

HAFTA 8 İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

SÜREKLİ VE SÜREKSİZ İŞ AKİTLERİ

İş Kanunu Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

BELİRLİ SÜRELİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ AKİTLERİ

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

İş Kanunu Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

İş Kanunu Madde 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

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

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, E. 2015/14710, K. 2016/17806, T. 14.6.2016

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin, fazla mesai, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine dair hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacı avukatı tarafından duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 14.06.2016 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına vekili ile karşı taraf adına vekili geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı vekili, müvekkili işçinin iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshedildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar

tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile eksik ödenen ücret alacağının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

1-)Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-)Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyıp taşımadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” şeklinde düzenleme ile belirli süreli iş sözleşmesi konusundaki esaslar belirlenmiştir. İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif sebeplerin varlığı gerekir. İşçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilir.

4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesinde, esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır.

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 31. maddesinde, “Öğretim görevlileri, üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden

atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuarlar ile meslek yükseköğretim kurumlarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Somut olayda, taraflar arasında, 12.04.2005-12.10.2005, 12.10.2005-12.10.2006, 12.10.2006-12.10.2007, 12.10.2007-12.10.2008 ve 12.10.2008-12.10.2009 tarihleri arasında yürürlük süreli olmak üzere iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Davacının, 17.10.2007 tarihinden önceki dönemde, uzman doktor olarak çalıştığı, 17.10.2007 tarihinde ise, 2547 Sayılı Kanun'un [31.](#) maddesi çerçevesinde, öğretim görevlisi kadrosuna atanarak çalışmasını kesintisiz şekilde, en son imzalanan sözleşmenin yürürlük bitim tarihine kadar sürdürdüğü anlaşılmaktadır. 2547 Sayılı Kanun'un [31.](#) maddesi, öğretim görevlisi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına cevaz vermektedir. Kanunun belirli süreli sözleşme yapılmasına cevaz verdiği bu durumda, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun [11.](#) maddesinde düzenlenen şartların varlığı aranmaz. Anılan sebeple, 17.10.2007 tarihinden itibaren, taraflar arasındaki ilişki belirli süreli iş sözleşmesine dayanmakta olup, süre bitimi sebebiyle iş sözleşmesi sona erdiğinden, ihbar tazminatı alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

3-)Davanın 28.02.2011 tarihinde açıldığının sabit olmasına rağmen, mahkemece, hüküm altına alınan alacaklar için faiz başlangıç tarihinin belirlenmesinde, dava tarihinin 28.01.2011 olduğunun kabul edilmesi hatalıdır.

Diğer taraftan, mahkemece, ıslah dilekçesinde faiz talebi bulunmadığı gerekçesiyle, hüküm altına alınan alacaklarda, ıslah yoluyla artırılan miktarlar için faiz işletilmemiştir. Davacının ıslah dilekçesi ile davaya konu alacak miktarını artırmak suretiyle dava dilekçesini kısmen ıslah ettiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Kısmi ıslahta dava dilekçesinin sadece miktar yönü düzeltilmiş olup, dava dilekçesinin diğer kısımlarının geçerli olduğunun kabulü gerekir. Başka bir anlatımla, dava dilekçesinin faiz ile ilgili kısmı ıslahla artırılan miktar için de geçerlidir. Davacının faiz talebini ıslah dilekçesinde tekrar etmesinin anlamı yoktur. Aksi halde dava dilekçesinin miktar dışındaki tüm unsurlarına ıslah dilekçesinde de yer verilmesi gerekir ki, kısmi ıslahta bunun gereksizliği ortadadır. Somut olayda, ıslaha konu usul işlemi dava dilekçesi olup, davacının dava dilekçesindeki diğer unsurların aynen devam ettiği yönünde iradesinin mevcut olduğu, bunun ayrıca ve özel olarak belirtilmesinin gerekmediği kabul edilmelidir. Dava dilekçesinde faiz istenilmiş olması karşısında, miktar artırmak suretiyle yapılan kısmi ıslahta ayrıca faiz istenmesi gerekmez. Dolayısıyla, kısmi ıslah yoluyla artırılan miktarlar bakımından, ıslah tarihinden itibaren faiz işletilmelidir. Mahkemece, aksi yönde kabulle sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

4-)Davalı tarafça karşılanan yargılama giderleri hakkında, hüküm sonucu tesis edilmemesi, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun [326.](#) ve [332.](#) maddelerine aykırıdır.

5-)Gerekçeli kararın, dava dilekçesinin özetlendiği paragrafında, 15.07.2014 tarihli ıslah dilekçesi ile dava değerinin 421,20 TL tutarında arttırıldığı yazılmış ise de, söz konusu ifadenin hüküm sonucuna etkisi olmayan maddi hata olduğu açıktır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, davacı yararına takdir edilen 1.350,00 TL duruşma vekalet ücretinin davalıya yükletilmesine, davalı yararına takdir edilen 1.350,00 TL duruşma vekalet ücretinin davacıya yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi. (www.kazanci.com.tr)

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2015/19021, K. 2016/17864, T. 13.10.2016

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, izin ücreti, hafta tatili ücreti, bakiye süre ücreti, genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının ...'de hizmet akdi ile 13/04/2010-17/02/2012 tarihleri arasında proje müdürü olarak çalıştığını, sosyal güvenlik sigortasının bu şirketten gösterilmek suretiyle ... nezdinde çalıştığını, davalı şirketlerde çalışması devam ederken belirli süreli iş sözleşmesi imzalatıldığını, bu sözleşmeye göre iş akdinin 31/05/2012 tarihinde sonlanması gerekirken sözleşmeye uyulmayarak daha erken sözleşmenin haksız feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti ve bakiye süre ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar vekili, ... yöresinde alınan altın madeni arama ruhsatına bağlı olarak arama işlemini yürütmek üzere davacının da içinde bulunduğu ekiple anlaşma yapıldığını, 2010 ve 2011 yıllarında ekip çalışanlarınca altın rezervi bulunabileceğinin rapor edilmesi üzerine çalışmaların devam ettiğini, 2011 yılı sonunda bölgede altın rezervinin bulunamayacağını bildirilmesi üzerine üstlenilen işin tamamlandığını, aynı ekibi ... Madencilikle imzalanan sözleşme gereği ... bölgesinde görevlendirildiklerini, davacının hizmet akdinin sözleşme konusu çalışmanın sona ermiş olması sebebiyle feshedildiğini, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı hak edilemeyeceğini, şirketin fazla mesai konusunda bir talebinin bulunmadığını, iddia edilen fazla mesai çalışmalarının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, çalışanların yıllık ücretli izinlerini kullandıklarını, hafta tatili ve bayram tatili çalışmalarını konusunda fazla mesai açıklamalarının geçerli olduğunu, bakiye maaş alacağı konusunda iş bitimi sebebiyle akdin son bulunduğunu ve maaş talep edilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, taraflar arasında yapılan sözleşme konusu yapılacak işin maden arama işi olduğu, işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğu, davalılar arasında organik bağ bulunduğu, belirli süreli sözleşmenin süresinden önce davalılar tarafından haksız olarak feshedildiği gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D-) Temyiz:

Kararı davalılar vekili temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-)Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyıp taşımadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin varlığı gerekir.

Borçlar Kanununun 338. maddesinde, “Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur” kuralı mevcuttur. Anılan hükme göre tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma konusunda iradelerinin birleşmesi yeterli görüldüğü halde, 1475 Sayılı Kanun uygulamasında, Yargıtay kararları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmiş ve sürekli yenilenen sözleşmeler bakımından ikiden fazla yenilenme halinde, sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir ([Yargıtay 9. HD. 7.12.2005 gün 2005/12625 E, 2005/38754 K](#)).

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun [430.](#) maddesinde, esaslı nedenlerin varlığı yenilemeler için öngörülmüş ve on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı kabul edilmiştir.

İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle belirli - belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi daha da artmıştır ([Yargıtay 9. HD. 13.6.2008 gün 2007/19368 E, 2008/15558 K.](#)). 4857 Sayılı İş Kanununun [11.](#) maddesinde “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur.

Öte yandan değinilen 11. madde, 18 Mart 1999 tarihli 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır. Çerçeve sözleşmesinin 4. maddesinde ayırım gözetmeme ilkesi vurgulanmıştır. Buna göre iş koşulları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı nedenlere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha dezavantajlı davranılmayacaktır.

Sözleşmenin 5. maddesinde ise kötü niyete karşı önlem konusu ele alınmıştır. Birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkisinden kaynaklanan istismarların önlenmesini amaçlayan yasal düzenlemelerin bulunmaması halinde; üye devletlerin, sosyal taraflara danıştıktan sonra uluslararası yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre belli başlı bazı sektörlerin ihtiyaçlarını da dikkate alarak, aşağıdaki tedbirlerden bazılarını alma zorunluluğu vardır.

1. (a) Bu türden akit veya istihdam ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak nesnel gerekçeler tespit edilmesi,

1. (b) Yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerinin azamî toplam süresini belirlenmesi,

1. (c) Bu türden sözleşme veya istihdam ilişkisinin kaç kez yenilenebileceğinin saptanması.

1.2. Sosyal taraflara danıştıktan sonra, üye devletler elverişli olan durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin,

1. (a) Yenilenmiş sayılacağına,

2. (b) Belirsiz süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi sayılacağına dair koşullar belirleyecilerdir.

Öte yandan 1999/70 Sayılı Konsey Direktifinin önsözünde, Essen Konseyi sonuç bildiğesinde “çalışanların istemleri ve rekabetin gereklerini karşılayacak daha esnek bir iş örgütlenmesini özellikle göz önünde tutan istihdam yoğun büyüme” anlayışına uygun olarak alınması gerekli önlemler vurgulanmaktadır. 1999 yılı İstihdam Politikası Ana Hatları Hakkında 9 Şubat 1999 tarihli Konsey Tavsiye Kararı, “Sosyal tarafları işletmeleri daha verimli ve rekabetçi kılmak ve esneklik ile iş güvenliği arasında gereken dengeyi sağlayabilmek amacıyla, buldukları her düzeyde esnek çalışma düzenlemeleri dahil, iş örgütlenmesinin modernize edilmesi için sözleşme görüşmeleri yapmaya” davet etmiştir. Ayrıca, Hizmet ilişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m 2/3).

Gerek 158 Sayılı İLO Sözleşmesi gerekse 1699/70 Sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır.

Sözü edilen normatif dayanaklar uyarınca, işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilecektir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun [430.](#) maddesinde ilk defa yapılacak olan sözleşmelerde objektif neden öngörülmemiş oluşu, önceki özel kanun olan İş Kanunu'nun 11. maddesindeki objektif nedenlerin varlığını ortadan kaldırmaz.

4857 Sayılı İş Kanununun [11.](#) maddesinde, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 Sayılı Kanun'un [15.](#) maddesinde değinilen sürenin aşılması koşuluyla deneme süresi konulabilir.

İşçinin bakiye süre ücretine hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin belirli süreli olması ve haklı bir neden olmaksızın işverence feshedilmiş olması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı 13/04/2010 tarihinden itibaren davalı işverenlerin Uşak yöresindeki maden arama işinde proje müdürü olarak çalışmakta olup, 2011/Ekim başından itibaren de davalıların Giresun yöresindeki maden arama işinde görevlendirilmiştir. Yapılan işin özelliği gereği belli bir süreye bağlı olmaksızın sürekli olarak faaliyet gösterildiği ve bu bağlamda davaya konu somut olayda İş Kanunu'nun 11.maddesi anlamında " Belirli Süreli " sözleşme yapılabilmesi için gerekli olan objektif bir nedenin bulunmadığı ortadadır. Sözleşmeye salt tarih konulması sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermez. Objektif ve esaslı bir neden olmaksızın süreye bağlı kılınan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabulü mümkün değildir.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulüyle bakiye süre ücreti alacağı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 13.10.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi. (www.kazanci.com.tr)

DENEME SÜRELİ İŞ AKİTLERİ

Deneme süreli iş sözleşmesi

İş Kanunu Madde 15 - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, E. 2013/9215, K. 2013/28777, T. 10.12.2013

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı, ücret alacağı, fazla çalışma, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Söylen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiğini belirterek, ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti: Davalı, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, bozma ilamı usul ve kanuna uygun bulunduğundan uyulmasına karar verilmiştir. Yapılan yargılama sonucunda toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz: Kararı taraflar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının ise aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçinin deneme süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışıp çalışmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Deneme süresi, hizmet sözleşmesine konulacak bir hükümle; işçinin çalışma şartlarını görmesi, sözleşme ile üstlenilen işin somut duruma uygunluğu ve işi yapabilme becerisini anlaması, işverenin ise işçinin sözleşme ile üstlendiği işi yapabilme yeteneğini verimini, ölçen bir süredir. Yine bu tanımda yer almayan birçok faktör; örneğin işçinin ve işverenin şahsına bağlı özellikler bu süre içinde test edilir. İş sözleşmelerinin taraflar arasında kişisel ve sürekli ilişkiler kuran özelliği, tarafların bu yönde bir ihtiyaç duymalarının haklı gerekçesini oluşturur. İş sözleşmesi taraflar arasında karşılıklı güvene dayalı sürekli borç ilişkisi kurduğu için, işçinin meslekî bilgi ve becerisini, çalışma şekli ile işyerine uyumu ve davranışlarını öğrenme bakımından belli bir süre denenmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır. Bu süre içinde beklentilere ulaşılamaması halinde işveren bildirim süresi tanıma ve tazminat ödeme yükümü olmaksızın iş sözleşmesinden kurtulabilecektir.

Esasen deneme süresi işçinin çıkarı için de öngörülmüş olabilir. İşçinin işyerindeki uygulamaları görerek uyum sürecini değerlendirmesi ve gerektiğinde sözleşmeden kolayca kurtulması amacına yönelik olarak da deneme süresi öngörülebilir.

İş sözleşmesinde bir deneme süresi belirlenmesi zorunlu değildir. Deneme süresi öngörülmeden de iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak taraflar böyle bir deneme süresi öngörmüşlerse bunun süresi, uzatılması ve sonuçları kanunda düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun [15](#). Maddesinde düzenlenmiş olan deneme süresi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde de geçerlidir. Bununla birlikte 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun [10](#). maddesinde “süresi belirli olmayan” iş sözleşmeleri için deneme süresi öngörülmüş olmakla, Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar bakımından belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresinin kararlaştırılmayacağı kabul edilmelidir.

Deneme süresi 4857 sayılı Kanun'a göre en çok iki ay olabilir. Deneme süresinin uzun bir süre olarak belirlenmesi işçinin aleyhine bir durumdur. Bunun için kanun koyucu deneme süresinin üst sınırını belirlemiştir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle en çok dört aya kadar uzatılmasına imkân tanınmıştır.

Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş sözleşmesini askıya alan sebepler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz.

Deneme süreli iş sözleşmesinin en önemli özelliği, tarafların deneme süresi içinde bildirim öneline uymaksızın ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini feshedebilmeleridir. Bunun dışında iş sözleşmesinin türünün, deneme süresi içinde deneme süreli iş sözleşmesi, süresinin bitiminde

ise kesinleşmiş iş sözleşmesi olarak ayrılması mümkün değildir. Deneme süresi kaydını içeren başlangıçtan itibaren tek bir iş sözleşmesi söz konusudur. İlerde hesaplanacak olan kıdem süresi bakımından deneme süresi de dikkate alınacaktır.

Deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda, deneme süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Deneme süresi, işçi ve işverene sözleşmeden daha kolay bir şekilde dönme imkânı sağlamaktadır. Amaç tarafların birbirlerini tanımalarıdır. Ancak salt işçinin haklarını ortadan kaldırmak için bu yola gidilmesi halinde, kanuni bir hakkın kötüye kullanımından söz edilir. İşverenin işyerinde yıllarca çalışmış bir işçisiyle aynı işte çalışması için deneme süresi öngören yeni bir sözleşme yapması buna örnek olarak verilebilir. Yine, işverenin sürekli olarak 2'şer aylık deneme süresi öngörülerek işçi çalıştırması ve bunun genel bir uygulama halini alması durumunda kötüniyetin varlığından söz edilebilir.

İşçinin aynı işverene ait işyerinde çalışırken veya daha önce çalıştığı işyerine ikinci kez işe girişinde öngörülen deneme kaydı geçersizdir.

Dosya kapsamına göre, davacının davalıya ait işyerindeki çalışma süresi üç ay bir gün olduğu anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Kanun'a göre deneme süresinin üst sınırı iki ay olarak düzenlenmiştir. Bu durumda mahkemece deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshedildiği kabul edilerek ihbar tazminatı isteminin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.12.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi. (www.kazanci.com.tr)

TAKIM SÖZLEŞMESİ İLE KURULAN İŞ AKİTLERİ

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

İş Kanunu Madde 16- Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2007/16864, K. 2008/11046, T. 2.5.2008

ÖZET : Dava dilekçesinde "elçi" tabiri, takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde yer alan takım kılavuzunu karşılamaktadır. Takım sözleşmelerine ilişkin düzenlemenin hüküm doğurabilmesi için çalışan işçiler İş Kanununa göre çalışmalı, yazılı bir takım sözleşmesi yapılmalı, sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilmelidir.

DAVA : Davacı, itirazın iptali, takibin devamına ve % 40 icra inkar tazminatına karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y.Tekbaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı, davalı tarlasında çalışanların işçilerin "elçisi" olarak 2005 yılı içerisinde çeşitli tarihlerde 10127 yevmiye miktarında işçi çalıştırdığını, işverenin asgari ücret altında ödemede bulunduğu, icra takibinde bulunduğu, takibe itiraz yapıldığından sözedilerek itirazın iptali ile icra inkar tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işçilik ücretlerini ödediğini ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme itirazın iptaline, takibin asıl alacak yönünden devamına, icra inkar tazminatı yönünden davanın reddine karar vermiştir.

Karar davalı tarafça reddolunmuştur.

Uyuşmazlığın normatif dayanağı 4857 sayılı Kanunun [4.](#) ve [16.](#) maddeleridir.

İşçilerin tarla işinde çalıştığı tartışmasızdır. Dosya içeriğine göre 50 işçiden az sayıda işçi çalışmıştır. İş Kanunu'nun 4.maddesine göre tarım işinde çalışan işçilikte İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Öte yandan kabule göre de dava dilekçesinde "elçi" tabiri İş Kanunu'nun 16. maddesinde yer alan takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde yer alan takım kılavuzunu karşılamaktadır.

Anılan düzenlemenin hüküm doğurabilmesi için çalışan işçiler İş Kanunu'na göre çalışmalıdır. Yazılı bir takım sözleşmesi yapılmalıdır. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilmelidir.

Somut belgeler 16. maddenin aradığı hukuki niteliğe sahip değildir. Ancak Borçlar Kanunu hükümlerine göre bir hukuki ilişkiden söz edilebilir.

Davanın görev yönünden reddi gerekirken yazılı şekilde davanın kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.05.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi. (www.kazanci.com.tr)

KISMİ SÜRELİ İŞ AKİTLERİ

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

İş Kanunu Madde 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

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

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle

bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

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

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabilmesi ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2010/35184, K. 2013/596, T. 15.1.2013

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti ile ücret alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine dair hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davalı avukatınca duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15.1.2013 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili ile karşı taraf adına vekili geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı işçi, davalı şirkette 18.4.1996 tarihinde işe başlayıp 19.8.2006 tarihine kadar iş yeri hekimi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, son net maaşının 4.935,00 TL olduğunu, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceği sözünü verilmesine karşılık herhangi bir ödeme yapılmadığı gibi çalışma süresi boyunca müvekkilinin sözleşmeden kaynaklanan ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek, sonuç olarak dava dilekçesinde yazılı, işçilik alacaklarının faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı işveren taleplerin zaman aşımına uğradığını savunmuş, açılan davanın öncelikli husumet yönünden bilahare esas yönünden reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davacının davalıya ait iş yerinde 18.4.1996 ile 19.8.2006 tarihleri arasında değişik iş yeri hekimi sözleşmeleri ile toplam 5 yıl 4 ay 14 gün süre ile iş yeri hekimi olarak çalıştığı, davacının iş yerinde fiilen çalıştığı süreler dışında kalan, fiilen çalışmadığı ve ücret de almadığı sürelerin hizmet süresine dahil edilmesi mümkün gerekçesiyle istekleri kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı her iki taraf vekili de yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-)Taraflar arasında ilk uyuşmazlık, kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacının davaya konu işçilik alacaklarında hesaplamanın fiili çalışma sürelerine göre mi, yoksa iş ilişkisi süresince hesaplanıp hesaplanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanununun [13.](#) maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi “kısmî süreli iş sözleşmesi” olarak tanımlanmıştır. Çalışma süresi aynı Kanunun 63. maddesinde haftada en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. Yukarıda değinilen 13. maddede emsal işçiden söz edilmiş olmakla, kısmî süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir. Kanunun 63. maddesinde yazılı olan haftalık iş süresi azamîdir. Buna göre o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır”. Gerekçede “üçte ikisinden az” olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmî süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir.

Kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya dair bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.

Kısmî süreli hizmet akdiyle çalışan işçiye, ayrımı haklı kılan bir neden bulunmadıkça salt bu sebeple farklı bir işlem yapılamayacağı Kanunda öngörülmüştür.

İşçinin, ücretinin veya diğer parasal haklarının tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenecek olan haklarını talep etmesi mümkündür. Bundan başka 4857 Sayılı Kanunun [5.](#) maddesinde bu yönde yapılacak bir ayırım açık biçimde yaptırıma tabi tutulmuş olmakla, eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının talep edilmesi de olanaklıdır. Ayırımın sonuçları para veya para ile ölçülebilen menfaatlere dair değilse, sadece eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının ödetilmesi söz konusu olur.

Kısmî çalışma Kanunda yer almasına rağmen kıdem nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanılacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir ([Yargıtay 9. HD. 12.2.2008 gün 2007/31462 E, 2008/108 K](#)). Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.

Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.

Somut olayda, davacının işyeri hekimi olarak 18.4.1996 - 19.8.2006 tarihleri arasında çalıştığı dosya içinde yer alan iş sözleşmelerinden anlaşılmaktadır. Taraflar arasında iş ilişkisinin geçerli olduğu süre 10 yıl 4 ay 1 gün olduğu halde, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işyeri servis ve protokol kayıtlarına göre işçinin fiilen çalıştığı günler için toplam 5 yıl 4 ay 14 gün üzerinden hesaplamaya gidildiği görülmektedir.

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 Sayılı Yasa'nın [14/1.](#) maddesinde kıdem tazminatının "hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında" ödeneceği hükme bağlanmıştır. Taraflar arasında iş ilişkisinin 10 yıl 4 ay 1 gün süreyle devam ettiği anlaşılmalı kıdem tazminatının belirtilen süreye göre hesabı gerekir. İşçinin kısmi çalışmada çalıştığı sürelerin toplanması ya da somut olayda olduğu gibi işyeri kayıtlarına göre sadece hizmet gördüğü günler için hesaplama yapılması doğru değildir.

Somut olayda ihbar tazminatı yönünden sözü edilen durum sonuca etkili olmasa da, kıdem tazminatının hesabı yönünden kararın bozulması gerekmiştir.

3-) Davacı işçi hafta tatili ücreti isteğinde bulunmuş, mahkemece isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacının işyeri hekimi olarak kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalıştığı tartışmasızdır.

1475 Sayılı Kanunun [41.](#) maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 Sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 Sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz ([Yargıtay 9.HD. 8.12.2009 gün, 2009/44744 E, 2009/33940 K](#)).

Somut olayda davalının zamanaşımı defii sebebiyle hafta tatili ücreti hesabı 16.10.2004 tarihi sonrası için yapılmış olup, hesaplamaya konu dönemde 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüktedir. Yapılan açıklamalara göre kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan davacı işçinin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağının kabulü gerekir. Mahkemece isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. (www.kazanci.com.tr)

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

İş Kanunu Madde 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

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

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.

Evde çalışma

Borçlar Kanunu m. 461-469

A. Tanımı ve çalışma koşulları

I. Tanımı

MADDE 461- 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.

II. Çalışma koşullarının bildirilmesi

MADDE 462- İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.

İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazılıla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.

III. İşçinin özel borçları

1. İşin yapılması

MADDE 463- İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır.

2. Malzeme ve iş araçları

MADDE 464- Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler.

İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.

IV. İşverenin özel borçları

1. Ürünün kabulü

MADDE 465- İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır.

2. Ücret

a. Ödenmesi

MADDE 466- Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir.

Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir.

b. Çalışmanın engellenmesi hâlinde

MADDE 467- İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir.

V. Sona ermesi

MADDE 468- İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır.

İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.

B. Genel hükümlerin uygulanması

MADDE 469- Pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır.

Uzaktan (tele) çalışma

İş Kanunu m. 14/4 vd: **(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.)** Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Pazarlamacılık sözleşmesi

Borçlar Kanunu m. 448-460

A. Tanımı ve kurulması

I. Tanımı

MADDE 448- Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

II. Kurulması

MADDE 449- Pazarlamacılık sözleşmesi, sözleşmenin süresini, sona ermesini, pazarlamacının yetkilerini, ücret ve masrafların nasıl ödeneceğini, taraflardan birinin yerleşim yeri yabancı ülkede ise uygulanacak hukukun ve yetkili mahkemenin hangisi olduğunu içerir.

Yukarıdaki fıkra uyarınca sözleşmede yer alması öngörülen hususlar taraflarca belirlenmemişse, kanun hükümleri ve alışımlı hizmet koşulları uygulanır.

B. Pazarlamacının yükümlülük ve yetkileri

I. Yükümlülükleri

MADDE 450- Pazarlamacı, talimata uymamasını zorunlu kılan haklı bir sebep olmadıkça, kendisine verilen talimata uygun olarak müşterileri ziyaret etmekle yükümlüdür; işverenin izni olmadıkça, kendisi veya üçüncü kişiler hesabına işlem yapamaz, aracılık edemez.

Pazarlamacı, işlem yapmaya yetkiliyse, talimatta öngörülen fiyatlara ve diğer işlem koşullarına uymak zorundadır; işveren razı olmadıkça, bunlarda değişiklik yapamaz.

Pazarlamacı, pazarlama faaliyetleri ile ilgili olarak düzenli biçimde ayrıntılı bilgi vermek, aldığı siparişleri işverene derhâl ulaştırmak ve müşteri çevresini ilgilendiren önemli olayları bildirmekle yükümlüdür.

II. Garanti

MADDE 451- Pazarlamacının, müşterilerin ödememelerinden veya diğer yükümlülüklerini ifa etmemelerinden sorumlu olacağına ya da alacağın tahsili için yapılacak masrafları tamamen veya kısmen karşılayacağına ilişkin anlaşmalar, kesin olarak hükümsüzdür.

Pazarlamacı, kendi müşteri çevresiyle işlem yapıyorsa, müşterilerin borçlarını ifa etmemesi durumunda, işverenin her bir işlemde uğrayacağı zararın dörtte birini geçmemek üzere karşılamayı, uygun bir ek komisyon kararlaştırılması koşuluyla yazılı olarak üstlenebilir.

Sigorta sözleşmelerinde aracılık yapan pazarlamacılar, bir primin tamamının veya bir kısmının ödenmemesi sebebiyle, bunun tahsili için dava veya icra takibi yoluna başvurulması durumunda, bu amaçla yapılacak masrafların en çok yarısını karşılayacaklarını, yazılı olarak üstlenebilirler.

III. Yetkileri

MADDE 452- Aksine yazılı anlaşma olmadıkça pazarlamacı, sadece işlemlere aracılık etmeye yetkilidir.

Pazarlamacı, işlem yapmaya yetkili kılınmışsa yetkisi, bu işlerin icrası için gereken bütün olağan hukuki işlem ve fiilleri kapsar; özel yetki verilmedikçe müşterilerden tahsilat yapamaz ve ödeme günlerini değiştiremez.

C. İşverenin özel yükümlülükleri

I. Faaliyet alanı

MADDE 453- Pazarlamacıya belirli bir pazarlama alanında veya belirli bir müşteri çevresinde faaliyette bulunma yetkisi verilmiş ve aksine yazılı anlaşma da yapılmamışsa işveren, başkalarına aynı alan veya çevrede faaliyette bulunma yetkisi veremez; ancak, kendisi üçüncü kişilerle işlem yapabilir.

Sözleşmenin pazarlama alanı veya müşteri çevresine ilişkin hükmünün değiştirilmesini gerektiren bir sebep varsa işveren, söz konusu hükmü, sözleşmede fesih bildirim süresi öngörülmüş olsa bile, bu süreye uymadan tek taraflı olarak değiştirebilir; ancak, bu durumda pazarlamacının tazminat ve hizmet sözleşmesini haklı sebeple sona erdirmeye hakkı saklıdır.

II. Ücret

1. Genel olarak

MADDE 454- İşveren, pazarlamacıya sadece belirli bir miktardan veya bu miktarla birlikte komisyondan oluşan bir ücret ödemekle yükümlüdür.

Ücretin tamamının veya önemli kısmının komisyondan oluşacağına ilişkin yazılı anlaşma, kararlaştırılan komisyonun, pazarlamacının faaliyetinin uygun karşılığını oluşturması koşuluyla geçerlidir.

Deneme süresi için ödenecek ücret, serbestçe kararlaştırılabilir. Ancak, deneme süresi iki ayı geçemez.

2. Komisyon

MADDE 455- Pazarlamacı, belirli bir pazarlama alanı veya belirli bir müşteri çevresinde faaliyette bulunma yetkisi sadece kendisine verilmişse, kendisinin veya işverenin bu alan veya çevrede yaptığı bütün işlerde kararlaştırılmış ya da alışılmış olan komisyonun ödenmesini isteyebilir.

Belirli bir pazarlama alanı veya belirli müşteri çevresinde faaliyette bulunma yetkisi pazarlamacıyla birlikte başkalarına da verilmişse pazarlamacıya, sadece kendisinin aracılık ettiği veya bizzat yaptığı işler için komisyon ödenir.

Komisyonun muaccel olması anında, yapılan işin değeri henüz kesin olarak belirlenemiyorsa komisyon, önce alışılmış olan en az değeri üzerinden, geri kalanı ise, en geç işin yerine getirilmesinde ödenir.

3. Pazarlama faaliyetinin engellenmesi

MADDE 456- Pazarlamacının pazarlama işlerini yürütmesi, kendi kusuru olmaksızın imkânsız hâle gelir ve sözleşme veya kanun gereği bu hâlde bile kendisine ücret ödenmesi gerekirse ücret, sabit ücrete ve komisyonun kaybı sebebiyle ödenebilecek uygun tazminata göre belirlenir. Ancak komisyon, ücretin beşte birinden az ise, komisyon kaybı sebebiyle tazminat ödenmeyeceği yazılı olarak kararlaştırılabilir.

Pazarlamacı, pazarlama işlerini kendi kusuru olmaksızın yürütme imkânını bulamamasına karşın ücretinin tamamını almışsa, işverenin istemi üzerine, kendisinin yapabileceği ve kendisinden beklenebilecek işleri onun işletmesinde yapmakla yükümlüdür.

III. Harcamalar

MADDE 457- Pazarlamacı, aynı zamanda birden fazla işveren hesabına faaliyette bulunuyorsa, aksi yazılı şekilde kararlaştırılmadıkça, her işveren, pazarlamacının harcamalarına eşit olarak katılmakla yükümlüdür.

Harcamaların tamamen veya kısmen sabit ücrete veya komisyona dâhil edilmesine ilişkin anlaşmalar kesin olarak hükümsüzdür.

IV. Hapis hakkı

MADDE 458- Pazarlamacılık ilişkisinden doğan muaccel alacaklar ile işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi durumunda, henüz muaccel olmayan alacakların güvence altına alınması için pazarlamacı, taşınırlar, kıymetli evrak ve tahsil yetkisine dayanarak müşterilerden almış olduğu paralar üzerinde hapis hakkına sahiptir.

Pazarlamacı, araç ve taşıma belgelerini, fiyat tarifelerini, müşterilerle ilgili kayıtlar ile diğer belgeleri alıkoyamaz.

D. Sona ermesi

I. Özel fesih süresi

MADDE 459- Komisyon, sabit ücretin en az beşte birini oluşturuyor ve önemli mevsimlik dalgalanmalardan etkileniyorsa işveren, bir önceki mevsimin sona ermesinden beri kendisiyle çalışmaya devam eden pazarlamacının sözleşmesini, yeni mevsim sırasında iki aylık fesih süresine uyararak feshedebilir.

Aynı koşullar altında pazarlamacı da, kendisini bir önceki mevsim sonuna kadar çalıştırmış ve bundan sonra da çalıştırmaya devam eden işverene karşı, bir sonraki mevsimin başlamasına kadar olan dönemde, iki aylık fesih süresine uyararak sözleşmeyi feshedebilir.

II. Özel sonuçlar

MADDE 460- Sözleşmenin sona ermesi hâlinde, pazarlamacının bizzat yaptığı veya yapılmasına aracılık ettiği bütün işlemler ile kabul ve yerine getirme zamanına bakılmaksızın, sözleşmenin sona ermesine kadar işverene iletilen bütün siparişler için komisyon ödenir.

Sözleşmenin sona ermesi hâlinde pazarlamacı, pazarlamacılık faaliyetinde bulunması için kendisine verilen örnek ve modelleri, fiyat tarifelerini, müşterilerle ilgili kayıtları ve diğer belgeleri işverene geri vermekle yükümlüdür. Ancak, pazarlamacının hapis hakkı saklıdır.

Geçici iş ilişkisi

İş Kanunu m. Madde 7 - (Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.)

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

(Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi)

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 bu işverene devri ile;

a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi 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.

Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

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. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

(Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi)

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onuncu ve on dördüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkraya göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2015/6843, K. 2017/335, T. 19.1.2017

DAVA : Davacı, 17/08/2004 tarihi itibarıyla belediye işçisi olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacının 17.08.2004 tarihinde Yalova Belediyesi bünyesinde çalışmaya başladığını, işçi kadrosu boşluğu bulunmadığından Yeşil Körfez Su Birliğine sigorta girişinin yapıldığını, bu birlikte çalışıyor gözükse de, ilk işe girdiği tarihten bu yana belediyenin işlerinde çalıştığını, davalının işini yapmakta olan kurum personelinin hiçbir farkının bulunmadığını, dava açmakta kurum personelinin yararlandığı haklardan yararlanabilmesi için hukuki yararının bulunduğunu belirterek, başlangıçtan beri davalı işçisi sayılması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili, davacı ile her hangi bir hizmet akdinin imzalanmadığını, belediyede görevlendirme yazılarına istinaden çalıştığını, davacının Yeşil Körfez Su Birliği işçisi olup, tüm sosyal haklarını bu birlikten aldığını, muvazaayı kanıtlayan hiçbir somut olgu bulunmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının 17/08/2004 tarihinde dava dışı Yeşil Körfez Su Birliği Başkanlığında çalışmaya başladığı ve çalışmasının halen bu birlik bünyesinde devam ettiği, Yeşil Körfez Su Birliğinin su hizmetlerini yürütmek amacıyla kurulmuş olan mahalli idari üyeliği niteliğinde ayrı bir kamu tüzel kişiliği olduğu, davacının bu birlikte muhtelif tarihli yapılan sözleşmelerle çalışmasını sürdürdüğü, ayrıca en son bu birlik bünyesinde çalışırken 06/07/2009 tarihinde TES-İŞ sendikasına da üye olduğu, davacının maaşını tamamen Yeşil Körfez Su Birliği bütçesinden aldığı, yıllık izin ve benzeri şekilde özlük işlerinin Yeşil Körfez Su Birliği Başkanlığı tarafından düzenlendiği, davalı belediye ile Yeşil Körfez Su Birliği arasında yapılmış işçi alımına ilişkin her hangi bir hizmet alım sözleşmesi bulunmadığı, bununla birlikte davacının görevlendirme yazılarına istinaden baştan itibaren zaman zaman ve uzun süreli belediye ile birlik arasında yapılan protokol uyarınca belediyeye ait muhtelif görevlerde çalıştırıldığı, davalı belediye ile Yeşil Körfez Su Birliği arasında asıl iş veren alt iş veren ilişkisinin mevcut olmadığı, davacının bu şekilde bir ilişki kurulmamış olması sebebiyle asıl iş verenin işçisi sayılamayacağı, yukarıda da belirtildiği gibi dava dışı birliğin ayrı bir kamu tüzel kişiliği olması, davalı ile bu birlik arasında asıl-alt işverenlik ilişkisinin mevcut olmaması, davacının tüm haklarını belediyeden bağımsız olarak bu birlikten alması sebebiyle davacının salt belediyeye ait işlerde çalışmış olmasının ona belediye işçisi sayılması sıfatını kazandıramayacağı, ayrıca davacının dava dışı birlik ile yaptığı sözleşme tarihinden bu zamana kadar 10 yıllık bir süre geçmiş olup, davacının bunca yıl sonra

bu şekilde bir dava açmasının da medeni kanununda düzenlenen dürüstlük kuralına uymadığı, davacının baştan itibaren sözleşmelerini birlik ile yapmış olduğu, bu itibarla davacının davasında haksız olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Açılan dava niteliği itibarı tespit davasıdır. 6100 sayılı HMK.'un [106](#). Maddesine göre;

(1) Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir.

(2) Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır.

(3) Maddi vakıalar, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturamaz.

Davacı, başlangıçtan beri davalı işçisi olduğunun tespitini istediğine göre bir hukuki ilişkinin varlığını iddia etmektedir ve hukuki yararı vardır.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun [2/6](#) maddesi uyarınca, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” Keza aynı maddenin 7. fıkrasına göre, “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

Asıl alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesi için, asıl işverenin mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işi yada asıl işin bir bölümünü alt işverene vermesi gerekir. Verilen iş, mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir iş ise, bu tür bir ilişki doğmaz.

Alt işveren işçilerinin bir kısmının, üstlenilen hizmet dışında asıl veya yardımcı başka işte çalıştırılmaları, asıl-alt işveren arasındaki sözleşmeyi muvazaalı hale getirmez. Sadece başka işte çalıştırılan işçi açısından asıl alt işveren ilişkisinin unsurlarının bulunmadığı kabul edilmelidir.

Alt-asıl işveren arasındaki ilişki, niteliğine göre, eser, taşıma, kira gibi sözleşmelere dayanır. Alt işveren üstlendiği işi sözleşme koşulları doğrultusunda, ama kendi adına ve bağımsız bir

biçimde yürütür. Çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapar; gerekli talimatları verir; işçilere ücretlerini kendisi öder; ücret bordrolarını düzenler; SSK primlerini yatırır.

Bir asıl işin yasa kapsamında işveren tarafından alt işverene verilmesinin düzenlenmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun [2/7](#) maddesi ve Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca muvazaa iddialarının araştırılmasına engel teşkil etmez. Söz konusu hükümde sayılan işlerin alt işverene verilmesine dayanılarak iş sözleşmesinin feshi, muvazaa iddiasının ispatı hâlinde geçersiz olacaktır.

Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabidir. İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek istenmiş ve 4857 sayılı İş Kanununun [2/7](#) maddesinde bu konuda bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Bu kriterler, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi sureti ile haklarının kısıtlanması veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulması olarak belirtilmiştir. Asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olması halinde, alt işveren işçisi, aynı madde uyarınca başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri sayılacaktır. Böyle bir durumda işe iade isteyen alt işveren işçisinin asıl işveren işyerine işe iadesine karar verilmesi gerekir. Zira alt işveren gerçekte işveren değildir ve işveren sıfatı bulunmamaktadır.

Tarafların gerçek iradeleri işçi temini olduğu halde, bunu bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak göstermişlerse muvazaalı bir hukuki işlem söz konusudur. Asıl işveren işçilerinin hakları kısıtlanarak alt işveren işçisi olarak çalıştırılması, hangi alt işverenle çalıştıklarını bilmemesi gibi bulgular bu ilişkinin muvazaalı olduğuna işaret eden diğer özelliklerdir.

Asıl iş, mal ve hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir ve bu iş doğrudan üretim organizasyonu içinde yer alır ve üretimin zorunlu unsurudur. Asıl işverenin faaliyet alanına göre belirlenir.

Yardımcı iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan, ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iştir.

Asıl alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde,

Biri asıl diğer hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı,

Alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları,

Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin, yardımcı işlerinden olup olmadığı,

Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı;

Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı;

Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı;

İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı;

Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı;

Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı;

Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir.

Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.

Keza 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinin “altı ayı geçmemek üzere” yapılabileceği ve en fazla iki defa yenilenmesi sonucu toplam 18 aylık süreyi aşamayacağı 4857 sayılı Yasanın 7 nci maddesinde öngörülmüştür. Anılan dönemsel süreler en uzun mutlak sürelerdir. Yasa koyucu muvazaalı yoldan işçi teminini önlemek için süre yönünden sınırlama getirmiştir. Yasada öngörülen sürenin bitiminde, işçinin ödünç veren işverene ait işyerinde iş görmeye devam etmesi gerekir. Sürenin sonunda da işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya devam etmesi halinde, bu defa taraflar arasında hizmet sözleşmesi devrinin gerçekleştiği kabul edilmelidir ([Yargıtay 9.HD. 16.6.2008 gün 2007/41042 E, 2008/ 15622 K.](#)).

Dosya içeriğine ve toplanan delillere göre davacı kayden dava dışı Yeşil Körfez Su Birliği işçisi olmasına rağmen işe girdiği 17.08.2004 tarihinden itibaren davalı Belediye Başkanlığı'nın işyerinde çeşitli birimlerinde çalıştırılmıştır. Davalı ile dava dışı birlik arasında ise 01.06.2009 tarihinde işbirliği protokolü yapılmış ve ekipman ve personel ihtiyaçlarının birbirlerinden temin edeceklerini belirtmişlerdir. Bu protokol niteliği itibari ile karşılıklı olsa da hizmet ve personel alımı nedeni ile hukuki olarak değerlendirilmelidir. Öncelikle geçici işçi temini olarak nitelenemez. Zira bir geçici süre olmadığı gibi davacı sürekli olarak davalı Belediye hizmetlerinde çalıştırılmıştır.

Diğer taraftan asıl alt işveren ilişkisinin unsurları da bulunmamaktadır. Zira belirli süreli hizmet alımı olmadığı gibi davacı tüm belediye hizmetlerinde çalıştırılmıştır. Bu bir işçilik temini niteliğindedir. Davacı kayden dava dışı birlik işçisi görünse de devamlı şekilde davalı işyerinde davalıya hizmet verecek şekilde çalıştırılmıştır. Davacının temadi ettiğinden uzun süre bu şekilde çalıştırılmasına ses çıkarmaması, dürüstlük kuralına da aykırı değildir. Dürüstlük kuralına aykırı davranan işçi değil, bizzat geçici iş ilişkisi veya asıl alt işveren ilişkisi kurallarına aykırı işçi çalıştıran davalı işverendir. Davacı başlangıçtan itibaren davalı işçisidir. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır. (www.kazanci.com.tr)