerinin ve performansların doğru bir şekilde gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır<sup>641</sup>.

h- Evde çalışanların mesleki eğitim ve mesleki ilerleme imkanları bulunmamaktadır. Tamamına yakını sendikasızdır ve sendikalı olmanın imkanlarından yararlanamamaktadır<sup>642</sup>.

#### 4.1.8.2. İşverenler Açısından

Evde çalışmada iş, işverenin gözetim ve denetimi dışında yapılmakta, işveren işin yürütümünü ve işçinin çalışma şeklini belirleme olanağına sahip bulunmamaktadır<sup>643</sup>.

<sup>636</sup> Süzek, s. 226-227.

<sup>637</sup> Günay, s. 22.

<sup>638</sup> Yavuz (Arif), s. 62.

<sup>639</sup> Tan, s. 34.

<sup>640</sup> Erdoğan, s. 330.

<sup>641</sup> Meltem Güngör Delen, “Merkezden Uzak Çalışanların Performanslarının Değerlendirilmesi: Denetim Firmalarında Çalışanların Performans Değerlendirmelerine İlişkin Bir Model Önerisi”, *Mali Çözüm*, S. 92, Mart-Nisan 2009, s. 55 ve 74.

<sup>642</sup> Erdoğan, s. 331.

<sup>643</sup> Demircioğlu/Engin, s. 28; Günay, s. 22.

Ayrıca evde çalışma işverene, çalışanlara işle ilgili malzemelerin verilmesi, ürünün teslim alınması ve kontrolden geçirilmesi gibi ek yükümlülüklerde getirmektedir<sup>644</sup>.

## 4.2. TELE ÇALIŞMA

### 4.2.1. Kavram

Tele çalışma, sanayi devriminin doğurduğu yüksek orandaki işyerine bağımlı çalışma olgusundan uzaklaşmaya yönelik çalışma türlerinden biridir<sup>645</sup>.

Tele çalışma tabirindeki “tele” ön eki, Yunanca “uzak” anlamına gelmektedir ve işyerinden uzakta bir mekanda yeni bilgisayar ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla işyeriyle bağlantı kurularak yapılan çalışmayı ifade etmektedir<sup>646</sup>.

Tele çalışma bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkmış, evde çalışmanın farklı ve yeni bir şeklidir<sup>647</sup>. İki çalışma türünü ayırmada kullanılan genel kabul görmüş kıstas, yapılan çalışmada teknolojinin yoğun olarak kullanılıp kullanılmadığıdır<sup>648</sup>.

Tele çalışmada evde çalışmadan farklı olarak, işyeriyle kurulan teknolojik iletişim bağı nedeniyle bağımlılık çok daha sıkı bir şekilde gerçekleşmekte, işveren sürekli olarak talimat verebilmekte ve yapılan işi denetleyebilmektedir. Bu nedenle tele çalışmada iş sözleşmesinin ve bağımlı çalışmanın tespiti evde çalışmaya göre daha kolaydır<sup>649</sup>.

Tele çalışmanın mutlaka iş sözleşmesi çerçevesinde yapılması gerekmez. Tele çalışanın bağımsız bir girişimci olması da mümkündür. Tele çalışan kişinin, bağımsız karar verebildiği, müşterilerini serbestçe seçtiği, ürününü piyasaya kendisinin arz ettiği ve ürününün fiyatını kendisinin belirlediği, işletme risklerini kendisinin üstlendiği durumlarda bağımsız çalışma söz konusu olacaktır<sup>650</sup>.

<sup>644</sup> Tan, s. 36; Yavuz (Arif), s. 63.

<sup>645</sup> Yavuz (Arif), s. 63.

<sup>646</sup> Mollamahmutoğlu, s. 363.

<sup>647</sup> Özel, s. 50.

<sup>648</sup> Doğan Demir, *Bağımsız Serbest Çalışan Bilişimcilerin Çalışma Şartlarının Analizi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa 2007, s. 18.

<sup>649</sup> Süzek, s. 228.

<sup>650</sup> Canbolat, s. 171.



Tele çalışma yalnızca özel sektör tarafından kullanılan bir çalışma şekli değildir. Hollanda, İngiltere, İsveç, Danimarka, Almanya, Fransa ve İtalya gibi Avrupa ülkelerinde bulunan merkezi ve yerel yönetimler de yaygın olarak tele çalışmaya başvurmaktadır<sup>651</sup>.

Ülkemizde tele çalışma herhangi bir yasal düzenlemeye konu edilmemiştir. Ancak tele çalışmayı yasaklayan bir hükümde mevcut değildir. Bu nedenle tarafların tele çalışmayı konu alan bir iş sözleşmesi yapmaları önünde bir engel bulunmamaktadır<sup>652</sup>.

Tele çalışma daha ziyade, bilgi işlem, ar-ge, yazılım geliştirme, bilgi güvenliği, donanım tasarım, endüstriyel tasarım, grafik tasarım, sistem mühendisliği, veri madenciliği, kalite testi doğrulama, tercüme, muhasebe defteri tutma, vergi danışmanlığı ve redaksiyon gibi iş alanlarında görülmektedir<sup>653</sup>.

İletişim alanındaki teknolojik gelişmelerin de etkisiyle, gelecekte tele çalışanların sayısında önemli artışlar olacağı tahmin edilmektedir<sup>654</sup>.

#### 4.2.2. Tanımı

“Tele işe gidip gelme”, “uzak çalışma”, “uzakta çalışma”, “uzaktan çalışma”, “elektronik ev çalışması”, “tele haberleşme” gibi çok değişik şekillerde isimlendirilen<sup>655</sup> tele çalışmayı ILO, “merkez bürodan ya da üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine, yeni teknolojileri kullanarak ilişki kurabildiği çalışma şekli” olarak tanımlamaktadır<sup>656</sup>.

Mollamahmutoğlu tele çalışmayı, “telematik yani iletişim ve/veya telekomünikasyon araçlarından faydalanmak suretiyle bir işletme için herhangi bir işin uzaktan, dışardan yapılması” olarak tanımlarken<sup>657</sup>; Canbolat, “işin klasik anlamdaki işyeri dışında, ancak işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bir yerden yapıldığı ve sonuçların elektronik ortamda aktarıldığı bir çalışma biçimi” olarak tanımlamaktadır<sup>658</sup>.

<sup>651</sup> Günay, s. 23.

<sup>652</sup> Günay, s. 23; Özel, s. 52.

<sup>653</sup> Demir, s. 29-35; Mollamahmutoğlu, s. 364.

<sup>654</sup> Blomeyer, s. 206.

<sup>655</sup> Tan, s. 38.

<sup>656</sup> Özel, s. 50.

<sup>657</sup> Mollamahmutoğlu, s. 364.

<sup>658</sup> Canbolat, s. 170.

Yukarıdaki tanımlardan da yararlanarak tele çalışmanın, diğer çalışma şekillerinden ve bağımsız tele çalışmadan ayırt edilmesini de sağlayacak, kapsamlı bir tanımın şu şekilde yapılması mümkündür: Tele çalışma, merkez bürodan ya da üretimin yapıldığı yerden uzakta ancak işverenin iş organizasyonunun kapsamı içindeki bir evden veya yerel bir bürodan, kural olarak bilgisayar başında ve teknoloji yoğun olarak yapılan, sonuçların elektronik ortamda aktarıldığı, çalışanın işverenin emir ve talimatlarına bağlı bulunduğu ve kendine ait ayrı bir mal piyasasının bulunmadığı çalışma şeklidir.

Tele çalışmanın elli farklı tanımı üzerinde yapılan bir araştırma, tanımların üç temel kavram üzerinde yoğunlaştığını göstermiştir<sup>659</sup>. Bunlar “organizasyon”, “yer (mekan)” ve “teknoloji”dir<sup>660</sup>.

“Organizasyon”, tele çalışanın, işverenin emir ve talimatlarıyla bağlı bulunması, işverenin kurmuş olduğu ve işletme riskini üstlendiği alım, üretim ve satım düzeninin bir parçası olması anlamındadır. Tele çalışanın işyerinde çalışmıyor olması, onu, bağımsız bir çalışan kılmamaktadır. Tele çalışan yapacağı işin talimatını işverenden almakta, işin sonucunu işverene sunmakta, işverenin talepleri doğrultusunda işi değiştirmekte veya yeniden yapmaktadır. Tele çalışan organizasyonunun bir parçası olup, kendine ait bir mal piyasasına sahip değildir. Tele çalışan organizasyonun bir parçası değil de bağımsız bir girişimci ise yani ürün sunduğu kişi, diğer ürün sunduğu kişilerden biri ise, taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemeyecektir. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin istisna akdi hükümlerine göre değerlendirilmesi gerekecektir.

Tele çalışanlar genellikle işletmeyle “on-line” olarak bağlantı kurarak çalışmakla birlikte, çalışmanın “off-line” olarak yapılması da organizasyon anlamındaki bütünlüğe aykırı sayılmamaktadır<sup>661</sup>.

“Yer (mekan)” kavramı ise, çalışmanın merkez bürodan ya da üretimin yapıldığı yerden uzakta yapılması demektir. Merkez büroda ya da üretimin yapıldığı yerde yapılan bir çalışma, teknoloji yoğun bir çalışma da olsa, tele çalışma olarak nitelenemez. Ancak çalışmanın mutlaka evde yapılması gerekmemektedir. Merkez

<sup>659</sup> Turan, s. 39.

<sup>660</sup> Tan, s. 39.

<sup>661</sup> Blomeyer, s. 206.

bürodan ya da üretimin yapıldığı yerden uzakta olmak kaydıyla işverenin tek başına veya diğer işverenlerle ortak tesis ettiği uydu bürolarda yapılması da mümkündür.

“Teknoloji” kavramı ise, tele çalışma ile evde çalışmayı birbirinden ayırmayı sağlayan unsurdur. Tele çalışma teknoloji yoğun olarak yapılan çalışmanın adıdır<sup>662</sup>. Bir işte teknolojinin yoğun olarak kullanılıp kullanılmaması, yapılan iş aynı kalmakla birlikte, işin çalışma şekli nitelendirilmesini farklılaştırabilir. Örneğin, fatura gibi gerekli belgeleri elden işyerinden alan ve elle düzenlediği defterleri yine elden işyerine teslim eden kişi evde çalışan olarak nitelenirken; faturaları elektronik ortamda alan, bilgisayarlı muhasebe yoluyla defterleri elektronik ortamda düzenleyen ve elektronik ortamda işyerine aktaran kişi tele çalışan olarak nitelendirilecektir.

#### 4.2.3. Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması

Bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişme sonucu ortaya çıkan tele çalışmanın ilk örneğine 1969 yılında Washington Post gazetesinde yayınlanan bir makalede rastlanılmıştır. Tele çalışma özellikle 1980’lerden sonra yaygınlaşmaya başlamıştır. Günümüzde bilgisayar ve elektronik, bankacılık, sigorta, basın-yayın ve ticaret sektöründe faaliyet gösteren birçok şirket tele çalışmayı kullanmakta, hatta bazı bilgisayar yazılım şirketlerinin çalışanlarının üçte birini tele çalışanlar teşkil etmektedir<sup>663</sup>.

Henüz tele çalışma diğer çalışma türleri kadar yaygınlaşmış bir çalışma şekli değildir. Ancak bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve hükümetlerin desteğiyle giderek artacağı öngörülmektedir<sup>664</sup>.

Tele çalışma hükümetler tarafından benimsenen bir çalışma şeklidir. Hatta bazı hükümetler tele çalışmanın yaygınlaşması için aktif bir politikada izlemektedir. Örneğin, Finlandiya hükümeti 1988 yılında “Uzak Çalışma Komitesi” kurarak tele çalışmayı aktif olarak teşvik etmiştir<sup>665</sup>. Amerikan Kongresi de, 1990 yılında, hava kirliliğinin en yüksek olduğu on bir eyalette, yüz kişinin üzerinde işçi istihdam eden işyerlerinin, çalışanlarının en az %20’sini tele çalışma yöntemlerinden birini kullanarak azaltması

<sup>662</sup> Demir, s. 18.

<sup>663</sup> Yavuz (Arif), s. 65.

<sup>664</sup> Blomeyer, s. 206.

<sup>665</sup> Tan, s. 77.

gerektiği hususunda karar almıştır. Anılan karar ABD’de, tele çalışma da dahil olmak üzere çeşitli esnek çalışma tiplerinin gelişmesine vesile olmuştur<sup>666</sup>.

Tele çalışmanın istenen ölçüde gelişmemesinde henüz özel bir kanuni düzenlemeye konu edilmemiş olmasının da rolü vardır. Tele çalışanlara, evde çalışmayla ilgili düzenlemeler bulunan ülkelerde, evde çalışanlara ilişkin hükümler kıyasen uygulanmaktadır. Örneğin Fransız Hukukunda evde çalışmaya ilişkin Fransız İş Kanununun L.721-1 vd. hükümleri tele çalışanlara da kıyasen uygulanmaktadır<sup>667</sup>.

Tele çalışmaya ilişkin çeşitli Avrupa ülkelerindeki düzenlemeler genel hatlarıyla aşağıdaki şekildedir<sup>668</sup>:

a- Almanya : Tele çalışmaya ilişkin ayrı bir kanuni düzenleme bulunmayan Almanya’da, tele çalışanlar 14.03.1951 tarihli Evde Çalışma Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. Tele çalışanlara çalışma zamanı, fazla çalışma, tatil ve dinleme süreleri gibi konularda toplu iş hukuku hükümlerinin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

b- Avusturya : Tele çalışanların sayısı halihazırda oldukça azdır ve tele çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

c- İngiltere : Tele çalışmaya ilişkin herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. İstihdam Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırma, işverenlerin azalan maliyetler, daha fazla esneklik, alan tasarrufu ve çocuk bakımı sorumlulukları olan kişileri de istihdam edebilme imkanı tanıdığı için tele çalışmaya olumlu baktıklarını göstermiştir. Tele çalışma yaptırmayan işverenler ise, tele çalışmayı tercih etmemelerine, kontrolün zor olmasını, iletişim grubunun mevcut olmamasını, yapılan işin uygunsuzluğunu ve yüksek yatırım maliyetlerini sebep olarak göstermişlerdir.

d- Danimarka ve Finlandiya: Her iki ülkede de konuya ilişkin kanuni bir düzenleme yoktur. Finlandiya’da tele çalışanların bireysel ve kolektif iş yasalarının tamamından yararlanacağı kabul edilmektedir. Finlandiya hükümeti tele çalışmayı aktif şekilde teşvik etmektedir.

---

<sup>666</sup> Demir, s. 18.

<sup>667</sup> Mollamahmutoğlu, s. 364.

<sup>668</sup> Tan, s. 72-84.

Danimarka'da işverenler, çalışanlarının evde kullanması için aldığı bilgisayar, yazıcı, modem ve internet aboneliğini vergiden düşebilmektedir. Danimarka'da çalışan nüfusun %15'i tele çalışma sistemiyle çalışmaktadır<sup>669</sup>.

e- İrlanda : İrlanda mevzuatında tele çalışmayı düzenleyen bir hüküm olmamakla birlikte yasaklayan bir hükümde bulunmamaktadır. Daha ziyade bilgi teknolojisi alanında tele çalışanlara rastlanılmaktadır. Küreselleşmeye ve emeğin aldığı yeni biçime örnek olması açısından ILO'nun İrlanda'da tespit ettiği bir çalışma ilişkisi çarpıcıdır. ILO'nun tespitine göre, Bir ABD bilgi servis firması İrlanda'da data girişi yapılması için belgeleri uçakla İrlanda'ya getirmekte, İrlanda'da bilgisayarlara girilen bilgiler elektronik ortamda ABD'deki ana ofise geri gönderilmektedir.

f- İspanya : Tele çalışanların sayısında ciddi oranlarda artış görülmesine rağmen ilişkiyi düzenleyen bir kanun ya da toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.

g- Yunanistan : Tele çalışmayla ilgili özel bir kanuni düzenleme mevcut olmamakla birlikte, tele çalışanların, evde çalışanların tabi olduğu sosyal güvenlik hükümlerine tabi olduğu kabul edilmektedir. Tele çalışanın kullanacağı tüm ekipmanın alım ve bakım masrafının işverene ait olduğunu düzenleyen bir yönetmelik hükmü bulunmaktadır.

h- İtalya : İtalya'da tele çalışanların sayısı azdır. İş Kanununun işçileri uzaktan denetlemek için sesli, görsel ve benzeri ekipmanların kullanılmasını yasaklayan hükümlerinin tele çalışmanın yaygınlaşmasını engellediği düşünülmektedir. İtalya'daki IBM birimi ve Telecom Italia tele çalışma düzenlemelerine öncülük etmektedir. Tele çalışanın üç yıl sonunda ofis esaslı çalışmaya geçmeyi talep hakkı bulunmaktadır.

ı- Hollanda : Hollanda'da tele çalışmayı daha ziyade finans ve servis sektöründeki yüksek derecede eğitilmiş erkek personel tercih etmektedir.

Tele çalışmayı düzenleyen özel bir yasa mevcut olmamakla birlikte, tele çalışanların firmanın ana mekanında tam gün çalışan işçilerle aynı haklara sahip olduğu kabul edilmektedir.

Hollanda'da tele çalışan sayısı hızla artmaktadır. 1986 yılında 200 olan tele çalışan sayısı 1994 yılında 80 bin kişiye, 2000 yılında 500 bin kişiye yükselmiş

---

<sup>669</sup> Özer, s. 30.

bulunmaktadır. Hollanda’da tele çalışma yalnızca evde yapılmamakta, işletmenin merkezinden uzak fakat bilgisayar vasıtasıyla ana ofise bağlı uydu çalışma merkezleri aracılığıyla da yapılabilmektedir.

#### **4.2.4. Tele Çalışma Türleri**

##### **4.2.4.1. İşin Yapıldığı Yer Yönünden**

###### **4.2.4.1.1. Komşu Büro**

Komşu büro (komşu çalışma merkezleri) farklı işletmelerce ortak olarak kurulan ve farklı işletmelere bağlı çalışanların birlikte çalıştıkları yerlerdir<sup>670</sup>. Bu yerlerde farklı merkez işletmelere bağlı olan ve aynı büroda çalışan her bir işçi, kendi merkez işletmesi için faaliyet göstermektedir<sup>671</sup>.

Komşu büro birkaç işletmenin bir araya gelmesiyle kurulabileceği gibi, bağımsız girişimcilerce de kurulabilmekte ve bürodan çeşitli işletmeler yararlanabilmektedir. Bağımsız girişimci ile bürodan yararlanan işletmeler arasındaki ilişkiler ticaret hukuku kapsamında değerlendirilmektedir<sup>672</sup>.

Komşu büro uygulamasında işverenler, büronun donatım ve genel giderlerini ortaklaşa üstlenmektedir<sup>673</sup>. İşverenler büro giderlerini ortak karşıladıkları için, kira, aydınlatma, ısıtma gibi bir çok giderden tasarruf etmektedir. Ayrıca bürolar, şehrin iş merkezinin dışındaki yerlerde olduğundan uygun fiyatlarla kiralanabilmektedir. Komşu bürolar taşıma giderlerinden ve zamandan da ciddi tasarruf sağlamaktadır<sup>674</sup>.

Komşu büroların bizzat çalışanlar tarafından da kurulması mümkündür. Evlerinde uygun bir çalışma ortamı bulamayan birden çok tele çalışan ortaklaşa donattıkları ve giderlerini karşıladıklarını bir büroda hepsi kendi merkez işletmesi için faaliyet göstermek üzere bir araya gelebilmektedir. Bu şekilde oluşturulan komşu bürolara “elektronik hizmet ofisleri” denilmektedir<sup>675</sup>.

---

<sup>670</sup> Turan, s. 40.

<sup>671</sup> Özel, s. 51.

<sup>672</sup> Özer, s. 31.

<sup>673</sup> Yavuz (Arif), s. 64.

<sup>674</sup> Pinhas, s. 79-80.

<sup>675</sup> Şen (esnek üretim), s. 53.

#### 4.2.4.1.2. Gezici (Mobil) Büro

Daha ziyade tamir, bakım ve pazarlama gibi hizmetlerin görülmesi için merkez işyerini temsilen oluşturulan ve herhangi bir çalışma mekanına fiziksel olarak bağlı olmayan elektronik haberleşme cihazlarıyla donatılmış seyyar faaliyet birimlerine, gezici büro denmektedir<sup>676</sup>.

#### 4.2.4.1.3. Evde Büro

Evde büro (elektronik ev çalışması) tele çalışmanın en yaygın olan ve evde yapılan şeklidir<sup>677</sup>. Bu çalışma biçiminde organizasyonel bakımdan adem-i merkezi bir şekilde çalışan işçi, çalışmasını evinde veya işletme dışındaki bir büroda sürdürmekte ve faaliyet sonucunu bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak suretiyle işletme merkezine iletmektedir<sup>678</sup>.

Evde büro (elektronik ev çalışması), evde çalışmayla benzerlik gösteren bir tele çalışma şeklidir. Ancak elektronik ev çalışması, elektroniğin yoğun olarak kullanıldığı bir çalışma şekli iken, evde çalışma asıl olarak el becerilerine dayanan bir çalışma şeklidir. Elektronik ev çalışması ile sekreterlik, mali danışmanlık, muhasebecilik, avukatlık, reklamcılık ve bilgisayar programcılığı gibi alanlarda hizmet verilmektedir<sup>679</sup>.

#### 4.2.4.1.4. Uydu Büro

Uydu büro, bir işletmenin, önemli teknik donanımlara sahip şubelere ayrılması anlamındadır<sup>680</sup>. Uydu büro, çalışanların evlerinden ve merkez işyerinden farklı, merkez işyeriyle doğrudan iletişimin sağlanması için gereken teknoloji ile donatılmış, müşteri ve çalışanlar için uygun bölgelerde tesis edilmiş çalışma yerleridir<sup>681</sup>.

Uydu büroların bir kısmı deniz aşırı ülkelerde kurulmaktadır. İşletmeler deniz aşırı ülkelerde uydu büro kurmak suretiyle, merkez ofiste stratejik görevlerde bulunan yönetici ve uzman kadroların uzak mesafelere yapacakları yolculukların yaratacağı

---

<sup>676</sup> Özel, s. 51.

<sup>677</sup> Yavuz (Arif), s. 64.

<sup>678</sup> Turan, s. 39.

<sup>679</sup> Şen (esnek üretim), s. 53.

<sup>680</sup> Turan, s. 41.

<sup>681</sup> Özel, s. 51.

zaman ve parasal kayıpları azaltmayı amaçlamaktadır<sup>682</sup>. Ülke içinde kurulan uydu bürolar ise ya işçilerin büyük çoğunluğunun ikamet ettiği yerlerde<sup>683</sup> ya da pazar veya müşteriye yakın bölgelerde kurulmaktadır<sup>684</sup>.

Komşu büro birden çok işletme tarafından ortaklaşa kurulduğu ve çeşitli işletmelere ait işçiler bir arada çalıştığı halde, uydu büro tek işletme tarafından kurulmakta ve yalnızca o işletmenin işçileri bu büroda çalışmaktadır.

#### **4.2.4.2. Yapılan İşin Niteliği Yönünden**

Yapılan işin niteliği yönünden tele çalışma “ürün arzı esaslı tele çalışma” ve “hizmet arzı esaslı tele çalışma” olarak ikiye ayrılır.

Ürün arzı esaslı tele çalışanlar, evlerinden tele pazarlama yapmak suretiyle ürün satışı gerçekleştiren tele satış personelleridir. Hizmet arzı esaslı tele çalışanlar ise, tele talimat alan ve iş sonucunu tele olarak rapor eden, müşteriye onarım ve bakım hizmeti, sağlık hizmeti gibi hizmet sunumlarında bulunan tele çalışanlardır<sup>685</sup>.

#### **4.2.4.3. Ana Ofis İle İletişim Yönünden**

Ana ofisle iletişim yönünden tele çalışma “on-line tele çalışma” ve “off-line tele çalışma” olmak üzere ikiye ayrılır<sup>686</sup>.

On-line tele çalışmada tele çalışan, direkt ve sürekli olarak ana ofis ile bilgisayar üzerinden bağlantı halindedir. Bu tür çalışmada güçlü bir bağımlılık söz konusudur. Off-line çalışmada ise bilgisayar bağlantısı sürekli değildir. Bağlantılılığın sürekli olmaması nedeniyle bağımlılık zayıftır ve bu açıdan evde çalışmaya oldukça yakınlık göstermektedir<sup>687</sup>.

---

<sup>682</sup> Pinhas, s. 79.

<sup>683</sup> Özer, s. 30.

<sup>684</sup> Turan, s. 41.

<sup>685</sup> Tan, s. 54-55.

<sup>686</sup> Mollamahmutoğlu, s. 364.

<sup>687</sup> Tan, s. 55.



## 4.2.5. Tele Çalışmanın Tercih Edilme Sebepleri

### 4.2.5.1. İşverenler Açısından

a- Tele çalışmanın işletmelere sağladığı en önemli fayda genel giderlerin azalmasıdır. Tele çalışma sayesinde işverenler çalışma yerinden tasarruf sağlamakta, büyük işyerleri kiralamaktan kurtulmaktadır<sup>688</sup>. İşletmeler, kiraların pahalı olduğu şehrin merkezi yerlerinde merkez ofis olarak kullanılmak üzere küçük bürolar kiralamakta, kiraların düşük olduğu çevre yerlerde de “uydu büro”lar kurarak işçileri buralarda çalıştırabilmektedir. Ayrıca birden çok işletme bir araya gelerek çevre yerlerde “komşu büro”lar kiralayarak, kira maliyetini çok daha aşağıya da çekebilmektedir. Tele çalışanların komşu veya uydu bürolarda değil de evlerinde çalışma yapması halinde ise işletmenin kira gideri tamamen ortadan kalkmaktadır.

Tele çalışma kira gideri dışındaki aydınlatma, ısıtma, servis, yemek gideri, ofis malzemeleri, otopark harcamaları gibi pek çok genel gideri de ya oldukça azaltmakta ya da tamamen ortadan kaldırmaktadır. Bu tür masraflardan kurtulmanın işletmeye, bir işçi için yılda 1500 ila 6000 dolar arasında değişen tutarlarda tasarruf sağladığı ileri sürülmektedir<sup>689</sup>.

b- Tele çalışma işletmelere esneklik sağlamaktadır. İşletmeler talep arttığında işyerini büyütmeden veya ek işyerleri açmadan işçi sayısını artırabilmekte, talep düştüğünde ise atıl kalacak işyeri olmayacağı için buraların masraflarından kurtulmaktadır<sup>690</sup>. Talebin ani yükseldiği durumlarda işletmelerin artan talebe cevap verebilmek için işyerini büyütmesi zorunluluğu yalnızca masraflar açısından değil zaman açısından da problemlidir. Tele çalışmada, işyeri büyütme için ayrıca zaman harcamak gerekmediğinden, işletmeye ani talebe ani işçi artışıyla cevap verebilme imkanı sunmaktadır.

c- Tele çalışma işçilerin verimliliğini artırmakta ve işe devamsızlığı azaltmaktadır<sup>691</sup>. İşletmeden işletmeye geçişle birlikte tele çalışmanın %15 ila %60 arasında değişen oranlarda verimlilik artışına vesile olduğu tespit edilmiştir. Örneğin

<sup>688</sup> Hueck, s. 119.

<sup>689</sup> Yavuz (Arif), s. 66.

<sup>690</sup> Demircioğlu/Engin, s. 33.

<sup>691</sup> Özer, s. 29.

ABD’de “New York Telephone” şirketindeki iki yıllık pilot tele çalışma uygulaması sonucunda %43, İngiliz ICL firmasında ise %60 oranında verimlilik artışı kaydedilmiştir. Verimlilik artışı, işçilerin işyerine gidip gelme yorgunluğu ve stresinin ortadan kalkması, işçinin çalışma saatlerini kendi biyolojik zamanına göre ayarlayabilmesi, işyerindeki konsantre bozucu durumların ev ortamında azalması gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır<sup>692</sup>.

d- Tele çalışma işverenlere tipik ve tam süreli istihdam etmekte zorlanacakları yüksek vasıflı işçileri istihdam etme imkanı vermektedir<sup>693</sup>.

e- Tele çalışmada işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü önemli ölçüde azalmaktadır. Zaten tele çalışmada iş kazasının olma ihtimali de son derece düşüktür. Bir iş kazası meydana gelse dahi bu kazadan işverenin sorumlu tutulması pek mümkün olmayacaktır<sup>694</sup>.

#### 4.2.5.2. İşçiler Açısından

a- Tele çalışmanın işçiler tarafından tercih edilmesinin en önemli nedeni, tele çalışmanın işçilere esneklik temin etmesi ve daha bağımsız kılmasıdır. Tele çalışanlar kendi biyolojik zamanlarına göre çalışma saatlerini ayarlayabilmekte ve çalışma ortamlarını diledikleri şekilde düzenleyebilmektedir<sup>695</sup>. Bu durum çalışanların kendilerini daha özgür ve rahat hissetmelerini sağladığından kişilerin tele çalışma yapma istekleri düzenli olarak artmaktadır. Almanya, Fransa, İngiltere ve İtalya’da yapılan bir araştırma, şartları tele çalışmaya uygun 50 milyon işçiden 13 milyonunun bu şekilde çalışmayı arzuladığını ortaya koymuştur<sup>696</sup>.

b- Tele çalışma işçileri işe gidip gelme esnasında trafikte yaşanan yorgunluk ve stresten kurtarmaktadır. İşçinin işe ilişkin ulaşım gideri ortadan kalkmaktadır<sup>697</sup>.

c- İşçi ikametgah yerini serbestçe seçebilmektedir<sup>698</sup>. Bu durum dar gelirli işçiler için kiraların düşük olduğu uzak yerlerde ikamet etme imkanı sağladığı gibi yüksek vasıf ve gelire sahip işçilere de diledikleri yerde çalışma imkanı vermektedir.

<sup>692</sup> Yavuz (Arif), s. 66-67.

<sup>693</sup> Canbolat, s. 170.

<sup>694</sup> Aktay (esneklik), s. 59.

<sup>695</sup> Şen (esnek üretim), s. 53.

<sup>696</sup> Yavuz (Arif), s. 67.

<sup>697</sup> Pinhas, s. 78.

d- Tele çalışmada işyerine gidilmemesi nedeniyle, her gün uygun giysiler giyilmesi ve ekstra kişisel bakım yapılması masrafları ortadan kalkmaktadır<sup>699</sup>.

e- Tele çalışma çalışanlara ailelerine daha fazla zaman ayırma imkanı vermektedir. Bilhassa evli ve çocuklu kadınlar ile çocuğu olup da eşi çalışan erkekler açısından tele çalışma, kreş ve bakıcı masraflarından kurtulmak anlamına gelmektedir. Tele çalışma kadınların aile sorumluluklarını aksatmadan çalışmalarını temin etmektedir<sup>700</sup>.

f- Tele çalışma özürülülerin istihdamına uygun bir çalışma şeklidir. Özellikle başkasının yardımı olmadan işe gidip gelme imkanı olmayan özürülüler için tele çalışma ideal bir çalışma şeklidir<sup>701</sup>.

#### 4.2.5.3. Devletler Açısından

Devletler bilhassa trafik sıkışıklığının ve hava kirliliğinin azalması için tele çalışmayı teşvik etmektedir. Hollanda'da 1990 yılında trafik sıkışıklığını gidermek için tele çalışmayı teşvik eden bir proje uygulanmıştır<sup>702</sup>. ABD'de tele çalışmanın yaygınlaşması da önemli ölçüde trafiğin rahatlatılması kapsamındaki devlet uygulamalarından kaynaklanmaktadır<sup>703</sup>.

Tele çalışmanın devletler tarafından desteklenmesinin diğeri bir nedeni de, kırsal bölgelerde yaşayanlar için istihdam imkânı sağlaması ve bu bölgelerin kalkınmasına katkı sağlamasıdır<sup>704</sup>. Tele çalışma bölgesel dengesizlikleri gidermenin yöntemlerinden biri olarak görülmektedir<sup>705</sup>.

---

<sup>698</sup> Turan, s. 39.

<sup>699</sup> Özer, s. 29.

<sup>700</sup> Tan, s. 41.

<sup>701</sup> Özel, s. 51.

<sup>702</sup> Aktay (esneklik), s. 59.

<sup>703</sup> Hueck, s. 120.

<sup>704</sup> Yavuz (Arif), s. 66.

<sup>705</sup> Özer, s. 29.

#### 4.2.6. Tele Çalışmanın Sakıncaları

a- Tele çalışmanın işverenler açısından en önemli sakıncası, diğer çevre çalışanlarda olduğu gibi<sup>706</sup> tele çalışanlarda da, çalışanların denetiminde ve performanslarının ölçümünde karşılaşılan güçlüklerdir<sup>707</sup>.

b- Tele çalışma yapan kişilerin bir çalışma arkadaşları grubu oluşmamaktadır. Tele çalışanlar sosyal izolasyon riskiyle karşı karşıya bulunmaktadır<sup>708</sup>. Sürekli evde çalışan ve yaşayan tele çalışanlar toplumsal hayattan uzaklaşmaktadır.

c- Tele çalışanların birbirinden habersiz, uzak ve dağınık çalışmaları kolektif dayanışma duygusunu zayıflatmakta, sendikal hareketlere güç kaybettirmektedir<sup>709</sup>.

d- Tele çalışanların statüleri belirsizdir. Büyük bir bölümü sosyal güvenlik hakkından yoksundur<sup>710</sup>. Ancak tele çalışanların 5510 s.k. md. 86 uyarınca açacakları hizmet tespit davalarını kazanmaları, çalışmalarının teknolojik ortamda olması ve kaydedilmesinin mümkün bulunması nedenleriyle, evde çalışanlara göre daha kolaydır.

e- Tele çalışanların sürekli olarak bilgisayar başında çalışmaları göz sağlığını bozmakta ve bel rahatsızlıklarına sebep olmaktadır. Bilgisayar nedeniyle radyasyona maruz kalınması da uzun dönemde insan sağlığına kalıcı zararlar verebilmektedir<sup>711</sup>.

---

<sup>706</sup> Delen, s. 55.

<sup>707</sup> Özel, s. 52.

<sup>708</sup> Hueck, s. 119.

<sup>709</sup> Şen (esnek üretim), s. 53.

<sup>710</sup> Pinhas, s. 79.

<sup>711</sup> Yavuz (Arif), s. 68.

## SONUÇ

İkinci Dünya Savaşından sonra şekillenmeye başlayan ve 1973 petrol krizine kadar altın çağını yaşayan Fordizmin temel kabulü pazarın yani talebin sabit olduğudur. Sabit olan talebi karşılamak için büyük işyerlerinde kitlesel üretim yapılması ve talebin düşmemesi için elde edilen kârın bir kısmının yüksek ücretler yoluyla yeniden topluma aktarılması Fordist sistemin karakteristik özellikleridir.

Fordizmin pazarı sabit kabul eden ve sabit pazar için kitlesel üretimi esas alan yapısı, enformasyon devrimi nedeniyle farklılaşan talebe cevap verememiştir.

Yeni ekonomik düzen bilginin ve sermayenin hızla yer değiştirebildiği, talebin aniden inip çıkabildiği ve rekabetin uluslararası boyuta taşındığı bir düzendir. Bu yeni düzende ayakta kalmak isteyen işletmelerin, bütün katı yapıları yıkacak kadar sert esen ve yönü sürekli değişen rüzgâra karşı olabildiğince esnek olmaları gerekmektedir.

İşletmelerin esnek olabilmesi ancak üretimlerinin esnek olabilmesi ile yani hem çeşitlenen hem de aniden değişebilen talebi karşılayacak ürünleri kısa sürede ve kaliteli üretebilmeleri ile mümkün bulunmaktadır.

Yeterli sermaye ve gereken bilgiye sahip olan işletmelerin makinelerini ve organizasyonlarını esnek hale getirmesi fazla bir sorun oluşturmamıştır. Ancak sabit pazara, kitlesel üretime ve istikrara dayanan bir önceki ekonomik düzene göre şekillenmiş iş mevzuatı esnek çalışmaya geçilmesine müsaade etmemiştir. Bu noktada işverenler hükümetlerden iş hukukunun esnekleştirilmesini istemeye başlamışlardır. Ancak işverenlerin bu talepleri uzun yılların mücadelesi sonucu elde ettikleri hakları kaybetmek istemeyen ve 18. yüzyılın klasik liberalizmine dönülmesinden korkan işçilerin muhalefetiyle karşılaşmıştır.

İki zıt menfaatin çatıştığı bu hassas konuda iş hukukundan beklenen, tarafları mağdur etmeyecek bir çözüme ulaşması ile talepler arasında adil bir denge kurulabilmesidir.

İşletmelerin çalışma ilişkilerindeki sınırlamaların kaldırılması talepleri ile işçilerin güvenlik talepleri arasındaki dengeyi sağlayabilmek için bulunan en makul çözüm şu an için güvenceli esnekliktir.

Güvenceli esneklik demokratik ülkelerin bir yandan işçilerin sosyal kazanımlarını olabildiğince korumak diğer yandan da işletmelerin emek maliyetlerini düşürmek suretiyle rekabet etme gücünü artırmak çabasıdır. Güvenceli esneklik sürekli eğitim yoluyla işçilerin vasıflarını yükselterek iş bulmalarını kolaylaştırmayı ve işletmelerin emek faktörünü değişen piyasa koşullarına hızla uyarlayabilmesini amaçlamaktadır.

Ülkemiz iş mevzuatı da örnek aldığı Batı ülkelerinin iş mevzuatları gibi başlangıçtan itibaren işçiyi korumayı hedefleyerek oluşturulmuştur. Sanayi devrimi döneminin acı tecrübelerine bir tepki olarak gelişen ve bir koruma hukuku olarak şekillenen iş hukuku, nispi emredici hükümlerle işverenlerin tasarruf alanlarını olabildiğince kısıtlamak istemiştir.

1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz, sendikaları, toplu iş sözleşmesini ve grevi yasaklamış olmasının da etkisiyle, oldukça katı ve ayrıntılı bireysel iş hukuku hükümleriyle işçileri korumayı amaçlamıştır.

1936 sonrasında grev yasağı kaldırıldığı, sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanındığı halde, 3008 sayılı Kanunun katı hükümleri aynen 1475 sayılı Kanuna aktarılmıştır.

1475 sayılı Kanunun öngördüğü katı düzen bir müddet sonra ikili bir iş piyasasının doğmasına yol açmış ve çalışmanın yarısı kayıt dışı yapılar hale gelmiştir. Kayıt dışı çalışanlar hiçbir güvence hükmünden yararlanamazken, genellikle kamu ve büyük özel sektör işletmelerinde çalışan sendikalı işçiler katı bir şekilde korunmuşlardır.

Kamu kuruluşlarının zararlarının hazinece karşılandığı ve büyük özel sektör işletmelerinin yüksek gümrük duvarlarıyla korunduğu dönem boyunca iş mevzuatının katılığı fazla önemli görülmemiş hatta toplumun zayıf kesimlerine bir çeşit kaynak transferi yapılması olarak değerlendirilmiştir. Ancak 1973 ekonomik krizi ve enformasyon devriminden sonra katı iş mevzuatının sürdürülmesi imkansızlaşmıştır. Hükümetler üzerinde işverenlerin ve ekonominin giderek artan baskısı sonucunda 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanun Avrupa Birliğinde yoğunlaşan güvenceli esneklik oluşturma çabalarının Türk Hukukundaki yansımasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu üç temel noktada iş mevzuatını esnekleştirmeyi hedeflemiştir. Bu temel noktalardan ilki çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Günlük çalışma süresini aşan tüm çalışmaları fazla çalışma sayan düzenlemeyi değiştiren 4857 sayılı Kanun, sıkıştırılmış çalışma haftası, denkleştirme süresi ve telafi çalışması gibi esnek çalışma süreleri uygulamalarını mümkün hale getirmiştir.

4857 sayılı Kanunun esnekleştirmek istediği diğer bir temel nokta da geleneksel (tipik) istihdam modelidir. Kanun, işyerini iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlamak suretiyle, evde çalışma ve tele çalışma gibi işyeri dışında yapılan ve bağımlılığın daha az olduğu çalışmaları iş sözleşmesi kapsamına dâhil etmiştir. Ayrıca kısmi süreli çalışma gibi önemli bir esnek istihdam modeli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir türü olan çağrı üzerine çalışma kanunda ismen düzenlenmiştir. Batı ülkelerinde uzun süredir önemli bir istihdam modeli olarak varlık kazanmış bulunan geçici (ödünç) iş ilişkisi de ilk defa mevzuata girmiştir. Emredici hükümlere riayet etmek kaydıyla tarafların iş sözleşmesinin içeriğini serbestçe kararlaştırılabileceğinin kabulüyle iş paylaşımı (job sharing) gibi çalışmaların yapılmasına da zemin hazırlanmıştır.

4857 sayılı Kanun kıdem tazminatının işverenlerce ödenmesi yerine kıdem tazminatı fonunca karşılanmasını düzenlemek suretiyle de işletmelerin sayısal esnekliğini artırmak istemiştir.

4857 sayılı Kanunun öngördüğü esneklik düzenlemelerinin son derece önemli olduğu açıktır. Artık çağdışı kalmış birtakım düzenlemelerin değiştirilmesi ve pratikte sıklıkla başvurulan fakat mevzuatta karşılıkları olmadığı için çeşitli sorunlara yol açan esneklik uygulamalarının kanuni dayanağa kavuşturulması çalışma hayatını bir nebze rahatlatmıştır.

4857 sayılı Kanun eskiye göre çalışma hayatını bir miktar rahatlatmış olmakla birlikte kendisinden beklenen esnekleştirmeyi gerçekleştirememiştir. 4857 sayılı Kanun mevcut haliyle çalışma hayatının esnekleşme ihtiyacını yeterince karşılayamamakta ve istihdamın kayıt dışına kaymasına engel olamamaktadır.

Ülkemizde çalışma hayatının yeterince esnekleştirilebilmesi ve kayıt dışının engellenebilmesi için 4857 sayılı Kanunla atılan ilk adımın kararlılıkla devam ettirilmesi gerekmektedir.

Esnekleştirme konusunda atılması gereken ilk adım, esas itibariyle geleneksel iş sözleşmesi ile çalışan işçiler baz alınarak hazırlanan bireysel iş hukuku, kolektif iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatının esnek çalışmaya uygun hale getirilmesidir.

İş mevzuatı mevcut haliyle esnek çalışanlar için birçok belirsizliklerle doludur. Mevzuattaki belirsizlikler işçileri esnek çalışmadan soğuturken, ileride ağır mahkeme kararlarıyla karşılaşmak istemeyen işverenleri de korkutmaktadır. İş mevzuatında esnek çalışanların tüm işçilik haklarını kapsayacak yeterli ve açık düzenlemeler yapılmalıdır. Bilhassa sosyal güvenlik mevzuatında, tam gün çalışanların prim gün sayılarının fiilen çalıştıkları gün sayısından fazla olduğu göz önüne alınarak, esnek çalışanların mağduriyetleri giderilmelidir.

Yaygınlaşmalarını sağlamak için tele çalışma ve iş paylaşımı (job sharing) gibi bazı esnek istihdam modelleri kanunda ismen düzenlenmelidir. Anılan istihdam modellerinin istenen ölçüde gelişmemesinde özel bir kanuni düzenlemeye konu edilmemiş olmalarının göz ardı edilemeyecek bir payı bulunmaktadır.

Tasarıda olmakla birlikte kanunda yer verilmeyen meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisinin hukukumuzda dâhil edilmesi esneklik açısından önemli bir adım olacaktır. Son olarak Yunanistan'ın 2001 yılında yasağı kaldırmasıyla Avrupa Birliğinin tamamında serbest hale gelen meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisinin kabulüyle işletmelerin sayısal esnekliği önemli ölçüde artırılabilecektir.

Dönemsel eleman temini, insan kaynakları danışmanlığı gibi değişik adlar altında fiilen ve kuralsız bir şekilde zaten yapılmakta olan ve herhangi bir müeyyideye de tabi bulunmayan geçici (ödünç) iş ilişkisi faaliyetlerinin kanuni bir alt yapıya kavuşturulması, büyük çoğunlukla vasıfsız işçilerin tüm haklarından mahrum bırakılarak istihdam edildiği ödünç çalışma alanına asgari bir standart da sunacaktır.

Aktif istihdam politikaları daha etkin hale getirilmeli ve yaşam boyu öğrenme stratejileri ile çalışanların vasıfları yükseltilmelidir. Düzenli ve sürekli şekilde yapılacak istatistik, anket, mülakat çalışmalarıyla eleman temininde güçlük çekilen alanlar tespit edilmelidir. Tespit edilen bu alanlarda eğitilen çalışanların işverenlerle buluşması sağlanmalıdır.

Kayıtdışı istihdamla samimi bir şekilde mücadele edilmelidir. Kayıtdışı istihdamla mücadele, yakalama ve cezalandırma gibi dar bir pencereden ele alınmamalı, iş



müfettişlerine ve kontrol memurlarına havale edilmemelidir. Kayıtdışı istihdamla mücadele için öncelikle kayıtdışılığı doğuran sebeplerin doğru tespiti ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Ağır sigorta primleri, katı iş güvencesi hükümleri ve yüksek kıdem tazminatları gibi sebepleri dikkate almadan yapılacak bir mücadelenin başarı şansı bulunmamaktadır.

Başarılı bir hukuk düzeninde bir ihtiyacın meşru yoldan giderilmesi gayrimeşru yoldan giderilmesinden kolay olmalıdır. Esneklik istihdam ihtiyacını kolay ve meşru yoldan sağlayabilecek, işsizliği azaltabilecek ve kayıtdışılığı önleyebilecek bir müessesedir. Ancak esnekliğin bu fonksiyonunu yerine getirebilmesi öncelikle iş mevzuatındaki belirsizliklerin giderilmesine, bireysel iş hukuku düzenlemelerinin kolektif iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleriyle uyumlu hale getirilmesine, meslek edinilmiş geçici (ödünç) iş ilişkisinin mevzuatımıza dâhil edilmesine ve önemli bazı esnek istihdam modellerinin kanunda ismen düzenlenmesine bağlı bulunmaktadır.

## KAYNAKLAR

- AB Haber ve Politika Portalı, 8 Martta Durum: Türkiye’de Çalışan Kadın Sayısı AB’nin yüzde 38 Gerisinde, (08 Mart 2010), Erişim Tarihi: 13 Temmuz 2011, <http://www.euractiv.com.tr/ab-ve-türkiye/article/8-martta-durum-trkiyede-alan-kadn-says-abnin-yzde-38-gerisinde-009225>
- Abacıoğlu Peyman Ceyda, *Avrupa Birliği Normları Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- Akıncı, Şahin, *Karşılaştırmalı Borçlar Hukuku Özel Hükümler Türk-Kazak Hukuku*, Sayram Yayınları, Konya 2004.
- Akıntürk, Turgut, *Borçlar Hukuku*, (14. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2009.
- Aktay, A. Nizamettin, “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları (esneklik)”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, 53-62.
- Aktay, A. Nizamettin, Arıcı, Kadir, Senyen/Kaplan, E. Tuncay, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006.
- Aktekin, Şeyda, “Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı’nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü” , *MESS Mercek*, S. 30, Nisan 2003, 76-81.
- Aktekin, Şeyda, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok”, *MESS Mercek*, S. 56, Ekim 2009, 121-127.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi (ödünç iş)*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 1995.
- Akyiğit, Ercan, “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği (ödünç)”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(5), Mayıs 1995, 12-37.
- Akyiğit, Ercan, “Telafi Çalışması (telafi)”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(3), Şubat 2005, 1-16.
- Akyiğit, Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(4), Mayıs 2005, 1-26.
- Akyiğit, Ercan, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, (4. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 2005.
- Alkan Tolga, *Esnek Çalışma Biçimleri ve “Çağrı Merkezi” Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.

- Alpagut, Gülsevil, “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, *TİSK Akademi*, 3(5), 2008/1, 6-38.
- Altan, Ömer Zühtü, Gerek, Nüvit, Aydın, Ufuk, Baybora, Dilek, Gökçek Karaca, Nuray, Oral, Abdurrahman İlhan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (3. Baskı), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2008.
- Andaç, Faruk, *İş Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara 2008.
- Aras, Fatma Erdoğan, “Etnik (Çingene) İşgücünün Enformel İşgücü Piyasasına Katılım Biçimleri ve Bu Süreçte Etkili Olan Faktörler: İstanbul (Cankurtaran) ve Edirne (Menzilahir) Örnekleri”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 2009, 75-95.
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl, *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler Geçici İş İlişkisi Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, Legal Yayınevi, İstanbul 2005.
- Aslanköylü, Resul, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Nurol Yayıncılık, Ankara 2003.
- Astarlı, Muhittin, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008.
- Ata, Namık, “Özel Bürolar İstihdam İçin Aracılık Yapabilmeli”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 27 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1217&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1217&id=68)
- Atasayar, Kubilay, “Türk İşverenleri Açısından İş Hukuku’ndaki Esneklik”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 313-319.
- Aydemir, Fatih, *Yeni İş Yasasının Anlamı*, Baskın-İş Sendikası Eğitim Dizisi, Ankara 2003.
- Aydın, Soner, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 82(5), Eylül-Ekim 2008, 2389-2410.
- Aydın Nihat Gürhan, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.
- Aydın, Ufuk, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 8, Aralık 2007, 41-54.
- Aydın, Ufuk, “Devlet Korumacılığı Ya Da Esneklik- Latin Amerika’da İş Hukuku Reformu”, *MESS Mercek*, S. 14, Nisan 1999, 36-51.
- Aydın, Ufuk, “Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, Mart 2009, 29-40.

- Aydınlı, İbrahim, “İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, *Çimento İşveren Dergisi*, 19(4), Temmuz 2005, 15-29.
- Ball, Alan R., Peters, B. Guy, *Çağdaş Siyaset ve Yönetim*, (2005), (Çev. Nil Uzun), Yayınodası Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Başbuğ, Aydın, “İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 18(2-3), Mayıs-Ağustos 2003, 3-17.
- Başkan, Recai, “Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, 33-47.
- Başterzi, Fatma, “Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 26 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1221&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1221&id=68)
- Başterzi, Fatma, “Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve Tatil Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, Aralık 2008, 125-134.
- Bayram Gülçin, *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara’da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma, görüşlerine dayalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2009.
- Belen, Esra, “Türk İşletmeleri, Esneklik Uygulamalarında Avrupalı İşletmelerin Gerisinde Kalıyor”, *TİSK İşveren Dergisi*, 48(4), (Ocak 2010), Erişim Tarihi: 13 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2664&id=119](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2664&id=119)
- Benli, Abdurrahman, Yiğit, Yusuf, “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(4), 2006, 1-40.
- Beşkese Ahmet, *Toplam Kalite Yönetimi, Kalite Güvencesi Sistemleri ve Türkiye’deki Uygulamaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 1995.
- Biagi, Marco, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, 26-31.
- Bilgili, Özkan, “Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 19, Eylül 2010, 134-159.
- Bilgili, Özkan, *Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması-5502 ve 5510 sayılı Kanunlara Göre Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı*, MMO Yayını, Ankara 2008.

- Bilici, Nurettin, *Vergi Hukuku*, (21. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 2009.
- Blomeyer, Wolfgang, “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 193-215.
- Bostancı, Yalçın, “Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukukunda Ortaya Çıkan Uygulama Sorunları”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 2006, 263-286.
- Bozkurt, Rüştü, “Esnek Birikim Sistemini Kavramak ve Rekabet Gücü”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, 96-102.
- Bozkurt Serdar, *İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.
- Brun, Andre, “Sosyal Hukukun Zamanımızda Kaydettiği İstihaleler”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, XXV(1-4), 1960, 323-337.
- Buschmann, Rudolf, “Alman İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 303-313.
- Büyüktarakçı Sevil, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009.
- Büyüksulu, Ali Rıza, *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul 2004.
- Canbolat, Talat, *İşçi Buluşları*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Caniklioğlu, Nurşen, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Legal Vefa Toplantıları(II)*, Legal Yayınevi, İstanbul 2008.
- Cansen, Ege, “Et Değil Çoban İthal Edilmelidir”, *Hürriyet Gazetesi*, (25 Eylül 2010), 8.
- Castells, Manuel, *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Ağ Toplumunun Yükselişi*, (1996), (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2005.
- Centel, Tankut, “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye (esnek)”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, 25-33.

- Centel, Tankut, “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi (yeni istihdam)”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 239-253.
- Centel, Tankut, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti (hafta tatili)”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 2, Haziran 2006, 19-22.
- Ceylan-Ataman, Berrin, “İş Paylaşımı ve Fransa’da 35 Saat Uygulaması”, *Mülkiye*, XXVII(239), Mart-Nisan Mayıs 2003, 345-359.
- Civan Orhan Ersun, *Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.
- Civelek Gülnur Berber, *İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Halleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- Çakmak, İhsan, *Hizmet Tespit Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2005.
- Çakmak, Necmettin, “Köleliğe “Evet” Diyenler Parmak Kaldırsın!”, *Milli Gazete*, (22 Şubat 2010), 6.
- Çalışır Burcu, *Neoliberal Politikaların İşsizlik Sorunsalı ve Çözüm Stratejileri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Çankaya, Osman Güven, Çil, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, (2. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara 2009.
- Çelenk Hakan, *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.
- Çelik, A. Hakim, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (6. Baskı), Murathan Yayınevi, Trabzon 2009.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, (18. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2005.
- Çelik Sümeyra, *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önünde Engeller*, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007.
- Çelikel İpek Yağcıoğlu, *Küreselleşme Sürecinde Dünyada ve Türkiye’de Kadın Emeğinin Konumu*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.

- Çırak Cemal Aykut, *Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Çoşkun Fatma, *Toplu İşçi Çıkarma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2010.
- Çuvalcı Ali, *İş Hukukunun Toplumsal Fonksiyonlarında Dönüşüm*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2008.
- Danar, Cüneyt, “Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6, Haziran 2007, 62-74.
- Dayı Yasemin, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika Uygulamaları (1980-2000 Türkiye’si Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2009.
- Delen, Meltem Güngör, “Merkezden Uzak Çalışanların Performanslarının Değerlendirilmesi: Denetim Firmalarında Çalışanların Performans Değerlendirmelerine İlişkin Bir Model Önerisi”, *Mali Çözüm*, S. 92, Mart-Nisan 2009, 51-77.
- Delican, Mustafa, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 51, 2006/2, 3-45.
- Demir Doğan, *Bağımsız Serbest Çalışan Bilişimcilerin Çalışma Şartlarının Analizi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa 2007.
- Demir, Fevzi, “Anayasa’dan Birden Çok Sendika Üyelik Yasağının Kaldırılması”, *Gözlem Gazetesi*, (12.06.2010), 5.
- Demir, Fevzi, Demir, Gönenç, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11(1), 2009, 1-37.
- Demir, Gülten, “Fordizm Sonrası Yapılanmalar ve Özgül Çelişkileri”, *İktisat Dergisi*, S. 494-495, Mart-Nisan 2008, 3-13.
- Demir, Yeter, “AB Hukuku ve Türk Hukuk Sisteminin Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S. 55-56, Mart-Nisan 2009, 25-40.
- Demircioğlu, Murat, Centel, Tankut, *İş Hukuku*, (13. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2009.
- Demircioğlu, A. Murat, Engin, Murat, *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2002.

- Dereli, Toker, “Batı Avrupa’daki Uygulamalar Işığında Dönemsel (Geçici) Çalışma ve Türkiye Üzerinde Düşünceler”, *TISK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 24 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1219&id=168](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1219&id=168)
- Dereli, Toker, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, 46-49.
- Dereli, Toker, “Küreselleşme Karşısında Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün Standart Oluşturma ve Denetleme İşlevlerinde Yeni Eğilimler”, *TISK İşveren Dergisi*, 47(9), (Haziran 2009), Erişim Tarihi: 04 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2424&id=112](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2424&id=112)
- Derici, Hilal, “Güvenceli Esneklik”, *TISK İşveren Dergisi*, 44(9), (Haziran 2006), Erişim Tarihi: 04 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1450&id=77](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1450&id=77)
- Deryal, Yahya, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, Derya Kitabevi Yayınları, Trabzon 2009.
- Dursun Sevgi, *Toplu İşçi Çıkarma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2008.
- Ekici İsmail, *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- Ekin, Nusret, “Çağdaş İş Yasası Reformu İstihdam Artışını da Öngörmelidir”, *MESS Mercek*, S. 28, Ekim 2002, 25-34.
- Ekin, Nusret, *Endüstri İlişkileri (Endüstri)*, (5. Baskı), İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, İstanbul 1989.
- Ekin, Nusret, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, 41-44.
- Ekmekçi, Ömer, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları (arayış)”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 6. Sempozyumu: 5-6-7 Ekim 2000-İstanbul*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, 79-91.
- Ekmekçi, Ömer, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 14, Haziran 2009, 47-59.
- Ekmekçi, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, Mart 2009, 19-29.



- Ekmekçi, Ömer, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Legal Vefa Toplantıları(II)*, Legal Yayınevi, İstanbul 2008.
- Ekonomi, Münir, “4857 sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, Aralık 2008, 5-23.
- Ekonomi, Münir, *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku I*, (3. Baskı), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1984.
- Ekonomi, Münir, “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği (esnekleşme)”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 55-81.
- Erdem Onur, *Geçici İş İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Erdenk Erdem, *İş Hukukunda İsimsiz Sözleşmeler*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.
- Erdoğan, Seyhan, “Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 319-337.
- Ergin, Berin, “Osmanlı İmparatorluğu’ndan Türkiye Cumhuriyeti’ne Emegün Serüveni”, *TİSK Akademi*, 2(4), 2007/II, 6-56.
- Erkan, Hüsnü, *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, (4. Baskı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul 1998.
- Erkekli, Ferit, “İstihdam Politikaları, Esneklik ve Özel İstihdam Büroları”, *TİSK İşveren Dergisi*, 45(12), (Eylül 2007), Erişim Tarihi: 03 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1868&id=91](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1868&id=91)
- Ertaş, Kudret, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, Ankara 1982.
- Ertaş Latife Çiğdem, *Kısa Çalışma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006.
- Ertekin, Özkan, *Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunu*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2004.
- Ertör, Salih, “Esnek Çalışmanın Sanayi İçin Önemi ve Almanya’dan Örnek Modeller”, *MESS Mercek*, S. 38, Nisan 2005, 75-77.
- Ertuna, İ. Özer, “Yeni Bir Kapitalizme Doğru”, *MUFAD Muhasebe ve Finans Dergisi*, S. 45, 2010, 6-18.

- Ertürk, Şukran, “İşyeri Hekimliğinin Sendikal Boyutu”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, IV(1), 2002, 75-93.
- Eryiğit, Süleyman, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), (t.y.), Erişim Tarihi: 05 Haziran 2011, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>
- Esener, Turhan, *İş Hukuku*, (3. Baskı), Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978.
- Eyrenci, Öner, “4857 sayılı Yeni İş Kanunu (iş kanunu)”, *TİSK İşveren Dergisi*, 41(10), (Temmuz 2003), Erişim Tarihi: 06 Ocak 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=758&id=45](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=758&id=45)
- Eyrenci, Öner, “4857 sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan*, 9(özel sayı), 2007, 31-42.
- Eyrenci, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi (esnekleştirilme)”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 159-175.
- Gerek, Nüvit, “Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(2), Ağustos 1990, 3-8.
- Gökgöz Gökhan, *Post-fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler/Çalışanlar/Emek Üzerindeki Sosyo-Kültürel Yansımaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- Gönen, Seçkin, Çelik, Muhsin, “Esnek Üretim Sistemleri Uygulayan İşletmelerde Üretim Maliyetlerinin Değerlendirilmesi”, *Ege Akademik Bakış*, 4(12), 2004, 133-143.
- Gözler, Kemal, *Hukukun Temel Kavramları*, (5. Baskı), Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2008.
- Güler, Şerafettin, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 18, 2008, 505-533.
- Gülsever, Teoman, “Teknolojik Gelişme, Enformasyon Teknolojisi, Esnek Üretim ve Esnek Uzmanlaşma”, *Sanayi Kongresi: 4-9 Aralık 1989-Ankara*, MMO Yayını, c. 1, Bursa 1989, 165-168.
- Gültekin Mine, *Çalışmanın Tarihsel Gelişimi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2009.
- Gümüş, Mahir, “Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası”, *MESS Mercek*, S. 38, Nisan 2005, 51-62.

- Gümüşsuyu Çağdaş, *Toplam Kalite Yönetimi ve Orta Ölçekli Bir Sanayi İşletmesinde Uygulanması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1996.
- Günay, Cevdet İlhan, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları:3-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 1999.
- Günay, Mehmet, *İş Hukuku'nda Ödünç İş İlişkisi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2007.
- Güneri, Nejat, *Hafta Tatili Çalışması ve Ücreti*, Aralık 2006, Erişim Tarihi: 18 Haziran 2011, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006128772.htm>
- Gürbüzler İsmail Mete, *Küreselleşme Sürecinde Kobilerin Artan Önemi ve Türkiye'de Kobilere Sağlanan Desteklerin Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2010.
- Gürer Alper, *Dünyada ve Türkiye'de Küreselleşme ve Yoksulluk Süreci*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.
- Güzel, Ali, Ugan, Deniz, Ertan, Emre, "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü", *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan*, 9(özel sayı), 2007, 43-74.
- Hansen, Ellen, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, 35-39.
- Harman Belgin, *Uluslararası Ekonomik Sistemi Biçimlendiren Yeni Olgular ve Türkiye'nin Uyum Sorunları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 1996.
- Hekimler, Alpay, "Avrupa Birliği'nin Kabul Ettiği Ödünç Çalışmaya İlişkin Direktif İle Getirdiği Yeni Düzenlemeler", *TİSK İşveren Dergisi*, 47(4), (Ocak 2009), Erişim Tarihi: 21 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=2271&id=107](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=2271&id=107)
- Hekimler, Alpay, "Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi", *TİSK İşveren Dergisi*, 42(7), (Nisan 2004), Erişim Tarihi: 26 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=941&id=54](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=941&id=54)
- Hoogendoorn, Hans, "Hollanda'da Kısmi Süreli Çalışma", *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 6, Haziran 2007, 230-232.

- Hueck, Götz, “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 103-159.
- Işık, Rüçhan, “Esneklik Üzerine Bir Not”, *MESS Mercek*, S. 32, Ekim 2003, 107-111.
- Işıklı, Alpaslan, *İş Hukuku*, (6. Baskı), İmaj Yayınevi, Ankara 2005.
- İçli, Ezgi, “Avrupa İşgücü Piyasasının Değişime Cevabı: Güvenceli Esneklik”, *MESS İşveren Gazetesi*, Şubat 2009, Erişim Tarihi: 01 Haziran 2011, <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=2267&icid=2267>
- İleri Ülkü, *Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2008.
- İşeri, Özge, “Kısmi Çalışma”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 83(2009/5), Eylül-Ekim 2009, 2597-2628.
- Kar, Bektaş, “Mevsimlik İş”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Aralık 2006, 69-86.
- Karakaş Gülin, *Toplu İş Sözleşmesinden Üyelik Dışında Yararlanma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2009.
- Karakaya, Mevlüt, “Kobi’lerin Küresel Ekonomik İklimde Uyumunda Uluslar arası Finansal Raporlama Standartları”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 3(2), 2010-2, 1-27.
- Karakuş Fatma, *Küreselleşme Sürecinin Sosyal Politikalar Üzerindeki Etkileri ve Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Karaman Mehmet Halis, *Türk İş Hukuku’nda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.
- Karan, Ulaş, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kuramları*, İnsan Hakları Ortak Platformu Yayını, Ankara 2009.
- Kavak Özkan, *Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Kapsamı (Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2005.
- Kemaloğlu, Nihal, “Görüntü ve Ses Kirliliği Tekel Direnişi”, *Akşam Gazetesi*, (26 Ocak 2010), 8.
- Kenar, Necdet, “Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler (çalışma)”, *TİSK İşveren Dergisi*, 45(12),

(Mart 2002), Erişim Tarihi: 07 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=4828&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=4828&id=29)

Kenar, Necdet, “Yeni İş Kanunu’nun İstihdama Muhtemel Etkileri (istihdam)”, *MESS Mercek*, S. 31, Temmuz 2003, 69-76.

Kızıloğlu, Hakkı, “Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 6. Sempozyumu: 5-6-7 Ekim 2000-İstanbul*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, 343-353.

Kinkır, Kamil, “Esneklik”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, 83-88.

Kocabıyık, Selçuk, “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi”, *MESS Mercek*, S. 39, Temmuz 2005, 126-130.

Koç, Muzaffer, “Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Sonuçları”, *Mali Çözüm*, S. 95, Eylül-Ekim 2009, 81-101.

Koç, Muzaffer, “Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süresi)”, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S. 17-18, Ocak-Şubat 2006, 137-145.

Koç, Muzaffer, “Geçici İş İlişkisi”, *Mali Çözüm*, S. 92, Mart-Nisan 2009, 259-271.

Koç, Muzaffer, *Hafta Tatili*, Aralık 2005, Erişim Tarihi: 17 Haziran 2011, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005127473.htm>

Konuk, Ali Nafiz, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, *MESS Mercek*, S. 34, Nisan 2004, 53-57.

Korkmaz, Adem, Mahiroğulları, Adnan, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, (2. Baskı), Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa 2007.

Koşar Mehmet Arif, *Türkiye’nin Ekonomi Politikası ve Çalışma İlişkileri 1923-1938*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.

Koyuncu Ayşe Gözde, *Enformel Sektörde Kadın Emegi: Evde Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.

Kumar, Krishan, *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, (2004), (Çev. Mehmet Küçük), Dost Kitabevi, Ankara 2004.

Kumcu, Ercan, “İş Güvencesi ve İstihdam”, *Hürriyet Gazetesi*, (22 Şubat 2007), 8.

- Kurtoğlu Ramazan, *İthal İkamelerinden Liberal Ekonomiye Geçiş Sonrasında Büyüme ve İşsizlik*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.
- Kurtulmuş, Numan, *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayıncılık, İstanbul 1996.
- Kutal, Gülten, “Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkileri”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 6. Sempozyumu: 5-6-7 Ekim 2000-İstanbul*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, 21-45.
- Loritz, Karl Georg, “Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: 27-31 Ekim 1993-Çeşme*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, 81-103.
- Makal, Ahmet, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, 62, (Aralık 2003), Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2011, [http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF\\_WP\\_62.pdf](http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF_WP_62.pdf)
- Makal, Ahmet, “Türkiye’de 1946-1960 Dönemindeki Grev Tartışmaları İle Grevler Üzerine Bir Çözümleme Denemesi”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri*, 65, (Şubat 2004), Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2011, [http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF\\_WP\\_65.pdf](http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dosyalar/tm/SBF_WP_65.pdf)
- Meriç, Nedim, “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2(8), Ekim 2005, 1545-1581.
- Meşhur H. Filiz Alkan, *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma, Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya 2006.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, (3. Baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku II-Toplu İş İlişkileri*, D.E.Ü. Yayını, İzmir 2001.
- Noyan Mehmet Ali, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.
- Odaman, Serkan, *Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, Legal Yayınevi, İstanbul 2007.
- Oğuz Özlem, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2007.

- Ongan, Nilgün Tunçcan, “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 3, 2004, 123-142.
- Öcal Aslan Tolga, *Endüstri İlişkilerinde Değişim ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu (endüstri)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Öcal Aslan Tolga, *İşçi Sendikacılığında Değişen Koşullar ve Yeni Örgütlenme Stratejileri (sendika)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2003.
- Öğüt, Adem, Akgemci, Tahir, Demirsel, M. Tahir, “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 12, 2004, 277-291.
- Özaydın Mehmet Merve, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliğinde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- Özcan Kemal, *4857 sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır 2006.
- Özel, Yusuf, *Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma*, Karaman Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, Karaman 2006.
- Özer Zerrin, *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- Özsunay, Ergun, *Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, (5. Baskı), İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1982.
- Palaz, Serap, “Part-Time Work In Turkey”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), Kış 2003, 1-11.
- Peksan Selcan, *Alternatif Küreselleşme Hareketleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Pimental, Manuel, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, 25-26.
- Pinhas Mordo Murat, *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.

- Pirler, Bülent, “Genç İşsizliği Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar”, *TİSK Akademi*, 2(Özel Sayı:1), 2007, 147-157.
- Portakal Olgun, *Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Prinz, Thomas, “Almanya’da Esnek Çalışma Süresi Modelleri”, (Çev. Zülfü Dicleli), *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 1, Mart 2006, 190-194.
- Reisoğlu, Safa, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (20. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Reisoğlu, Seza, *Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri*, Sevinç Matbaası, Ankara 1968.
- Rubia, Enrique De La, *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü Semineri: 31 Ocak 2002-İstanbul*, TÜSİAD Yayını No.TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul 2002, 54-55.
- Sağlanmak Handan, *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.
- Sağlam Neşe, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009.
- Sargıcı Ebru Yeşim, *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Seliçi, Özer, *Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1977.
- Sevim Adnan, *Toplam Kalite Yönetiminde Bir Araç Olarak Toplam Kalite Maliyet Sisteminin Kurulması ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 1996.
- Sınav, Tahsin, Temir, Arif, Kala, Murat, *Sorulu Cevaplı ve İçtihatlı İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2009.
- Songu Sezgi Öktem, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.
- Songu, Sezgi Öktem, Birben, Erhan, “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür?”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan*, 9(özel sayı), 2007, 273-288.



- Soysal, Tamer, “Kulüp ile Profesyonel Futbolcu Arasındaki Sözleşmeler ve Sözleşmelerden Doğan İhtilaflarda Yargı Yeri”, *Adalet Dergisi*, 36, (Ocak 2010), Erişim tarihi: 23 Haziran 2011, <http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/36.say1/tamersoysal.pdf>
- Soysal, Tamer, “Tele Çalışma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 9, Ocak 2006, 133-165.
- Soysal, Tamer, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(2006/4), (Ekim-Kasım-Aralık 2006), Erişim Tarihi: 13 Ocak 2011 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/843.pdf>
- Sur, Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, (2. Baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008.
- Sümer, Halûk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, (3. Baskı), Mimoza Yayınları, Konya 2009.
- Süral, Nurhan, “Özel İstihdam Büroları”, *TİSK İşveren Dergisi*, 43(12), (Eylül 2005), Erişim Tarihi: 25 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1220&id=68](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1220&id=68)
- Süral, Nurhan, “Rekabet Gücünün ve İstihdamın Artırılmasında Sosyal Anlaşmalar”, *TİSK İşveren Dergisi*, 45(7), (Nisan 2007), Erişim Tarihi: 09 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=1672&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=1672&id=86)
- Süt Egemen, *Devlet Anlayışlarının Tarihsel Süreçte Değişmesinin İstihdam ve İşsizlikle İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2007.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, (2. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2005.
- Şafak, Can, *Üçlü Vardiya Organizasyonu*, 2007, Erişim Tarihi: 17 Haziran 2011 [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=10733](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=10733)
- Şen Harika, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Emek Arz ve Talebindeki Değişimin İşgücü ve İstihdam Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Şen, Murat, “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, IV(1-2), 2000, 523-546.
- Şen, Sabahattin, “Avrupa’da Emek Esnekliği”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15(1), Ağustos 1998, 25-39.
- Şen, Sabahattin, “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma (esnek üretim)”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15-16(1-6), Kasım 1999-Şubat 2000, 24-55.

- Tan Gizem, *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- Tan, Namık, “İşgücü Piyasasında Değişiklikler ve Örgütlenme Önündeki Engeller”, *Türk-İş Yayın Organı*, S. 369, Eylül-Ekim 2005, 140-143.
- Taşoğlu, Jale, Limoncuoğlu, S. Alp, “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 2010, 77-85.
- Taştan Onur Can, *Neoliberal Stratejide Sosyal Politikaların Konumu: Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.
- Tekinay, S. Sulhi., Akman, Sermet, Burcuoğlu, Haluk, Altop, Atilla, *Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (6. Baskı), Filiz Kitabevi Yayınları, İstanbul 1988.
- Tezel, Ali, “İşveren İçin Avrupa İşçi İçin Çin’i İsteyemezsiniz”, *Habertürk Gazetesi*, (17 Şubat 2010), 21.
- Tiftik, Mustafa, *Türk Hukukunda Özel Okul Sözleşmesi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
- Tiftik, Mustafa, *Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural İle Düzenlenmesi Sorunu*, (2. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
- Tokol, Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Vipaş Yayınları, Bursa 2001.
- Tokol, Aysen, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi?”, *İş-Güç E-Dergi*, 5(1), (2003), Erişim Tarihi: 10 Haziran 2011, <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>
- Tuncay, A. Can, “21. Yüzyıl’da Türk Çalışma Mevzuatı Nasıl Olmalıdır?(çalışma mevzuatı)”, *MESS Mercek*, S. 20, Ekim 2000, 95-104.
- Tuncay, A. Can, “Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri (çözüm)”, *MESS Mercek*, S. 15, Temmuz 1999, 67-83.
- Tuncay, A. Can, “Esneklik Gerçeği Karşısında Çalışma Mevzuatı ve Olması Gerekenler (mevzuat)”, *MESS Mercek*, S. 28, Ekim 2002, 59-68.
- Tuncay, A. Can, “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi (ödünç iş)”, *MESS Mercek*, S. 30, Nisan 2003, 56-75.
- Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, (5. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.

- Turan Bülent, *Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 sayılı İş Kanununa Yansımaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale 2005.
- Tümerdem Meltem, *Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, Erişim Tarihi: 16 Haziran 2011, <http://www.tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=s%FCreklilik&ayn=tam>
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, *Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım*, MESS Yayınları, İstanbul 2002.
- Tüzün Başak, *Toplam Kalite Yönetimi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 1994.
- Ulucan, Devrim, “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, *MESS Mercek*, S. 31, Temmuz 2003, 60-66.
- Ulucan, Devrim, “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Eylül 2007, 5-10.
- Uludağ, İlhan, *İzlenen Ekonomik Politikalar Işığında Türkiye Ekonomisi Teori-Politika-Değerlendirme*, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Yayınları, İstanbul 1990.
- Uluğ Gülnaz, *Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Uluslan, İlhan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.
- Umur, Ziya, *Roma Hukuku Ders Notları*, (3. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 1999.
- Urhanoglu Cengiz İftar, *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.
- Uslu, Murat, “Ödünç İş İlişisine Dair Sorunlar ve Baskın İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan*, 9(özel sayı), 2007, 331-353.

- Uşan, M. Fatih, “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, IV(1-2), Haziran-Aralık 2000, 91-116.
- Uşen, Şelale, *Avrupa Birliği’nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2006.
- Uyanık, Yücel, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 2003, 535-550.
- Uyanık, Yücel, “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 2008, 209-224.
- Uzun, Bekir, *Yeni İş Yasası*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2004-31, İstanbul 2004.
- Ünal, Ayşe, “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(1), Ocak-Şubat-Mart 2005, 111-128.
- Weihe, Anders, Modig, Andreas, “İsveç’te Toplu Pazarlık Prosedürü”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Eylül 2007, 194-199.
- Yalçinkaya Nilüfer, *Kısmi Çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesinde Bir Uygulama Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Yamakoğlu, Efe, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11(2), Ocak 2010, 23-46.
- Yavuz, Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Kamu-İş Yayını, Ankara 1995.
- Yavuz, Cevdet, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (4. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul 1996.
- Yeşilyurt Çiğdem, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006.
- Yıldırım Sezen, *Avrupa Birliğinde İstihdam Politikaları ve İşsizlik; Euro Alanında Gelişmeler*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
- Yıldız Neslihan, *Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.

- Yılmaz Güler, *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.
- Yılmaz, Onur, *Evde Çalışan Kadınlar ve Sorunları*, 2004, Erişim Tarihi: 13 Temmuz 2011 [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=999](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=999)
- Yorulmaz, Çiğdem, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.
- Yüksel, Nihat, “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”, *TİSK İşveren Dergisi*, 41(5), (Şubat 2003), Erişim Tarihi: 11 Haziran 2011, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_yazdir.asp?yazi\\_id=664&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_yazdir.asp?yazi_id=664&id=40)
- Zengin Arzu, *Geçici (Ödünç) İş İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.
- Zengingönül, Oğul, “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 2003, 157-171.
- Zevkliler, Aydın, Aydoğdu, Murat., Petek, Hasan, *Zevkliler Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, (6. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 1998.
- Zevkliler, Aydın, Havutçu, Ayşe, *Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri*, (9. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara 2007.

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
Adı Soyadı	Murat İkizler
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum- 19.06.1971
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lisans Öğrenimi	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	-
<b>İş Deneyimi</b>	
Stajlar	Avukatlık Stajı:1994-1995
Projeler	-
Çalıştığı Kurumlar	-Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Erzurum İl Müdürlüğü 1997-2000 -Sosyal Güvenlik Kurumu Ağrı İl Müdürlüğü 2000-2011
<b>İletişim</b>	
E-Posta Adresi	muratikizler@gmail.com
<b>Tarih</b>	25.11.2011