



4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri Ve Uygulama Problemleri*

Muzaffer KOÇ
Doç. Dr., Marmara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
ferkoc70@hotmail.com

Öz

Çalışma hayatının dinamik yapısı, teknolojik gelişmeler, kıran kırana rekabet, mevcut çalışma biçimlerini değiştirmiş ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Belirtilen gerekçelerden hareketle 4857 sayılı İş Kanunu (2003) eski düzenlemelerin bazılarını yeniden düzenlemiş ve bazı yeni düzenlemeler getirmiştir.

Bir mevzuatın başarısı, ülke şartlarına uygun hükümler içermesine ve gerektiği şekilde uygulanmasına bağlıdır. Uygulanabilir mevzuatın kabulü kadar, söz konusu mevzuatın uygulanabilmesi de önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunuyla, işçi ve işverenin çalışma şartlarını kendi ihtiyaçlarına göre farklı şekilde belirlenmesine imkân tanıyan geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme süresi, telafi çalışması ve serbest zaman gibi birçok esneklik düzenlemesi getirilmiştir. Ancak söz konusu düzenlemeler uygulayıcılar tarafından yeterince bilinmemekte ve çoğunlukla da pratikte yanlış uygulanmaktadır.

Bu çalışmada çalışma hayatının esneklik ihtiyacını karşılamak için kabul edilen düzenlemelerin uygulamadaki sorunları tartışılmış ve çeşitli çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimler: 4857 Sayılı İş Kanunu, Esneklik, Denkleştirme, Atipik Çalışma, Kısmi Çalışma

The Provisions Of Flexibility In The Labour Act No. 4857 And Their Implementation Problems

Abstract

The dynamic nature of working life, technological advances, fierce competition has led to the change in the standard forms of employment, and has resulted with emergence of new forms of employment. Moving from this specified grounds, the Labour Act No. 4857 of 2003 has re-provisioned some of the old regulations and has brought some new regulations.

The success of a regulation is directly linked to that, it includes provisions that are compatible with the country's conditions and that can be implemented appropriately as required. As the adoption of the applicable legislation, the implementation of this legislation is important as well. By the Labour Act No. 4857, many flexibility arrangements have been introduced such as temporary employment relationship, part-time work, on-call work, compensation work-time, compensatory work and free time, that are allowing employer and employees to able to determine the working conditions in different ways according to their needs. However, these arrangements are not known enough by the practitioners, and are often being implemented wrong in practice.

Keywords: The Labour Act No. 4857, Flexibility, Equalization, Atypical Work, Part-Time Work

* Bu çalışma, 22-23 Eylül 2016 tarihleri arasında Uşak'ta düzenlenen Scientific Cooperation for Future International Conference-2016'da sunulan aynı başlıklı bildirinin bazı bölümler eklenerek genişletilmiş ve güncellenmiştir.

Giriş

Çalışma hayatının dinamik yapısı, teknolojik gelişmeler, kıran kırana rekabet, mevcut çalışma biçimlerini değiştirmiş ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Belirtilen gerekçelerden hareketle 4857 sayılı İş Kanunu (2003) eski düzenlemelerin bazılarını yeniden düzenlemiş ve bazı yeni düzenlemeler getirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma saatlerine esneklik kazandırılması, denkleştirme modelinin getirilmesi, serbest zaman imkânının tanınması gibi bir takım düzenlemelerle işçi ve işverenin çalışma şartlarını kendi ihtiyaçlarına göre farklı şekilde belirlenmesine imkân tanımıştır. Ancak söz konusu düzenlemeler uygulayıcılar tarafından yeterince bilinmemekte ve çoğunlukla da yanlış uygulanmaktadır.

Teknolojik gelişmeler, ekonomik ve sosyal gelişmeler çalışma ilişkilerindeki esneklik biçimini de değiştirmiştir. Bu bağlamda günümüzde esneklik kavramı yerini, güvenceli esneklik kavramına bırakmıştır.

Bu çalışmada esneklik kavramı ve gerekçeleri tartışılmış, güvenceli esneklik bağlamında iş güvencesi incelenmiş ve çalışma hayatını esneklik ihtiyacını karşılamak için kabul edilen düzenlemelerin uygulamadaki sorunları ve çözüm önerileri ele alınmıştır.

Teorik Çerçeve

Teknolojik gelişmenin hızlandığı, üretim faktörü olarak bilginin üretim sürecindeki konumunun arttığı, toplumsal değişimin hız kazandığı günümüzde, işçi-işveren ilişkilerinde de değişim söz konusu olmuştur. Özellikle 1980'li yılların ortalarından itibaren küreselleşme olgusu, tüm dünyayı etkisi altına almış ve çalışma hayatına yönelik kurumların ve ilişki biçimlerinin değişimine sebep olmuştur.

Bilimsel ve teknolojik değişiklikler, iktisadî hayatı ve işçi-işveren ilişkisini etkilemiş, mevcut yapıların değişmesine, yeni gelişmelere ve rekabete uygun esnek yapıların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Ateş, Çöpoğlu, 2015:111). Belirtilen değişiklikler ve gelişmeler özellikle esnek çalışma modellerinin iş hukukuna taşınmasına sebep olmuştur. Esnek çalışma, çalışanların belirli şartlara uyarak kişisel ihtiyaçlarına göre çalışma saatlerini ayarlayabilmesini ifade eder (Bilginoğlu,1997:399).

Teknolojik gelişmeler, ekonomik ve sosyal gelişmeler çalışma ilişkilerindeki esneklik biçimini de değiştirmiştir. Bu bağlamda günümüzde esneklik kavramı yerini, esneklik (flexibility) ve güvence (security) kelimelerinin kısaltmalarından oluşan güvenceli esneklik (flexicurity) kavramına bırakmıştır (Gündoğan, 2007:23; Kuzgun, 2012:1). İşgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngören güvenceli esneklikle, hem işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen şartlara uyum yeteneğinin artırılması hem de işgücü



piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir (ÇSGB, 2014a:27). Ekonomik ve sosyal mülahazaların bağdaştırıldığı bir esneklik biçimi olan güvenceli esneklik, çalışanların mağdur olmamalarına yönelik önlemleri de anlatır (Süral, 2007:7).

Güvenceli esneklik kavramı üzerinde sosyal taraflar arasında bir fikir birliği bulunmadığı gibi tarafların kavramdan beklentileri de farklılık göstermektedir. Sendikalar, güvenceyi, esneklik için bir ön şart olarak görürken işverenler ise istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin önemine vurgu yapmaktadır (Gündoğan, 2007:23). İşletmeler küresel rekabette konumlarını kaybetmemek için esneklik talep etmekte iken işçiler, istihdam güvencesi ve uygun bir hayat standardının sağlanmasını öncelikli olarak istemektedirler (Zeytinoğlu, 2006:200-201).

4857 Sayılı İş Kanununda Esneklik Düzenlemeleri

4857 Sayılı İş Kanununun gerekçesinde yeni bir İş Kanununun hazırlanmasını zorunlu kılan sebepler ve gerekçeler “*yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir. Bunlar gibi işsizliğin artık sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmaktan çıkarak evrensel bir boyut kazanması, buna karşılık ulusal ve uluslararası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimler arasında belirtilebilir... Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır.*” (TİSK, 2009,72-73) şeklinde özetlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu iş sözleşmesini, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” 4857/8) olarak tanımlamış ve tarafların iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak şartıyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilmelerine imkân tanımıştır (4857/9).

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilir. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli veya diğer türde oluşturulabilir (4857/9). Buna göre esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi yasal sınır içinde tarafların anlaşmalarına bırakılmıştır.

En yaygın esnek çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma ve esnek zaman modeli ile çalışma şeklinde sıralanabilir (ÇSGB, 2014a:28). İşgücü piyasalarının esnekliğinin artırılmasına yönelik



olarak 4857 sayılı Kanun ile birtakım düzenlemeler yapılmasına rağmen Kanunda düzenlenen esnek çalışma biçimlerinin uygulamada yaygınlık kazandığını söylemek mümkün değildir (ÇSGB, 2014a:30).

Alt İşverenlik

Alt işveren, başka bir işverenden iş alan ve işçilerini söz konusu işverene ait işyerinde çalıştıran işverendir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda *"diğer işveren"* kavramı olarak ifade edilen alt işverenlik, özellikle artış göstermeye başladığı 1980'li yıllardan sonra, *"taşeron"*, *"tali işveren"*, *"alt ısmarlanan"*, *"alt işveren"*, *"alt işletici"*, *"aracı"*, *"ikinci işveren"* gibi kavramlarla da ifade edilmiştir (Şafak, 2004:113; Aykaç, 2010:12). 2013 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda söz konusu ilişki *"alt işveren"* kavramıyla düzenlenmiştir.

Bir işverenin işyerinde yürüttüğü faaliyetleri kendi personeliyle yerine getirmesi olağan bir durum iken çeşitli mali ve teknik sebeplerden dolayı işverenlerin, bazen işin bir bölümünü başka bir işverenin işçileri vasıtasıyla yapmaları da söz konusu olabilmektedir (Akyiğit, 2015:28). Özellikle, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni uzmanlık alanları, maddi imkânsızlıklar, kamudaki kadro kısıtlılığı, amansız rekabet şartları gibi bir takım ekonomik ve teknik sebeplerden dolayı işverenler, kendi istihdam ettikleri işçilerle birlikte başka işverenin işçilerinin devreye girdiği alt işveren ilişkisi gibi düzenlemelere de yönelmektedirler (Şahlanan, 2014:469-476). 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme süreci, ekonomik ve teknolojik gelişmeler işletmeleri, üretim ve istihdamı dışsallaştırma stratejilerine; yani, işyerlerinde gerçekleştirecekleri hizmet ve mal üretimini, kendi işçileriyle birlikte başka işveren ve onun işçileri aracılığıyla gerçekleştirme yoluna sevk etmiştir (Güzel, 2010:15).

Günümüzde istihdamın dışsallaşması artan bir ivme ile yaygınlaşmaktadır. İstihdamın dışsallaştırılmasının en eski ve yaygın görünen biçimi, alt işverenliktir (Yenisey, 2009:19). Alt işverenlik İş Hukuku tarafından yasaklanmamakla birlikte temel bir istihdam modeli olarak değil; bir istisna model olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle alt işverenlik kapsamında işçilerin korunması amacıyla önemli güvenceler ve sınırlamalar getirilmektedir (Güzel, 2010:15).

İş Hukukunda asıl olan, işverenin kendi işçisi ile mal veya hizmet üretmesidir. Söz konusu işlerin başka işverenlere vermesi istisnai durumdur ve ancak Kanunun öngördüğü sınırlar içerisinde gerçekleştirilebilir. Türkiye'de resmi kayıtlara göre yaklaşık 1,5 milyon alt işveren işçisi bulunmaktadır. Alt işveren işçilerinin ücret, kıdem tazminatı, yıllık izin gibi özlük haklarına yönelik sorunları bulunmaktadır. Son dönemde yapılan bazı yasal düzenlemelerle kamu kurum ve kuruluşlarda çalıştırılan alt işveren işçilerine yönelik ücret, kıdem tazminatı ve yıllık iznin haklarına ilişkin bir takım iyileştirmeler yapılmıştır (Koç,2015:853).



Alt işverenlik hususunda yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Alt işverenlik uygulamasında teknolojik veya işletme gerekliliği ile çalışanların sosyal haklarının korunması ilkelerinin birlikte değerlendirildiği bir sistemin oluşturulması gereklidir (Kalkınma Bakanlığı, 2014:70).

64. Hükümet tarafından (2016) kamu işyerlerindeki personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım işlerinde çalışan işçilerin kadroya alınması ve söz konusu işçilerin “Özel Sözleşmeli Personel” olarak istihdam edilmesi öngörülmüştür. Öngörülen özel sözleşmeli personel modeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi dışında yeni bir istihdam statüsüdür. Kamuda alt işveren bünyesinde çalışan ve çoğu zaman mağdur olan işçilerin kadroya alınarak “güvence”ye kavuşturulması çok önemli bir adım olmakla beraber özel sözleşmeli personel gibi farklı ve nasıl şekilleneceği net belli olmayan bir statünün getirilmesi uygulamada yeni bir takım problemleri de birlikte getirecektir. Bu nedenle kamuda alt işveren bünyesinde çalışan işçilerin doğrudan “işçi” kadrosuna alınması daha sağlıklı çözüm yolu olacaktır.

Geçici İş İlişkisi

Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisinin, 1960’lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin yaygın bir girişim olarak faaliyete geçtiği, hatta ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu, Avrupa Birliği çalışma müktesebatına da giren ödünç iş ilişkisinin, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturduğu, madde gerekçesinde belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, uygulamada yaygınlaşan geçici (ödünç) iş ilişkilerini bir düzene bağlamak ve özellikle işçinin haklarını “müteselsil mesuliyet” ilkesine uygun garanti altına almak için, İş Kanununda özel bir hüküm getirilmiştir (Demir,2005:21).

Tasarıda “ödünç iş ilişkisi” olarak düzenlenen madde, “geçici iş ilişkisi” olarak değiştirilmiştir. Ancak, mahiyetinde bir değişim olmamıştır. Doktrinde de daha çok “ödünç iş ilişkisi” olarak adlandırılmaktadır. 1475 Sayılı Yasada bulunmayan ve ilk kez 4857 Sayılı Yasada yer alan “geçici iş ilişkisi”, Yeni İş Kanunu’nun en çok eleştiri alan düzenlemelerinden biridir.

Ödünç iş ilişkisi, üç taraflı bir ilişkidir (Aydınlı, 2005:22-23). İlki, ödünç alan işverenle-ödünç veren işveren arasındaki ödünç işçi verme sözleşmesidir. İkinci ilişki ise ödünç veren işverenle-ödünç verilen ve kendi işçisi olan işçi ile olan iş sözleşmesidir. Üçüncü ilişki ise, ödünç alan işverenle-ödünç aldığı işçi arasındaki hukuki ilişkidir.

İlk kez 4857 Sayılı İş Kanununda yer alan ve İş Kanunu’nun en çok tartışılan düzenlemelerinden biri olan geçici iş ilişkisi, 2016 yılında yapılan değişiklikle farklı bir nitelik kazanmıştır. Buna göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla gerçekleştirilebileceği gibi holding bünyesi içinde/aynı şirketler



topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle de ortaya çıkmaktadır.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak başka bir işverene devretmektedir. Kanunda devrin gerçekleşeceği alanlar ve süreler belirtilmiştir. Buna göre,

- İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
 - Mevsimlik tarım işlerinde,
 - Ev hizmetlerinde,
 - İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
 - İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
 - İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
 - Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,
- geçici iş ilişkisi kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi; işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hariç, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde/aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Geçici iş ilişkisinin gerçekleşebilmesi için, Kanunda holdinge/aynı şirketler topluluğuna bağlı işyeri şartı aranmıştır.

Uygulamada iş sözleşmeleri bağtlanırken işçinin geçici iş ilişkisine onay verdiğine ilişkin hükümlere rastlanılmaktadır. Ancak Kanun, işçinin, geçici iş ilişkisine devirden önce “peşinen” rıza göstermesine engel olmak istemiştir. Buna göre, Kanun “devir sırasında” demekle, toplu sözleşmelerle sendikaların genel bir yetki almasının işçiyi bağlayıcı bir yönü olmayacaktır. Bunun dışında iş sözleşmesi yaparken yahut işçiyi işe alırken, “istediği zaman ödünç verebilir” gibi bir hüküm de işçiyi bağlamayacaktır. Devir sırasında, ödünç verme tarihini taşıyan bir muvafakatin alınması gereklidir (Şen, 2004).



İşçinin “devir sırasında” yazılı rızası alınmalıdır. Ancak, “devir sırasında yazılı rıza alma” keyfiyeti, uygulamada sıkıntılara sebep olmaktadır. Zira işsizliğin had safhaya geldiği ve işe alınmadan “boş” ibraname imzalandığı bir zamanda, işçinin, geçici iş ilişkisine “yazılı” rıza göstermemesi zor görünmektedir (Koç, 2009b:262).

Aksi görüşler olmakla birlikte, yazılı şekil bir geçerlilik şartı kabul edilmelidir. Yazılı şekilden kasıt, adi yazılı şekildir. Başka bir ifadeyle, sözle rıza verme halinde, geçici iş ilişkisi kurulmuş olmayacaktır (Benli, 2006:6/a). Geçici iş ilişkisi kurabilmek için işverenin tek taraflı kararı yeterli olmayıp, mutlaka işçinin rızası aranmalıdır. İşçinin rızası olmadan geçici iş ilişkisine zorlanması durumunda, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğacaktır.

Kanun, geçici iş ilişkisinin altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacağını belirttikten sonra, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebileceğini hüküm altına almıştır. Uzatmaların her defasında işçinin rızasının alınması şarttır (Demir, Gerşil, 2008:80).

Belirli Süreli Sözleşme

4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde düzenlenen belirli süreli çalışma, belirli bir işin tamamlanması, belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi durumlarda uygulama alanı bulan esnek bir çalışma şeklidir (ÇSGB,2014a:29). Belirli süreli çalışan oranı AB-27 ülkelerinde yüzde 14,1 iken Türkiye’de bu oran yüzde 12,2 olarak gerçekleşmektedir (ÇSGB,2014a:29).

İş ilişkilerinde esas olan, belirsiz süreli iş sözleşmesidir. İş Kanunu’nun 11. maddesi, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağını hükme bağlamıştır. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesi belirli süreli bir işte, belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olmadan yapılmışsa, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusudur. Belirli iş sözleşmesine ilişkin bazı noktalar önem kazanmaktadır (Koç,2009a:83).

Objektif Şartlarla Sürenin Tayini

Belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşme süresi bellidir. Zira belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için, iş sözleşmesinin ya belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak ortaya çıkması gereklidir. Kanun, belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için bir takım objektif şartlar öngörmüştür. Kanundaki “gibi” kelimesiyle tadat edilen unsurların benzerlerinin de söz konusu olabileceğine işaret edilmiştir. Başka bir ifadeyle, objektif nedenler kanunda belirtilenlerle sınırlı olmayıp, benzer bazı durumlar da, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif neden olarak değerlendirilebilir (Ayan,2005, 446). Belirli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için maddede ifade edilen “belirli süreli iş”, “belli bir işin tamamlanması” ve “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi hususlar, “objektif koşulları” açıklamak için getirilen



örneklerdir (Eyrenci, 2003). Belirli süreli iş sözleşmesinde önemli olan nokta, sözleşme süresinin taraflarca bilinmesidir. Taraflar, iş sözleşmesinin sona erme tarihini bildiklerinden, herhangi bir bildirim ihtiyacı bulunmamaktadır. Taraflar kararlaştırmaları dahi, işin amacı ve niteliğinden, yapılan işin bir süreye bağlı olduğu anlaşılmakta ise (örneğin, tamirat ve inşaat gibi işler), yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilir. Maddenin lafzından objektif nedenlerin sınırlı olmadığı belirtilmekle birlikte, söz konusu nedenler, esas itibarıyla kanunda belirtilenlere benzer nitelikte olmalı, belirli süreli iş sözleşmesinin işlevi ve sınırlamanın amacı ile uyumlu olmalıdır (Alpagut, 2004, 82).

Yazılı Olması

İş Kanununun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesi tanımlanırken, belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olması gerektiği belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleri ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin hukuki sonuçları birbirinden farklıdır. Zira belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde fesih olgusu söz konusu olmadığından, feshe ilişkin hüküm ve hukuki sonuçlar da uygulanmayacaktır (Alpagut, 2004, 88). Bu yüzden, belirli iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şeklinin, geçerlilik şartı mı, yoksa ispat şartı mı olduğu hususu tartışmalı olmakla birlikte öğretideki hâkim görüş, söz konusu şekil şartının ispat değil, geçerlilik şartı olduğu yönündedir (Ayan, 2005, 454).

Esaslı Neden

İş Kanunu'nun 11. Maddesinde "belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz" denilmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunundan önce, uygulamada, herhangi bir esaslı neden olmadan belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme yapılmaktaydı. Böylece işçinin belirsiz süreli çalışması halinde gündeme gelebilecek olan bazı hakları (ihbar öneli, ihbar tazminatı, yeni iş arama izni gibi) kaybolmaktaydı. Gerçi yargı kararlarıyla, belli şartlar altında birden fazla üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilmekteydi. 4857 Sayılı İş Kanunuyla söz konusu ihtilaflara "esaslı neden" kavramıyla açıklık getirilmek istenmiştir. Ancak, esaslı nedenin, "ne veya neler" olabileceği de uygulamada ihtilaflara sebep olmaktadır. Gerçekten "**esaslı nedenler**"ın neler olacağı, uygulamada bir sorunlu alan olarak ortaya çıkmakta; uyuşmazlıklara sebep olabilmektedir. Esasen, bu tür düzenlemelerin daha net ve ilkelere tabi olarak düzenlenmesi gereklidir.

Esaslı nedenlerin; işçinin, işin ve işyerinin mahiyetine göre farklılık arz edebileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Ne zaman biteceği belli olmayan bir işte taraflar belirli süreli sözleşme yapamayacaklardır. Ancak objektif bir olgu varsa belirli süreli iş sözleşme yapılabilir. Mesela hastalanmış olan belirsiz süreli çalışan bir işçinin yerine belirli süreli birini çalıştırma ve yıllık iznini



kullanan işçinin yerine işçi çalıştırma örnek verilebilir (Mollamahmutoğlu, 2004). Bu bağlamda, örneğin, işçinin nitelikli bir kişi olması veya yaptığı iş bakımından o statüdeki kimselere ihtiyaç duyulması sözleşmenin belirli süreye bağlanmasını tek başına haklı gösterecek bir olgu değildir (Akyiğit,2004,9). Esaslı nedenlerin, işverenler tarafından objektif olarak ortaya konulmasının önemi açıktır. Bu bağlamda “esaslı neden”; uygulamada, öğretide ve yargı kararlarında, zamanla, daha da netleşecektir (Koç,2009a:87).

İş sözleşmeleri belirli süreli yapılacağı gibi, belirsiz süreli de yapılabilir. Çalışma hayatımızda esas olan, belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışmadır (Mollamahmutoğlu, 2004).

Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımının Sınırları

İş Kanunu, özellikle uygulamada karşılaşılan ve iş sözleşmesinin mahiyetiyle ortaya çıkan durumlar için esaslı bir neden olmadıkça farklı işlem uygulanamayacağını hüküm altına almıştır. Başka bir ifadeyle, sadece sözleşme şeklinin farklı olması işçiye farklı davranılmasını haklı kılmayacaktır. Bu yüzden, işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacaktır (İşK/5).

Benzeri şekilde İş Kanunu’nun 12. maddesinde “*belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları*” başlığıyla, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Başka bir ifadeyle kanun, haklı bir neden yoksa, işçinin sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasından kaynaklanan bir ayrımı yasaklamıştır.

Kanun ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verileceğini hükme bağlamıştır. Aynı şekilde, işçilere kıdemlerine göre sağlanan haklardan, farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, ayırıma gidilemeyecektir.

Belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasındaki ayırımın önemi, esas itibarıyla sözleşmenin sona ermesi ve buna bağlanan hukuki sonuçlara bağlıdır (Alpagut,1998,7).

Bölünebilir Menfaatler

Kanun, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verileceğini hükme bağlamıştır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, örneğin, ikramiyeden çalıştığı süreyle orantılı olarak yararlanacaktır. Zira paraya ilişkin menfaat bölünebilirdir. Bölünemez menfaatlerden, sadece o sıradaki mevcut işçiler



yararlanacaktır. Ancak bu durumda da işçiler arasında ayırım yasağı söz konusu olmaktadır. Mesela, şirketin kuruluş yıldönümü nedeniyle işçilere verilen hediyelerden veya yardımlardan, aynı şartlardaki bütün işçilerin eşit biçimde yararlandırılması gereklidir (Ayan,2005,462).

Kanunda, işçilerin kıdem sürelerinin hesabında, işçilerin çalıştıkları iş sözleşmelerinin türünün önemli olmadığı, haklı nedenler bulunmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçi için esas alınan kıdemin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre mesela, iki yıllık kıdemi bulunan işçilere sağlanan üç günlük ek yıllık izin, hem belirsiz süreli hem de belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve iki yıllık kıdemi bulunan bütün işçilere aynı biçimde uygulanması gereklidir (Ayan,2005,462).

Kısmi Çalışma

En eski ve yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimi olan kısmi süreli çalışma (ÇSGB, 2014a:28), İş Kanunun getirdiği önemli düzenlemelerden biridir. Batı ülkelerinde oldukça yaygın bir uygulama olan kısmi çalışma, işçi ve işverenin anlaşarak normal çalışma süresinden daha az sürede çalışmasını anlatır. İş Kanunu kısmi süreli sözleşmeyi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumu şeklinde tanımlamaktadır. Kısmi süreli çalışma, *“işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma”* olarak tanımlanabilir (Ünal, 2005). Uygulamada kısmi çalışma haftanın belirli günlerinde tam gün çalışma şeklinde gerçekleşebildiği gibi haftanın işgünlerinde belirli saatlerde çalışma şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Demir, Gerşil, 2008:75).

İş Kanunu kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye yönelik ayrımı yasaklamıştır. Söz konusu kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kanun, emsal işçi kavramı getirmiş ve emsal işçiye, işyerinde aynı/benzeri işte tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olarak tanımlamıştır. Kısmi süreli sözleşmeyle çalışan işçiye yönelik olarak tam süreli çalışan işçilerle ilgili mevzuat hükümlerinin altında *“kısmi süreli çalışan işçi aleyhine”* düzenlemeler yapılamaz (Demir, Gerşil,2008:76).

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi ayda 300 lira yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye söz konusu yardım 100 lira olarak ödenecektir. Kısmi süreli çalışan işçinin bölünmeyen bir haktan yararlanması, tam süreli emsal işçiye göre bir farklılık göstermeyecektir. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmelerindeki bildirim süresi, tam süreliiden farklı olamayacaktır (Koç, Görücü,2011: 155-156).



Uygulamada kısmi süreli sözleşmeyle çalıştırılan işçilere yönelik hafta tatilinin kullandırılması ve ücretinin belirlenmesi, kıdem tazminatının ödenmesi, yıllık iznin kullandırılması gibi birtakım hususlarda sıkıntılar yaşanmaktadır.

Çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması açısından büyük önem taşıyan dinlenme hakkı Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Gerçekten, haftanın bütün günlerini çalışarak geçiren bir insanın hem fizyolojik hem de ruhsal bakımdan hayatını uzun süre sağlıklı olarak sürdürmesi mümkün değildir. Bu yüzden kanunlar, haftanın bir gününde **hafta tatili** yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. İş Kanununun 46. maddesine göre, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az 24 saat hafta tatili verilmelidir. Örneğin, haftanın altı günü her gün 2 saat çalışan işçi de tam süreli çalışan işçi gibi hafta tatiline hak kazanabilecektir. Ancak belirtilmelidir ki, işçinin alacağı hafta tatili ücreti, günlük ücreti miktarı kadar olacaktır (Koç, Görücü,2011: 155-156).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesi, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda **yıllık ücretli izinlerini** düzenlemiştir. Buna göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği süredeki her yıl için hak ettikleri izinlerini, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli çalışmalarına denk gelen iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar. Başka bir ifadeyle, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar işyerindeki kıdemine ve yaşına uygun olarak İş Kanunu'nun 53. maddesindeki izin sürelerinden yararlanacaklardır; yani, işçi iznini kıdemine uygun olan süre ne kadar ise o kadar kullanacaktır(Koç, Görücü,2011: 156-157). Örneğin, işyerinde kısmi süreli olarak bir yıldan beri haftanın iki günü ve günde üç saat çalışan işçi 14 günlük yıllık izne hak kazanacaktır. Yıllık izni 14 gün olmasına rağmen izin ücreti 12 saat olarak ödenecektir.

Uygulamada kısmi süreli iş sözleşmesinde kıdem tazminatının hesaplanmasında sıkıntılar çıkmaktadır. Bazı uygulamalarda kısmi süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdemi, fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak süre üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak, kıdem tazminatının iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tüm süre üzerinden hesaplanması gerekir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kıdem süreleri, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerde olduğu gibi, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri ile sona erdiği tarihe kadar geçen süreye göre belirlenir(Koç, Görücü,2011:159).



Çağrı Üzerine Çalışma

Teknolojik gelişme ve çalışma hayatının dinamik ve girift yapısı günümüzde çalışma ilişkilerinin daha esnek bir yapıya bürünmesine sebep olmuştur. Söz konusu esnek yapının bir yansıması da, işçinin devamlı olarak işyerinde bulunmasını gerektirmeyen bazı işlerin yaptırılmasını mümkün kılan “çağrı üzerine çalışma” modelidir. 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay içtihatlarıyla fiilen kabul edilmiş olan çağrı üzerine çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu’yla yasal nitelik kazanmıştır (Şakar, 2009:187).

Çağrı üzerine çalışma, işverene, işin yerine getirilmesini kendi durumuna göre ayarlama hakkı veren bir esnek kısmi çalışma türüdür (Demircioğlu, Centel, 2012:85). Çağrı üzerine çalışma özellikle talebin arttığı dönemlerde konaklama ve eğlence yerlerinde, gazetecilik işletmelerinde, marketlerde, inşaat sektöründe, tahmil ve tahliye işlerinde ortaya çıkan/çıkarılabilecek bir çalışma biçimidir (ÇSGB, 2014a:30). Çağrı üzerine çalışma, son zamanlarda özellikle otel, lokanta ve eğlence iş kolunda yaygınlaşmış olmasına rağmen Türkiye’de henüz çok sınırlı olan bir çalışma ilişkisidir (Eyrenci, 2003).

Çağrı üzerine çalışmada; iş sözleşmesiyle işçinin hizmetine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceği kararlaştırılmaktadır (Alpagut, 2008:30). İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı ilişki olan çağrı üzerine çalışmaya dayanan iş sözleşmesinin yazılı olması zorunludur (Eyrenci, 2003).

Çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinde, işçinin haftada/ayda veya yılda kaç gün çalışacağı, çağrının kaç gün önceden yapılacağı, her çağrıda günlük çalışma süresinin kaç saat olacağı bilgilerine yer verilmelidir.

İş Kanunu’nun 14. maddesine göre; taraflar sözleşme ile çalışma süresini hafta, ay veya yıla dayalı olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, sözleşme süresi haftalık 20 saat olarak uygulanacaktır. Ancak, aksi taraflarca kararlaştırılabilir.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Böylece çağrı üzerine çalıştırılan işçinin ücreti güvence altına alınmıştır (Süzek, 2009:249).

Çağrı üzerine çalışmada işçinin çalışmaya başlamasının belli bir süre önce haber verilmesi önem arz eder. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip bulunan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.

Anlaşmaya uygun olarak yapılan çağrıya işçi icabet ederek iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olur. İşçi ne zaman çağrılırsa çağrılırsın çağrıya icabet etmesi gerekir (Molamahmutoğlu, 2004). İşçinin uzun bir yol kat ederek çok kısa bir süre fiili çalışma yapmak suretiyle serbest zamanının bölünmesini



engellemek için kanunda asgari bir süre öngörülmüştür (Eyrenci, 2003). Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi/Denkleştirme Modeli

4857 Sayılı İş Kanunu, iş sürelerinin uygulanmasında önemli değişiklikler yapmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunundaki katı çalışma süresine esneklik kazandırmıştır. Çalışma sürelerinde esneklik arayışının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden bazılarını; işletmenin rekabet gücünü korumak ve arttırmak, teknolojik gelişmeler ve bunların endüstriye uygulanması, işçiye zamanını dilediği şekilde düzenleme imkânı vermek ve istihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması şeklinde sıralamak mümkündür (Demir, Gerşil, 2008:72).

4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunu'ndaki haftalık 45 saatlik çalışma süresini aynen korumuş; ancak, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyacının giderilmesi amaçlanarak, çalışma süresinin farklı dağılımı öngörülmüştür.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun özellikle işveren kesimi tarafından en çok şikâyet edilen hususlarının başında, haftalık çalışma süresinin iş günlerine "eşit" dağıtılmasının emredici bir biçimde hükme bağlaması gelmekteydi (1475/61). 4857 Sayılı İş Kanunu ise, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit dağıtılması esasını korumakla birlikte, bunun aksinin kararlaştırılabilmesine imkân hazırlamıştır (4857/63). Buna göre, hizmet akitleriyle veya tarafların anlaşmasıyla veya toplu iş sözleşmeleriyle, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması mümkündür. Ancak Kanun, çalışma süresinin farklı dağıtılmasında 2 sınırlama getirmiştir. Buna göre günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacaktır (günlük azami çalışma süresi). İki aylık denkleştirme dönemi öngörülmüştür.

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.

Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

İki aylık veya dört aylık denkleştirme dönemi bir defaya mahsus olmayıp; iki veya dört aylık denkleştirme dönemi bittikten sonra, araya kısa bir fasıla girebilir, ondan sonra tekrar iki veya dört aylık denkleştirme dönemi uygulanabilir. Söz konusu denkleştirme dönemlerinin aynı takvim yılı içinde



olması da şart değildir (Subaşı, 2005:57). Ancak, belirtilmelidir ki, iki veya dört aylık denkleştirme döneminin aynı takvim yılı içinde kalması şart olmamakla birlikte, bu dönemin birbirini izleyen aylar olması şarttır. Dolayısıyla, iki aylık denkleştirme süresi, bölüm halinde değişik zamanlarda kullanılarak daha uzun parçalara dağıtılamaz (Subaşı, 2005:58). Bu denkleştirme süresi, tarafların anlaşmasıyla dahi, yasada belirtilen süreyi aşamaz. Ancak, tarafların anlaşarak, bir önceki denkleştirme döneminin sona ermesinden sonra yeni bir denkleştirme dönemi belirlemeleri pekâlâ mümkündür (Demir, Gerşil, 2008:82).

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri belirlenir. Denkleştirme süresi ayın herhangi bir gününde başlayabilir. İki aylık süre, denkleştirme esasının başladığı tarihten itibaren hesap edilir (Temir, 2004).

Denkleştirme süresi ile fazla çalışma arasında bağlantı bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 maddesi fazla çalışmayı "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışma" şeklinde tanımlamıştır. Ancak haftalık kırkbeş saati aşmanın istisnası da bulunmaktadır. Yasanın 63 üncü maddesine göre, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Muhtelif nedenlerden dolayı işyerlerinde çalışma süresi, bazı haftalara daha fazla, bazı haftalara ise nispeten daha az çalışması şeklinden denkleştirilebilir. Başka bir ifadeyle, bazı haftalarda "yoğunlaştırılmış iş haftası" uygulanabilecektir. İşveren iki aylık bir denkleştirme süresi kullanabilecektir. Yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işveren işçiyi daha az sürelerle çalıştırması halinde, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda olmayacaktır.

Denkleştirme süresi, tarafların anlaşmasıyla dahi, kanunda belirtilen süreyi aşamaz. Ancak, tarafların anlaşarak, bir önceki denkleştirme döneminin sona ermesinden sonra yeni bir denkleştirme dönemi belirlemeleri pekâlâ mümkündür.

Bazı durumlarda denkleştirme sistemi iki veya dört aylık kısıtlamalara bakılmaksızın kesintisiz uygulanmaktadır. Bazen de işçinin onayı alınmadan denkleştirme uygulanabilmektedir. Denkleştirme sistemine yönelik sağlıklı bir kayıt düzeninin bulunmaması da taraflar arasında ihtilafı artırmaktadır. Bu nedenle iki aylık dönemi aşmayacak şekilde denkleştirme işçi onayı ile yapılmalıdır. Ayrıca denkleştirme süresinin sağlıklı bir belgeleme sistemi ile takip edilmesi gereklidir. Denkleştirme modeli dikkate alınmadan yapılacak çalışmalarda idari para cezaları söz konusu olabilecektir.

Çalışma hayatında çalışma sürelerinin tespiti önemli bir problem alanıdır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesine göre, işveren işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.



Uygulamada ise çalışma saatlerinin belgelenmesi hususunda sıkıntılar bulunmaktadır (ÇSGB,2013b,29). Bu yüzden bazı yöntemlerle, örneğin işçinin giriş-çıkış saatlerinin yazıldığı imza çizelgeleriyle, puantaj çizelgeleriyle veya kart basma makinalarıyla çalışma sürelerinin belgelenmesi ortaya çıkabilecek muhtemel ihtilafların azalmasına katkı sağlayacaktır.

Serbest Zaman

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi fazla çalışmayı *"Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışma"* şeklinde tanımlamıştır. Ancak haftalık kırkbeş saati aşmanın istisnası da bulunmaktadır. Yasa'nın 63. maddesine göre, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Başka bir ifadeyle, 4857 sayılı İş Kanunu, iş sürelerinde "denkleştirme esasının" uygulanabilmesine imkân tanıyarak, iş sürelerinin uygulanmasına bir esneklik getirmiştir.

Fazla çalışmanın amacına uygun olarak sınırlı şekilde yapılması esastır. Nitekim Kanun fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağını hükme bağlamıştır. Söz konusu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

İş Kanunu'nun fazla çalışma hususundan yaptığı en önemli değişikliklerinden biri de fazla çalışma yapan işçinin istemesi halinde, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, serbest zaman olarak kullanabilmesine imkân tanınmasıdır. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanacaktır. Ancak, serbest zaman kullanımına **"6 aylık süre"** dışında ayrı bir tahdit daha getirilmiştir. İşçiye bu Kanun'dan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz. Bu bağlamda belirtmek gerekir ki, işçinin onayının alınması ve serbest zamanın altı ay içinde kullandırılması zorunluluğu bulunduğundan, tek taraflı olarak işveren tarafından serbest zamanlı fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, serbest zamanın 6 aylık sürenin geçmesinden sonra da kullandırılmayacaktır. Aksi halde, işçinin talep edeceği **"fazla**



çalışma ücreti” ile birlikte işverenin idari para cezasına çarptırılması da söz konusu olacaktır.

4857 sayılı Kanun, fazla çalışma konusunda *“fazla süreli çalışma”* olarak isimlendirdiği yeni bir düzenleme getirmiştir. Kanun fazla süreli çalışmayı *“haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar”* şeklinde tanımlamıştır.

Bu yeni düzenlemeye göre, çalışma saatlerinin haftada 45 saatin altında belirlendiği hallerde, örneğin 40 ve 42 saat gibi, 45 saate varıncaya kadar yapılan çalışmalar, fazla çalışma değil; fazla süreli çalışmalardır. Bunlar için fazla çalışma ücreti yerine, normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile bulunan miktar ödenecektir.

Fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak şartıyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi şartıyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Uygulamada kısmi süreli çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılabilir. Ancak, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği/8).

Uygulamada fazla çalışmalar için işçiden onay alınmadığı görülmektedir. İş Kanunu’nun 41. maddesi *“fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.”* demek suretiyle fazla çalışmanın işçinin onayına bağlı bulunduğunu net olarak ortaya koymuştur. İşçiden onay alınmadan işveren tarafında fazla çalışmaya zorlanamaz (Sümer, 2015, 341).

Yönetmelik ayrıca, fazla çalışma ihtiyacı olan işverence söz konusu onayın her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınacağını ve işçi özlük dosyasında saklanacağını düzenlemiştir.

Bazı uygulamalarda denkleştirme dönemi ile fazla çalışma sonrası ortaya çıkan serbest zaman sistemi karıştırılmaktadır (ÇSGB,2013a,54,78). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan teftişlerde bazı işyerlerinde fazla çalışmaya yönelik sağlıklı bir kayıt sisteminin uygulanmadığı bilinmektedir (ÇSGB,2013a,83; ÇSGB,2013b,28). Fazla çalışma ve fazla çalışma ücretini uygulamadaki önemli problemlerin başında gelmektedir. İşçi fazla çalışma yaptığını, işverenin ise fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini ispatlaması gereklidir (Erol, 2014:329). Yapılan fazla çalışmanın belgelendirilmesi gereklidir. Nitekim Yönetmelik’in 10. maddesine göre, işveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma



saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır.

Telafi Çalışması

Çalışma hayatının dinamik yapısı, daha esnek yapılı çalışma ilişkilerini ortaya çıkartmaktadır. Bu dinamik yapı, çalışma mevzuatını etkilemektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki katı düzenlemelerden kaynaklanan güçlükler, 4857 sayılı Kanunu'nun bazı düzenlemeleriyle aşmaya çalışılmıştır. Bu düzenlemelerden olan telafi çalışmasıyla, işgücü kaybının azaltılması ve işçinin izin ihtiyacının belirli ölçülerde karşılanması amaçlanmıştır (Ekmekçi, 2005).

1475 sayılı mülga İş Kanunu, katı bir iş süresi dağılımını öngörmüştü (1475/61). Ayrıca, günlük çalışma süresini aşan çalışmanın önceki gün veya günlerde çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın fazla çalışma sayılacağı ve bu çalışma karşılığında mutlaka zamlı ücret uygulanacağı kuralını koymuştu (1475/35). Söz konusu maddeler birlikte değerlendirildiğinde, "kanuni olarak" telafi çalışması mümkün değildi. Ancak uygulamada, özellikle genel tatil günlerinin öncesinde veya sonrasında arada kalan günlerin tatil edilerek, çalışılmayan gün veya günlerin sonradan çalışarak 1475 sayılı İş Kanunu'na aykırı olarak telafi edilmesine sıklıkla rastlanılmaktaydı (Ekmekçi,2005).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64 maddesi, *"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, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir."* hükmüyle telafi çalışmasını ve telafi çalışmasının şartlarını düzenlemiştir. Telafi çalışması, işçinin önce çeşitli sebeplerden izinli sayıldığı ve fakat ücretinin ödendiği bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesidir (Ekmekçi,2005).

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesine göre, telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Başka bir ifadeyle, işçiye telafi çalışmasını gerektiren neden ile telafi çalışmasının ne zaman yapılacağını bildirilmesi gereklidir (Kurt,2004:1117).

Kanunun 64'üncü maddesine göre; *"...işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, ...işveren ... çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir"*. Öncelikle belirtilmelidir ki, işçinin talep etmesi halinde, işverenin izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira, işverenin işçiye, mevzuatta yer alan veya sözleşmede hüküm altına alınan hallerin dışında izin vermesi zorunluluğu yoktur. Fakat işverenin, işçinin talebini kabul ederek, çalışılmayan sürenin telafi edilmesine imkân tanınmasını engelleyecek bir



durum da söz konusu değildir. Gözden kaçırılmamalıdır ki, burada bahsedilen izinler, işverenin herhangi bir yasal veya akdi zorunluluğu olmaksızın, işçinin talebine bağlı olarak verdiği izinlerdir (Ekmekçi,2005).

Çeşitli sebeplerden dolayı işçinin kısmen veya tamamen çalıştırılmadığı sürelerin, en çok 2 ay içinde telafi edilmesi gereklidir (İşK.64/1). “İki ay” ifadesinin takvim ayı olarak değil, olayın gerçekleştiği tarihten itibaren “60 gün” olarak anlaşılması gerekir (Koç,2007:149).

Sonuç

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, sosyal, ekonomik ve kültürel değişime sebep olmuş, işçi-işveren ilişkilerini etkilemiş, mevcut çalışma biçimlerinin değişmesine, yeni gelişmelere ve rekabete uygun esnek yapıların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ancak zamanla teknolojik gelişmeler, ekonomik ve sosyal gelişmeler çalışma ilişkilerindeki esneklik biçimlerini de etkilemiştir. Günümüzde esneklik kavramı yerini, güvenceli esneklik kavramına bırakmıştır. Ancak güvenceli esneklik kavramı üzerinde sosyal taraflar arasında bir fikir birliği bulunmadığı gibi tarafların kavramdan beklentilerinde de farklılık göstermektedir. İşçi tarafı güvenceyi, esneklik için bir ön şart olarak görürken işveren tarafı ise istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin önemine vurgu yapmaktadır.

Bir işverenin işyerinde yürüttüğü faaliyetleri kendi personeliyle yerine getirmesi olağan bir durum iken çeşitli mali ve teknik sebeplerden dolayı işverenlerin, bazen işin bir bölümünü başka bir işverenin işçileri vasıtasıyla yapmaları da söz konusu olabilmektedir. Alt işverenlik, işverene işyerindeki mal veya hizmet üretimini başka bir işverenin işçileri vasıtasıyla gerçekleştirme imkânı sağlayan bir uygulamadır.1980’li yıllardan itibaren çalışma hayatının en fazla tartışılan konularından başında alt işveren kurumu gelmektedir. Çalışma hayatındaki girift ilişkiler ile uzmanlık gerektiren işlerin varlığı, mevcut çalışma biçimlerini değiştirmiş, yeni çalışma biçimlerinin hukuki alt yapılarının hazırlanması ihtiyacı doğmuştur. Söz konusu hukuki düzenlemelerinden biri olan alt işverenlik, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeni bir hüviyet kazanmıştır. Asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur. Asıl işverenin birlikte sorumlu bulunduğu alanlar, kanun tarafından ortaya konulmuştur. Buna göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak; İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve o işyerinde çalıştığı süreyle sınırlıdır.

İlk kez 4857 Sayılı İş Kanunda yer alan ve İş Kanunu’nun en çok tartışılan düzenlemelerinden biri olan geçici iş ilişkisi, 2016 yılında yapılan değişikle farklı bir nitelik kazanmıştır. Buna göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla gerçekleştirebileceği gibi holding bünyesi içinde/aynı şirketler



topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle de ortaya çıkmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma saatlerine esneklik kazandırılması, denkleştirme modelinin getirilmesi, serbest zaman imkânının tanınması gibi bir takım düzenlemelerle işçi ve işverenin çalışma şartlarını kendi ihtiyaçlarına göre farklı şekilde belirlenmesine imkân tanımıştır. Kanunda düzenlenen esnek çalışma biçimlerinin uygulamada yaygınlık kazandığını söylemek mümkün değildir. Ayrıca, söz konusu düzenlemeler uygulayıcılar tarafından yeterince bilinmemekte ve çoğunlukla da yanlış uygulanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu, iş sürelerinin uygulanmasında önemli değişiklikler yapmış, 1475 Sayılı mülga İş Kanunundaki katı çalışma süresine esneklik kazandırmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit dağıtılması esasını korumakla birlikte, bunun aksinin kararlaştırılabilmesine imkân hazırlamıştır (4857/63). Buna göre, hizmet akitleriyle veya tarafların anlaşmasıyla veyahut toplu iş sözleşmeleriyle, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması mümkündür.

Çalışma sürelerinde esneklik uygulamasının başka bir yansıması da denkleştirme modeli ile ortaya çıkmıştır. Denkleştirme sistemine göre tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir. Denkleştirme süresinin sağlıklı bir belgeleme sistemi ile takibi gereklidir. Denkleştirme modeli dikkate alınmadan yapılacak çalışmalarda idari para cezaları söz konusu olabilecektir.

Çalışma hayatında çalışma sürelerinin tespiti önemli bir problem alanıdır. İşveren işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. İşveren, çalışma sürelerine ilişkin olarak etkin/sağlıklı bir kayıt sistemi getirmelidir. Bu yüzden bazı yöntemlerle, örneğin işçinin giriş-çıkış saatlerinin yazıldığı imza çizelgeleriyle, puantaj çizelgeleriyle veya kart basma makinalarıyla çalışma sürelerinin belgelenmesi ortaya çıkabilecek muhtemel ihtilafların azalmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışma sürelerinde esneklik uygulamasının başka bir yansıması da telafi çalışmasıyla ortaya çıkmaktadır. 1475 Sayılı Kanun döneminde kanuna aykırı olarak özellikle de genel tatil günlerinin öncesinde/sonrasında arada kalan günlerin tatil edilmesi ve işçilerin çalışılmayan gün/günlerin sonradan çalışarak ifa etmeleri söz konusu idi. 4857 Sayılı İş Kanun ile ortaya çıkan çeşit



sebeplerden dolayı işçinin çalışmadığı/izinli sayıldığı bir sürenin belli bir zaman sonra çalışarak hizmetini ifa etmesine imkân tanıyan telafi çalışması yasal hüviyete bürünmüştür.

Piyasa şartlarından dolayı kanundışı uygulamalar yerine İş Kanunda denkleştirme/serbest zaman gibi mevcut esneklik uygulamalardan yeterince yararlanılmalıdır.

Kaynaklar

Akyiğit Ercan (2004), *İşveren Vekilinin Güvencesi*, Kamu İş Dergisi, Cilt:7 Sayı:4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743.pdf> (Son erişim:03.09.2009)

Akyiğit, Ercan (2015). "Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Alt işverene verilirken Muafiyet Var mıdır?" Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, *DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası*, 2015/2 <http://www.calimatoplum.org/sayi45/akyigit.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Alpagut Gülsevil (2004), 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, MESS, Mercek Dergisi, Ocak.

Alpagut Gülsevil (1998), Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS (Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası), İstanbul. www.tuhis.org.tr/resim/files/alpagut.pdf (Son erişim: 01.09.2016)

Alpagut, Gülsevil (2008), "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", TİSK Akademi, C:3 Sayı: 5, 6-37, http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/mart_2008/index.html (Son erişim: 01.06.2016)

Ateş, Hamza. Mustafa Çöpoğlu (2015), "Kamu Yönetimi Ve Çalışma Hayatında Esneklik Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi", Cilt Sayı: I, 97-113, <http://www.beykon.org/dergi/2015/SPRING/2015X.I.8.H.Ates.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Ayan Serkan (2005), Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/271/2438.pdf> (Son erişim: 01.09.2016)

Aydınlı, İbrahim (2005), İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Temmuz. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale21.pdf> (Son erişim:01.09.2016)

Aykaç, Hande Bahar (2010). İş Hukukunda Alt İşveren, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.



Benli, Abdurrahman, Yusuf Yiğit (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş Süresi ve Bu ilişkinin Hukuki Sonuçları”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:8, Sayı:4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/841.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Bilginoğlu, Fahir (1997), “Çalışma Süreleri, Ekonomi Ansiklopedisi”, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş 1997 Basım (CD)

ÇSGB, (2013a), İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Çağrı Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı Sonuç Raporu, Ankara, http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2014/2014_63 (Son Erişim: 12.07.2016)

ÇSGB, (2013b), İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu, Ankara, http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2014/2014_62 (Son Erişim:12.07.2016)

ÇSGB, (2014a), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, <http://www.uis.gov.tr/media/1370/uis-2014-2023.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Demir, Fevzi (2003), İş Güvencesi Ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Türkiye Haber İş Sendikası, İzmir, <http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf> (Son erişim:01.09.2016)

Demir, Fevzi (2005), 4857 Sayılı Kanununun Başlıca Yenilikler, Eğitim Semineri Notları, T. Haber Sendikası Yayın No: 25, Ankara 2005, <http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin25.pdf> (Son erişim:01.09.2016)

Demir, Fevzi. Gülşen Gerşil (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı:16, 68-89 <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/demir-gersil.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Demircioğlu, A. Murat. Tankut Centel (2012), İş Hukuku, Gözden geçirilmiş Beta Basım A.Ş. 15.Bası, İstanbul.

Ekmekçi, Ömer (2005), Koşulları ve Hükümleri 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası,



Kasım. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/uzmangorusu.pdf> (Son erişim:01.09.2016)

Erol, Mehmet (2014) İşverenin İş Kanunundan Kaynaklanan Yükümlülükleri, Birleşik Matbaacılık Ltd. Şti. İzmir.

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

Gündoğan, Naci (2007), “İşgücü Piyasasında Esneklik Güvence Dengesi: Danimarka Modeli”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:21, Sayı:3, Mayıs. 22-37 <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale225.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Güzel, Ali (2010). “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, Sayı:4, <http://calismatoplum.org/sayi27/guzel.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Kalkınma Bakanlığı, 2014, İstihdam ve Çalışma Hayatı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara, <http://www.kalkinma.gov.tr> (Son erişim:01.09.2016)

Koç, Muzaffer, İbrahim Görücü (2011), “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:28 Yıl: 2011, S.149-178, <http://calismatoplum.org/sayi28/koc.pdf> (Son erişim:01.09.2016)

Koç, Muzaffer (2015) Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik, 13. Kamu Yönetimi Forumu “Kamu Yönetiminde Değişimin Rotası, Etkileri ve Sorunları”, 15 – 17 Ekim 2015, Konya, s. 853-878

Koç, Muzaffer (2009a), “Belirli Ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Sonuçları”, Mali Çözüm Dergisi, İSMMMO Yayın Organı Sayı:95 Eylül-Ekim 2009, S.81-100 <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/95malicozum/5%20muzaffer%20koc.pdf>

Koç, Muzaffer (2009b), “Geçici İş İlişkisi”, Mali Çözüm Dergisi, İSMMMO Yayın Organı, Sayı:92, Mart–Nisan 2009, İstanbul, S.259-269 <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/92malicozum/19%20muzaffer%20koc.pdf> (Son erişim:01.09.2016)

Koç, Muzaffer (2007), “Telafi çalışması”, Mali Çözüm Dergisi, İSMMMO Yayın Organı Sayı:81 Mayıs-Haziran 2007, S.145-152,



<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/81malicozum/8%20muzaffer%20koc.pdf>

Kurt, Resul (2004), İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar, Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları, İSMMO (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) 3. Baskı, Eylül 2004, İstanbul

Kuzgun, İnci Kayhan (2012). "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esneklik Kavramının Yorumlanması", Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 94, 1-6 <http://www.toprakisveren.org.tr/2012-94-incikuzgun.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Mollamahmutoğlu Hamdi (2004), 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:7, S: 4/2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/741.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

SGK, (2014) İstatistik Yıllığı, <http://www.sgk.gov.tr> (Son erişim:01.09.2016)
Subaşı İbrahim (2005), "Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu", Hukuk Dünyası, Yıl:15, Sayı:1, Ocak-Şubat-Mart.<http://www.bilka.org.tr/upload/file/calisma%20sureleri.doc> (Son erişim:01.06.2016)

Sümer, Haluk Hadi (2015), İş Hukuk Uygulamaları, Mimoza Yayınları, 5. Baskı, Konya.

Süral, Nurhan (2007). 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, C:45, S:12. Eylül.

Süzek, Sarper (2009), İş Hukuku, Beta Basım A.Ş., 5. Baskı, 2009, İstanbul.
Şafak, Can (2004). "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi", TBB Dergisi, Sayı:51, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2004-51-5> (Son erişim:01.06.2016)

Şahlanan, Fevzi (2014). "Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.LXXII, S:2, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/viewFile/5000035127/5000034288> (Son erişim:01.06.2016)

Şakar, Müjdat (2009), Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara

Şen, Murat (2004), "Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış", E-Akademi, Hukuk, Ekonomi Ve Siyasal



Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Nisan 2004, sayı 26, <http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-5.htm> (Son erişim:01.06.2016)

Temir, Arif (2004), “Çalışma Sürelerinin Uygulanmasına İlişkin Esaslar” Yaklaşım Dergisi, Temmuz, Sayı:139, <http://www.yaklasim.com>

TİSK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2009), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 4. Baskı, Yayın No:293, 15 Kasım 2009, https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4__baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4__baski.pdf (Son Erişim: 12.07.2016)

Ünal, Ayşe (2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:8, Sayı:1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/816.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

Yenisey, Kübra Doğan (2009), “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Bu İlişkiden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar”, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamadaki Sorunlar Paneli, 21 Şubat 2009 Antalya, İş Müfettişleri Derneği Yayınları, 2010, Ankara.

Zeytinoğlu, Emin (2006), “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5,Sayı:10, Güz:2 191-202 <http://www.ticaret.edu.tr/uploads/Kutuphane/dergi/s10/M00154.pdf> (Son erişim:01.06.2016)

