

## **Tam / Kısmi süreli iş sözleşmeleri**

İş sözleşmeleri genellikle, kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı olarak geçirmek üzere yapılır. Buna *tam süreli iş sözleşmesi* denir. Bir işyerinde çalışan tam süreli işçinin çalıştığı iş sözleşmesine oranla daha az çalışılan iş sözleşmesine ise *kısmi süreli iş sözleşmesi* denir. Mesela, bir işçi, haftanın sadece üç günü gelip çalışıyorsa ya da her gün gelmekle birlikte, kısa bir süre çalışıp gidiyorsa, kısmi süreli çalışıyor demektir.

İş Kanunu'ndaki çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliğe göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3'ü oranına kadar yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Buna göre, 45 saat çalışma süresinin uygulandığı bir işyerinde 30 saat ve daha az yapılan çalışma, kısmi süreli çalışmadır.

İş Kanunu m.13'e göre, işveren haklı neden olmadıkça, tam süreli ve kısmi süreli işçiler arasında ayırım yapamaz. Kısmi süreli çalışan işçi de, tam süreli çalışan işçinin aldığı ikramiye, gıda yardımı gibi haklardan, çalışma süresiyle orantılı olarak yararlanır.

İş Kanunumuza göre bir işçi asgari ücretin altında ücretle çalışamaz. Ancak bu, tam süreli çalışan işçi için geçerlidir. Bu nedenle kısmi süreli çalışan bir işçinin, çalışma süresinin asgari ücrete oranlanmasıyla bulunacak miktarda bir ücret alması mümkündür.

İş Kanununda yer alan hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ile yıllık ücretli izin haklarından kısmi süreli çalışan işçilerde tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanırlar.

İş Kanununun 13. maddesinde yapılan değişiklikle belirli bir yaştan altında çocuğu bulunan ebeveynlere bir müddet için tam süreli iş sözleşmesinden kısmi süreli iş sözleşmesine geçme hakkı tanınmıştır. İş Kanunu md.13/5 gereğince, İş Kanununun 74. maddesinde öngörülen doğum izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir. Ebeveynlerden birinin bu yöndeki talebini işveren kabul etmekle yükümlüdür. İşçinin bu yöndeki talebi, geçerli fesih nedeni olarak kabul edilemez. 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. 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.

## **dd. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi**

Bu tür iş sözleşmesi iş hukukumuzda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. İş Kanunu md.14'e göre çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, işçinin iş görme edimini, yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisidir. Bu sözleşme yazılı yapılmak zorundadır. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, niteliği itibariyle bir kısmi süreli iş sözleşmesidir. Burada işçi ancak çağrıldıkça iş görür.

İş Kanunu m.14/2'ye göre, işçinin, hafta, ay veya yıl gibi zaman diliminde ne kadar çalışacağını taraflar belirlememişlerse haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. Söz konusu hüküm, tamamlayıcı hükümdür. Yani taraflar çalışma süresini 20 saatin altında veya üstünde belirleyebilirler.

İş Kanunu m.14/3'e göre işveren, bu çağrıyı işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Bu hükmün de aksi kararlaştırılabilir. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

#### **ee. Uzaktan çalışma**

İş Kanununun 14. maddesinde 2016 yılında yapılan değişikliklerle uzaktan çalışma kavramı tanımlanmış ve uzaktan çalışan işçilerin hak ve yükümlülükleri açıklığa kavuşturulmuştur.

İş Kanunu md.14/4'e göre 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. Günümüzde istatistiki veriler uzaktan çalışma kavramına içinde yer alan evde çalışma ve tele çalışmanın giderek arttığına işaret etmektedir. İletişim teknolojilerinin gelişimi neticesinde özellikle tele çalışma, oldukça önemli bir atipik istihdam modeli haline gelmiştir.

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.

#### **ff. Deneme süreli iş sözleşmeleri**

Deneme süresi, tarafların sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme kararını saklı tuttıkları süredir. İşveren işçiyi iş ortamında tanımak, işe yatkınlığını, becerilerini görmek ister. İşçi de işçilere sağlanan hakları görmek ister. Bunları öğrenebilmek için de iş sözleşmesine deneme süresi konabilir. İş Kanunu m.15'e göre, deneme süresi koymak, tarafların iradesine bağlıdır. Ama deneme süresi konmuşsa, süresini belirlemek tarafların iradesi dışındadır. Kanuna göre, deneme süresi en çok iki aydır. Toplu iş sözleşmelerine konulan deneme süresi ise, dört aya kadar çikartılabilir.

Deneme süresinin amacı işverenin işçiyi tanımaya ve işe yatkınlığını tespit etmesine olanak vermek de olduğundan, örneğin yıllardır temizlik elemanı olarak çalışmış ve sonra ayrılmış olan kimse, aynı işyerine şoför olarak girmişse, burada deneme süresi konması iyi niyete aykırı olmaz. Çünkü o kişi, her ne kadar temizlik işinde iyi çalışıyorsa da şoförlük işinde iyi olmayabilir.

Deneme süreli iş sözleşmesinde işçi ve işveren, başlangıçtan itibaren deneme süresini de kapsayan belirli veya belirsiz süreli tek bir iş sözleşmesi yapmışlardır. Bu sözleşmenin diğer iş sözleşmelerinden farkı tarafların deneme süresi içinde sözleşmeyi herhangi bir yükümlülük altında olmaksızın ve tazminat ödeme zorunluluğu doğmaksızın istedikleri zaman sona erdirebilmeleridir. Yani burada iki tane sözleşme yoktur.

Deneme süresi içinde de işçi sigortalı sayılır, sendika üyesi olabilir, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Deneme süresi geçtikten sonra işçinin ileride gerçekleşecek tüm kıdeme bağlı haklarının hesaplanmasında deneme süresi de göz önünde tutulur. Deneme süresi içinde işçi ve işveren iş sözleşmesini sona erdirdiğinde normalde karşı tarafa herhangi bir tazminat ödemek zorunda değilse de, Yargıtay son dönemde verdiği isabetli kararları uyarınca eğer işçi sendika üyeliği yahut sendikal faaliyeti nedeniyle deneme süresi içinde işten çıkarılmışsa, işverenden sendikal tazminat talep edilebilecektir.

## **gg. Ödünç (Geçici) iş ilişkisi**

İşverenin, kendi işçisini, işçisinin de rızasıyla, geçici bir süreliğine bir başka işverenin işyerinde çalıştırması, ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılır. Böyle bir durumda iş sözleşmesi sona ermemekte, yalnızca işçiden işin görülmesini isteme hakkı geçici olarak farklı bir işverene devredilmektedir. Bu iş ilişkisinin üç tarafı vardır; ödünç veren işveren, ödünç işçi ve ödünç alan işveren. Ödünç iş ilişkisi kendi içerisinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi olmak üzere ikiye ayrılır.

### **aaa. Meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi**

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi hukukumuzda ilk defa 6715 sayılı yasa ile İş Kanununun 7. maddesi ve Türkiye İş Kurumu Kanununda yapılan değişikliklerle düzenlenmiştir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi, İş Kanunu uyarınca özel istihdam büroları eliyle yürütülecektir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi faaliyeti kapsamında özel istihdam bürosu ödünç veren işveren sıfatını kazanır. Özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile ödünç alan işveren arasında ise işçi sağlama sözleşmesi yazılı olarak kurulur. Ayrıca ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında ise iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişkinin var olduğu kabul edilmektedir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurulduğunda, ödünç süresi müddetince yönetim hakkı, ödünç alan işverene geçer.

Özel istihdam bürosu ile ödünç işçi arasında kurulan iş sözleşmesinin türüyle ilgili olarak kanunda özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu itibarla genel hükümler ve 6715 sayılı kanunun ödünç işçileri koruma amacı çerçevesinde konunun ele alınması gerekmektedir. Hukukumuzda iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olmaları ise istisnadır. Ödünç alan işverenin duyduğu geçici iş gücü ihtiyacı, özel istihdam bürosu ile ödünç işçi arasında yapılacak iş sözleşmesi bakımından objektif neden oluşturmaz. Dolayısıyla hukukumuzda özel istihdam bürosu ile ödünç işçi arasında yapılacak olan iş sözleşmesi kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde bağitlanabilmelidir.

6715 sayılı yasayla değişik İş Kanununun 7. maddesinde meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kurulması başvuru nedenleri ve süre sınırı öngörülerek sınırlanmıştır. Bunun yanı sıra meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kurulamayacağı haller, ödünç işçilerin tekrar aynı işyerinde aynı iş için istihdamına yönelik süre kısıtlaması gibi ek düzenlemelere de yer verilmiştir. Getirilen koşul ve sınırlamaların temel hedefi, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kapsamında çalıştırılan işçilerin, ödünç alan işveren işyerinde daimi işçilerin yerini almasını engellemek, bu ilişkinin geçici karakterini önplana çıkarmak ve meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kötüye kullanılmasını önlemektir.

İş Kanununun 7. maddesinin 2. fıkrası incelendiğinde toplam yedi tane başvuru nedeninin yer aldığı görülmektedir. Başvuru nedenlerinin bir kısmı için süre sınırı öngörülmüşken, bir kısmı için öngörülmemiştir. İş Kanununun 13. maddesinin 5. fıkrası ile 74. maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde herhangi bir süre sınırı bulunmaksızın meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi kurulabilecektir. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi en fazla 4 ay için kurulabilecektir. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâli dışında diğer başvuru nedenlerine dayanılarak kurulan meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi, toplam 12 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilecektir.

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde eşit işlem borcu ayrı bir önem kazanmaktadır. 6715 sayılı yasayla değişik İş Kanunu md.7’de “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” ifadesine yer verilerek meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde eşit işlem borcu düzenlenmiştir. Kanunda temel istihdam ve çalışma koşullarından ne anlaşılacağı konusunda bir açıklama mevcut değildir. Yasanın gerekçesi ve 2008/104/EC no.lu Avrupa Birliği direktifi hükümleri uyarınca genel tatiller, ücretli izin, gece çalışması, dinlenme dönemleri, ara dinlenmeleri, fazla çalışmalar ve çalışma süresinin müddeti, temel çalışma koşulları kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak ödünç işçiye ödenecek ücretin, temel çalışma koşulları içinde yer alıp almadığı öğretilerde tartışmalıdır.

### **bbb. Meslek edinilmemiş ödünç (geçici) iş ilişkisi**

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 kurulan ödünç iş ilişkisi, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılır.

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi ile meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi arasındaki fark, ödünç iş ilişkisinin kar elde etme amacıyla yapılıp yapılmadığı hususunda ortaya çıkmaktadır. Kazanç elde etme amacı mevcut değilse kurulan ödünç iş ilişkisi, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi olarak nitelendirilir.

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi, İş Kanunu md.7/son uyarınca yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. O halde meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinin azami süresi onsekiz ayla sınırlandırılmıştır. 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.