

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**  
**ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ HUKUKUNDA ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNİN ETKİLERİ**

**HAZIRLAYAN**

**KORAY YILMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI**  
**PROF. DR. EMİNE TUNCAY KAPLAN**

**ANKARA 2025**

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU**

Tarih: 01/08/2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Koray Yılmaz

Öğrencinin Numarası: 22210373

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen

Kaplan Tez Başlığı: İş Hukukunda Esnek Çalışma Modellerinin Etkileri

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 202 sayfalık kısmına ilişkin, 25/07/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

**ONAY**

Tarih: 01/08/2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim sürecimde bilgi, tecrübe ve rehberliğiyle akademik gelişimime katkı sağlayan tez danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan'a, tez yazım sürecinde bilgi ve önerileriyle destek olan Prof. Dr. İştar Urhanoglu ve Doç. Dr. Orhan Ersun Civan'a ve tez yazım sürecinde ortaya çıkan idari ve teknik konularda her zaman ulaşılabilir olan ve sürecin sorunsuz ilerlemesine katkı sağlayan Ar. Gör. Özgür Sevim'e sundukları desteklerden dolayı teşekkür ederim. Son olarak, tez aşamasında sabırları ve sevgileri ile her zaman yanımda olan aileme, arkadaşlarıma ve niőanlım Yaren Uluğ'a teşekkür ederim.

## ÖZET

**Koray Yılmaz, İş Hukukunda Esnek Çalışma Modellerinin Etkileri, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025.**

İş Hukukunda Esnek Çalışma Modellerinin Etkileri başlıklı çalışmamız üç bölüm içermektedir. Çalışmanın birinci bölümünde esneklik ve esnek çalışmanın ne olduğu konusu açıklanmış, bu doğrultuda esneklik çeşitlerine değinilmiş ve esnekliğin ortaya çıkmasına yol açan sebepler incelenmiştir. Birinci bölüm, esnek çalışma ile ilgili Türk Hukuku ve Uluslararası Hukukta yer alan düzenlemeler ve esnek çalışmanın işçi ve işveren açısından sonuçları anlatılarak tamamlanmıştır.

Çalışmamızda esnek çalışma modellerini çalışma süreleri ve istihdam şekilleri olarak ikiye ayırmış olup ikinci bölümde çalışma süreleri açısından esnek çalışma modelleri ele alınmıştır. İkinci bölüme öncelikle çalışma süresinin, çalışma süresinden sayılan ve sayılmayan hallerin neler olduğu anlatılarak başlanmış ve normal çalışma sürelerini aşan çalışmalar yani fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmalardan bahsedilmiştir. Sonrasında bölümde çalışma süreleri bakımından esnek çalışma modellerinden olan denkleştirme ve telafi çalışma modellerinin ne olduğu, şartları, etkileri ve sonuçlarına değinilmiştir. İkinci bölümde son olarak kayan iş sürelerinden bahsedilmiş ve kısa çalışmanın tanımı, amacı, koşulları, sonuçları ve sona ermesi anlatılıp bölüm tamamlanmıştır.

Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümde, istihdam şekli bakımından esnek çalışma modelleri incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle belirli süreli iş sözleşmeleri, akabinde kısmi süreli çalışma modeli incelenmiş, sonrasında kısmi süreli çalışmanın alt türleri olan yan işte çalışma, iş paylaşımı ve çağrı üzerine çalışma modelleri detaylarıyla ele alınmıştır. Üçüncü bölüm, son dönemde iş hayatında yaygın olarak kullanılan uzaktan çalışma modeli detaylıca anlatılmış, uzaktan çalışmanın alt türleri olan evde çalışma ve tele çalışma şekli de incelenmiştir. Sonrasında işverenin halihazırda işçisi olan çalışanın belirli ya da geçici bir süreliğine olmak şartıyla, işçinin rızası dahilinde başka bir işverene sunması olan geçici iş ilişkisi, yılın bazı dönemlerinde gerçekleştirilen mevsimlik iş sözleşmeleri ve teknolojinin gelişmesiyle son zamanlarda yaygınlaşan platform çalışma modeli anlatılarak tez çalışmamız tamamlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Esnek çalışma, esneklik, güvenceli esneklik, çalışma süresi.

## ABSTRACT

**Koray Yılmaz, "The Effects of Flexible Working Models in Labor Law", Başkent University, Institute of Social Sciences, Private Law Master's Program with Thesis, 2025.**

Our study titled "The Effects of Flexible Working Models in Labor Law" consists of three sections. In the first section, the concept of flexibility and what flexible working entails are explained, followed by a discussion on the types of flexibility and the reasons leading to the emergence of flexibility. This section is concluded by describing the regulations related to flexible working in Turkish Law and International Law, as well as the consequences of flexible working for both employers and employees.

In our study, we have categorized flexible working models into two: working hours and forms of employment. The second section focuses on flexible working models in terms of working hours. It begins with an explanation of what constitutes working hours and the situations that are considered or not considered as working hours, including overtime work and work beyond normal hours. Subsequently, the section discusses the models of flexibility in working hours, such as balancing (compensatory work) and the conditions, effects, and outcomes of these models. The section concludes with an explanation of staggered working hours and a detailed discussion of the definition, purpose, conditions, outcomes, and termination of short-time work.

In the third and final section of our study, flexible working models in terms of forms of employment are examined. Initially, fixed-term employment contracts are analyzed, followed by an examination of the part-time working model. The subtypes of the part-time working model, such as secondary employment, job sharing, and on-call work, are then discussed in detail. The third section also provides a detailed explanation of the remote working model, which has become widely used in recent years, including its subtypes: home-based work and telework. Following this, temporary employment relationships where an employer temporarily assigns an existing employee to another employer with the employee's consent seasonal work contracts, and the increasingly popular platform work model due to technological advancements are explained, thereby concluding our thesis.

**Keywords:** Flexible working, flexibility, flexicurity, working time.

## İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xiv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3
1. GENEL OLARAK ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA .....	3
1.1.Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramlarının Tanımı.....	3
1.2. Esneklik Çeşitleri.....	6
1.2.1. Genel Olarak .....	6
1.2.2. Sayısal Esneklik.....	6
1.2.3. Fonksiyonel Esneklik .....	7
1.2.4. Ücret Esnekliği .....	7
1.2.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	7
1.2.6.Coğrafi Esneklik.....	8
1.2.7. Uzaklaştırma Stratejileri.....	8
1.3. Esnek Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi .....	8
1.3.1. Genel Olarak .....	8
1.3.2. Esnek Çalışma Kavramını Ortaya Çıkaran Sebepler .....	10
1.3.2.1. Teknolojik Gelişmeler .....	10
1.3.2.2. Ekonomik Gelişmeler .....	10
1.3.2.3. İşsizlik.....	11
1.3.2.4. Küreselleşme ve Rekabet .....	11
1.3.2.5. İş Gücü Yapısında Meydana Gelen Değişimler .....	12
1.3.3. Esnek Çalışma İle İlgili Uluslararası Hukuk ve Türk Hukukunda Yer Alan Düzenlemeler .....	12
1.3.3.1. Uluslararası Hukukta Yer Alan Düzenlemeler .....	12
1.3.3.1.1. Genel Olarak.....	12
1.3.3.1.2. International Labour Organization (ILO) Sözleşmelerinde Esnek Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler .....	15
1.3.3.1.2.1. Evde Çalışma Hakkındaki 177 Numaralı Sözleşme.....	15
1.3.3.1.2.2. 184 Numaralı Tavsiye Kararı .....	15

1.3.3.1.2.3. 175 Numaralı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi.....	16
1.3.3.1.3. Avrupa Birliği Mevzuatında Esnek Çalışma.....	17
1.3.3.1.3.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler.....	17
1.3.3.1.3.2. İstihdam Şekline İlişkin Düzenlemeler.....	18
1.3.3.1.2.3.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	18
1.3.3.1.2.3.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.....	19
1.3.3.1.2.3.3. Tele Çalışma.....	20
1.3.3.2. Türk Hukukunda Yer Alan Düzenlemeler.....	20
1.3.3.2.1. Genel Olarak.....	20
1.3.3.2.2. 4857 Sayılı Türk İş Kanunu.....	21
1.3.3.2.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	22
1.3.3.2.4. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği.....	23
1.3.4. Esnek Çalışmanın Etkileri.....	23
1.3.4.1. Esnek Çalışmanın İşverene Etkileri.....	24
1.3.4.1.1. Olumlu Etkileri.....	24
1.3.4.1.2. Olumsuz Etkileri.....	25
1.3.4.2. Esnek Çalışmanın İşçiye Etkileri.....	25
1.3.4.2.1. Olumlu Etkileri.....	25
1.3.4.2.2. Olumsuz Etkileri.....	26
1.3.4.3. Kamuya Etkileri.....	27
İKİNCİ BÖLÜM.....	28
ÇALIŞMA SÜRELERİ BAKIMINDAN ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ.....	28
2.1. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI.....	28
2.1.1. Genel Olarak.....	28
2.1.2. Fiili ve Farazi Çalışma Süresi Kavramı.....	29
2.1.2.1. Genel Olarak.....	29
2.1.2.2. Fiili Çalışma Süresi.....	30
2.1.2.3. Farazi Çalışma Süresi.....	30
2.1.2.3.1. Genel Olarak.....	30
2.1.2.3.2. İş Kanunu'nun 66. Maddesinde Düzenlenen Haller.....	31
2.1.2.3.2.1. Yer Altına ve Su Altına İnışte ve Çıkışta Geçen Süreler.....	31
2.1.2.3.2.2. Yolda Geçen Süreler.....	31
2.1.2.3.2.3. İşçinin İş Görmeye Hazır Şekilde Bekleyerek Boş Geçirdiği Süreler.....	33

2.1.2.3.2.4 İşçinin İşverence Meşgul Edilmesi Suretiyle Asıl işini Yapmadan Geçirmiş Olduğu Süreler .....	34
2.1.2.3.2.5. Süt İzninde Geçen Süreler .....	34
2.1.2.3.2.6. İşçilerin İşyerinden Uzak Mesafeli Bir İşe Toplu Olarak Götürülmesi Sırasında Geçen Süreler .....	35
2.1.3. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller.....	36
2.1.3.1. Genel Olarak.....	36
2.1.3.2. Ara Dinlenme Süreleri .....	37
2.1.3.3. Sosyal Yardım Amacıyla Yapılan Taşımalar Sırasında Yolda Geçen Süreler .....	37
2.1.4. Normal Çalışma Süresi Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma .....	38
2.1.4.1. Normal Çalışma Süresi .....	38
2.1.4.2. Fazla Sürelerle Çalışma .....	38
2.1.4.3. Fazla Çalışma.....	39
2.2. ÇALIŞMA SÜRESİNİN DENKLEŞTİRİLMESİ .....	40
2.2.1. Genel Olarak .....	40
2.2.2. Denkleştirme Kavramı .....	42
2.2.3. Denkleştirme Koşulları ve Uygulamaları .....	43
2.2.3.1. Denkleştirme Uygulaması Koşulları ve Sınırları.....	43
2.2.3.1.1. İşçiden Onay Alınması ve Tarafların Anlaşması .....	43
2.2.3.1.2. Günlük Azami Çalışma Süresinin Aşılmaması .....	44
2.2.3.1.3. Denkleştirme Sürelerinin Aşılmaması .....	45
2.2.3.1.4. Denkleştirme Döneminde Haftalık 45 Saatin Aşılmaması.....	46
2.2.3.2. Denkleştirme Yetkisi ve İşçiye Boş Zaman Verilmesi.....	46
2.2.3.2.1. Denkleştirme Yetkisi.....	46
2.2.3.2.2. Denkleştirme Döneminde İşçiye Boş Zaman Verilmesi .....	47
2.2.3.3. Denkleştirme Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	47
2.2.3.3.1. Denkleştirme ile Fazla Çalışma İlişkisi .....	47
2.2.3.4. Denkleştirmenin Uygulanamayacağı İşler ve İşçiler.....	49
2.2.3.5. Denkleştirme Uygulamasının İşçi Haklarının Etkisi.....	50
2.2.3.5.1. Denkleştirme Dönemindeki İşçilik Ücreti .....	50
2.2.3.5.2. Denkleştirme Döneminin İşçinin Kıdemine Etkisi.....	50
2.2.4. Denkleştirme Döneminde İş Akdinin Sona Ermesi ve Feshi.....	50
2.2.5. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	51

<b>2.3. TELAFİ ÇALIŞMASI.....</b>	<b>51</b>
2.3.1. Genel Olarak .....	51
2.3.2. Telafi Çalışmasının Uygulanması .....	53
2.3.3. Telafi Çalışmasının Koşulları .....	54
2.3.3.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması, Uluslar Bayram ve Genel Tatillerden Önce Veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi ve İşçinin Talebi.....	54
2.3.3.1.1. Zorunlu Nedenler .....	54
2.3.3.1.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatilden Önce veya Sonra Çalışılmaması ..	55
2.3.3.1.3. İşçinin Talebi.....	55
2.3.3.2. Çalışılacak Sürenin Tamamen Tatil Edilmesi Ya da Önemli Ölçüde Altında Çalışılması .....	55
2.3.4. Telafi Çalışmasında Ücret .....	56
2.3.5. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	56
<b>2.4. KAYAN İŞ SÜRELERİ .....</b>	<b>57</b>
2.4.1. Kayan İş Süreleri Kavramı ve Tanımı.....	57
2.4.2. Basit Kayan İş Süreleri.....	57
2.4.3. Nitelikli Kayan İş Süreleri.....	58
2.4.4. Kayan İş Süreleriyle İlişkili Diğer Esnek Çalışma Araçları .....	58
2.4.5. Kayan İş Sürelerinin Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	59
<b>2.5. KISA ÇALIŞMA.....</b>	<b>60</b>
2.5.1. Kısa Çalışma Kavramı ve Tanımı .....	60
2.5.1.1. Genel Olarak.....	60
2.5.1.2. Kısa Çalışma Kavramı.....	61
2.5.1.3. Kısa Çalışma Tanımı .....	62
2.5.2. Kısa Çalışmanın İşçi İşveren ve Devlet Tarafından Değerlendirilmesi .....	63
2.5.2.1. İşçiler Bakımından Kısa Çalışma .....	63
2.5.2.2. İşverenler Bakımından Kısa Çalışma.....	64
2.5.2.3. Devlet Bakımından Kısa Çalışma .....	65
2.5.3. Kısa Çalışmanın Kapsamı ve Amacı .....	65
2.5.3.1. Kısa Çalışmanın Kapsamı .....	65
2.5.3.2. Kısa Çalışmanın Amacı.....	66
2.5.4. Kısa Çalışmanın Fonksiyonları .....	66
2.5.4.1. Kriz Yönetme Fonksiyonu .....	66
2.5.4.2. İşsizliğin Önlenmesi Politikası.....	67
2.5.5. Kısa Çalışma Uygulamasının Koşulları .....	67

2.5.5.1. İşsizlik Sigortası Kanunu'na Tabi Bir İşyerinin Bulunması .....	67
2.5.5.2. Kısa Çalışmayı Gerekli Kılan Bir Durumun Ortaya Çıkması.....	68
2.5.5.2.1. Genel Olarak.....	68
2.5.5.2.2. Genel Ekonomik Kriz .....	69
2.5.5.2.3. Sektörel Kriz .....	69
2.5.5.2.4. Bölgesel Kriz .....	70
2.5.5.2.5. Zorlayıcı Sebep .....	70
2.5.5.3. Çalışma Süresinin Azaltılması ya da Faaliyet Sürekliliğinin Kesintiye Uğraması .....	72
2.5.5.4. Kısa Çalışma Talebinin Türkiye İş Kurumu'na ve İşçi Sendikasına Bildirimi .....	73
2.5.6. Kısa Çalışma Ödeneği.....	73
2.5.6.1. Genel Olarak.....	73
2.5.6.2. Kısa Çalışma Ödeneği Verilmesi Şartları.....	74
2.5.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı ve Ödenmesi.....	74
2.5.6.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması ve Kesilmesine Neden Olacak Durumlar.....	75
2.5.6.4.1. Sigortalı İşçinin İş Sözleşmesinin Sonlanması .....	75
2.5.6.4.2. Sigortalı İşçinin Farklı Bir İşyerine Nakli .....	75
2.5.6.4.3. Sigortalı İşçinin İş Sözleşmesinin Askıya Alınması .....	76
2.5.6.4.4. Sigortalı İşçinin İşe Girmesi .....	76
2.5.6.4.5. Sigortalı İşçinin Yaşlılık Aylığı Alması.....	76
2.5.6.4.6. Geçici İş Göremezlik Raporunun Alınması .....	76
2.5.7. Kısa Çalışmanın Sonuçları.....	77
2.5.7.1. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması .....	77
2.5.7.2. İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi.....	77
2.5.7.3. Kıdem ve İhbar Tazminatı Açısından Etkisi.....	79
2.5.7.4. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Etkisi .....	80
2.5.7.5. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Açısından Etkisi .....	80
2.5.8. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi.....	81
2.5.8.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi .....	81
2.5.8.2. Kısa Çalışma Nedenlerini En Sona Ermesi .....	81
2.5.8.3. İşçinin Kısa Çalışma Dönemi İçerisinde Başka İşte Çalışması Durumu ..	82
2.5.9. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	82

<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>84</b>
<b>İSTİHDAM ŞEKLİ BAKIMINDAN ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ</b> .....	<b>84</b>
<b>3.1. GENEL OLARAK</b> .....	<b>84</b>
<b>3.2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ</b> .....	<b>84</b>
<b>3.2.1. Genel Olarak</b> .....	<b>84</b>
<b>3.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı ve Özellikleri</b> .....	<b>85</b>
<b>3.2.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Unsurları</b> .....	<b>85</b>
<b>3.2.3.1. Objektif Koşulların Varlığı</b> .....	<b>85</b>
<b>3.2.3.1.1. İşin Belirli Süreli Olması</b> .....	<b>86</b>
<b>3.2.3.1.2. Belirli Bir İşin Tamamlanması</b> .....	<b>86</b>
<b>3.2.3.1.3. Objektif Koşulun Bulunmaması</b> .....	<b>87</b>
<b>3.2.3.2. Süreye Bağlanma İradesi</b> .....	<b>87</b>
<b>3.2.3.3. Şekil Şartına Uygun Bir Sözleşmenin Varlığı</b> .....	<b>87</b>
<b>3.2.4. Ayrım Yasağı</b> .....	<b>88</b>
<b>3.2.5. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi</b> .....	<b>88</b>
<b>3.3. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ</b> .....	<b>89</b>
<b>3.3.1. Genel Olarak</b> .....	<b>89</b>
<b>3.3.2. Türk Mevzuatında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi</b> .....	<b>90</b>
<b>3.3.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Unsurları</b> .....	<b>92</b>
<b>3.3.3.1. Genel Olarak</b> .....	<b>92</b>
<b>3.3.3.2. Emsal İşçiye Göre Daha Kısa Çalışma Süresi</b> .....	<b>92</b>
<b>3.3.3.3. Düzenli ve Sürekli Çalışma</b> .....	<b>93</b>
<b>3.3.3.4. Serbest İrade İle Çalışma</b> .....	<b>94</b>
<b>3.3.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması ve Şekli</b> .....	<b>94</b>
<b>3.3.4.1. Kurulması</b> .....	<b>94</b>
<b>3.3.4.2. Şekli</b> .....	<b>95</b>
<b>3.3.5. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Etkileri</b> .....	<b>97</b>
<b>3.3.5.1. Genel Olarak</b> .....	<b>97</b>
<b>3.3.5.2. İşçi Açısından Olumlu ve Olumsuz Etkileri</b> .....	<b>97</b>
<b>3.3.5.3. İşveren Açısından Olumlu ve Olumsuz Etkileri</b> .....	<b>98</b>
<b>3.3.5.4. İstihdam Açısından Etkileri</b> .....	<b>99</b>
<b>3.3.6. Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Uygulanan Diğer Kurallar</b> .....	<b>99</b>
<b>3.3.6.1. Emsal İşçi Kavramı ve Ayrım Yasağı</b> .....	<b>99</b>
<b>3.3.6.2. Doğum veya Evlat Edinme Halinde Kısmi Çalışma</b> .....	<b>100</b>

3.3.6.3. Fazla Çalışma.....	101
3.3.6.4. Ücret .....	102
3.3.6.5. Yıllık Ücretli İzin Hakkı .....	103
3.3.6.6. İhbar ve Kıdem Tazminatı.....	103
3.3.6.7. Birden Fazla Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Akdedilmesi.....	105
3.3.7. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	106
3.4. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÖZEL TÜRLERİ.....	107
3.4.1. Yan İşte Çalışma .....	107
3.4.1.1. İşçinin Başka Bir İşte Çalışmasının Sınırlandırılması.....	108
3.4.1.2. Haftalık 45 Saati Aşan Yan İş Çalışmaları .....	109
3.4.2. İş Paylaşımı.....	110
3.4.2.1. Tanımı ve Özellikleri .....	110
3.4.2.2. İş Paylaşımının İşçi ve İşveren Açısından Değerlendirilmesi.....	111
3.4.2.2.1. İşveren Açısından Değerlendirilmesi .....	111
3.4.2.2.2. İşçi Açısından Değerlendirilmesi.....	112
3.4.2.3. İş Paylaşımının Diğer Hükümleri .....	113
3.4.3. Çağrı Üzerine Çalışma .....	114
3.4.3.1. Genel Olarak.....	114
3.4.3.2. Özellikleri.....	115
3.4.3.3. Çalışma Süreleri .....	116
3.4.3.4. Çağrının Şekli, Zamanı ve Çağrıya Uyuma .....	117
3.4.3.4.1. Çağrının Şekli .....	117
3.4.3.4.2. Çağrının Zamanı .....	117
3.4.3.4.3. Çağrıya Uyuma.....	118
3.4.3.5. Sıfır Süreli Sözleşme.....	119
3.4.3.6. Çağrı Üzerine Çalışmanın Taraplara Etkisi .....	121
3.4.3.6.1. İşçi Açısından Değerlendirilmesi.....	121
3.4.3.6.2. İşveren Açısından Değerlendirilmesi .....	122
3.4.3.6.3. Toplum Açısından Değerlendirilmesi .....	124
3.5. UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMELERİ.....	124
3.5.1. Genel Olarak .....	124
3.5.2. Tanımı .....	124
3.5.3. Türk Hukukundaki Düzenlemeler .....	126
3.5.3.1. Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler.....	126

3.5.3.2. Yönetmelik .....	127
3.5.4. Unsurları.....	128
3.5.4.1. Uzaklık Unsuru.....	128
3.5.4.2. Teknolojik Cihaz Unsuru.....	128
3.5.4.3. Organizasyon Unsuru .....	128
3.5.4.4. Şekil Şartı: Yazılılık Unsuru .....	129
3.5.5. Uzaktan Çalışmanın Kurulması .....	130
3.5.5.1. Hukuki İlişkinin Kurulması .....	130
3.5.5.2. Gönüllülük Esası .....	131
3.5.5.3. Esaslı Değişiklik.....	132
3.5.5.4. Değişiklik Feshi.....	133
3.5.6. Uzaktan Çalışmada Tarafların Borçları.....	134
3.5.6.1. İşçinin Borçları .....	134
3.5.6.1.1. Genel Olarak.....	134
3.5.6.1.2. İşçinin İş Görme ve İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma Borcu	134
3.5.6.1.3. Özen ve Sadakat Yükümlülüğü.....	136
3.5.6.1.4. Rekabet Etmeme Borcu .....	137
3.5.6.2. İşverenin Borçları.....	138
3.5.6.2.1. Genel Olarak.....	138
3.5.6.2.2. Ücret Ödeme Borcu .....	138
3.5.6.2.3. Araç ve Malzeme Temini ve Giderleri Karşılama Borcu.....	139
3.5.6.2.4. Eşit Davranma Borcu.....	141
3.5.6.2.5. Koruma ve Gözetme Borcu .....	142
3.5.6.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Önlem Alma Yükümlülüğü.....	144
3.5.7. Uzaktan Çalışma Türleri.....	145
3.5.7.1. Genel Olarak.....	145
3.5.7.2. Evde Çalışma .....	145
3.5.7.3. Tele Çalışma .....	146
3.5.7.3.1. Genel Olarak.....	146
3.5.7.3.2. Evde Tele Çalışma .....	147
3.5.7.3.3. Tele Çalışma Merkezleri .....	147
3.5.7.3.4. Gezici Tele Çalışma .....	148
3.5.8. Uzaktan Çalışmada Çalışma ve Dinlenme Süreleri.....	148

3.5.8.1. Çalışma Süresi .....	148
3.5.8.2. Dinlenme Süreleri.....	149
3.5.8.3. Fazla Çalışma.....	150
3.5.9. Uzaktan Çalışmada İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı.....	152
3.5.10. Uzaktan Çalışmanın Yararları ve Sakıncaları.....	153
3.5.10.1. Genel Olarak.....	153
3.5.10.2. Yararları .....	153
3.5.10.2.1. İşçi Bakımından Yararları.....	153
3.5.10.2.2. İşveren Bakımından Yararları .....	154
3.5.10.3. Sakıncaları .....	155
3.5.10.3.1. İşçi Bakımından Sakıncaları .....	155
3.5.10.3.2. İşveren Bakımından Sakıncaları.....	155
3.5.11. Uzaktan Çalışmanın Sona Ermesi.....	156
3.5.11.1. Sözleşme Süresinin Sona Ermesi.....	156
3.5.11.2. Tarafların Anlaşması İle Sona Ermesi.....	156
3.5.11.3. Taraflardan Birinin Ölümü İle Sona Ermesi .....	157
3.5.11.4. Taraflardan Birinin Feshi İle Sona Ermesi .....	157
3.5.12. Sona Ermenin Hukuki Sonuçları.....	158
3.5.12.1. Genel Olarak.....	158
3.5.12.2. Kıdem Tazminatı .....	158
3.5.12.3. İhbar Tazminatı .....	159
3.5.12.4. İş Güvencesi Hükümlerinden Faydalanma.....	159
3.5.13. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	160
3.6. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ .....	161
3.6.1. Genel Olarak .....	161
3.6.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi.....	162
3.6.2.1. Genel Olarak.....	162
3.6.2.2. Taraflar Arası Hukuki İlişkiler .....	162
3.6.2.3. Şekil .....	163
3.6.2.4. Geçici İş İlişkisinin Uygulama Alanları.....	164
3.6.3. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi.....	165
3.6.3.1. Genel Olarak.....	165
3.6.3.2. Kurulması .....	165
3.6.3.2. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkin Hükümler .....	167

3.6.4. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	167
<b>3.7. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ .....</b>	<b>168</b>
3.7.1. Genel Olarak .....	168
3.7.2. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi .....	170
<b>3.8. PLATFORM ÇALIŞMASI.....</b>	<b>171</b>
3.8.1. Genel Olarak .....	171
3.8.2. Platform Çalışma Kavramı .....	171
3.8.3. Platform Çalışmanın Yapısı ve İç İlişkiler .....	172
3.8.4. Platform Çalışmada Çalışanların Açısından Bazı Sorunlar .....	172
3.8.5. Platform Çalışmada Hukuki Statü .....	173
3.8.6. Platform Çalışmada Yer Alan Sorunlar İçin Çözüm Önerileri .....	175
3.8.7. Platform Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları.....	176
<b>SONUÇ.....</b>	<b>178</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>184</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
ASG	Avrupa Sosyal Gündemi
bkz.	bakınız
C.	Cilt
Çev.	Çeviri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇŞY	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
E.	Esas
E.T.	Erişim Tarihi
FÇY	Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
GSYİH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
HD.	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İSGK	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	İşsizlik Sigortası Kanunu

İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İK	4857 sayılı İş Kanunu
İSK	İşsizlik Sigortası Kanunu
K.	Karar
KÇY	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik
KSÇHY	Analık İzni Ya da Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
m.	Madde
RG.	Resmî Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
Sicil İHD	Sicil İş Hukuku Dergisi
SSGSSK	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	Tarih
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

UBGT	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri
UÇ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UÇY	Uzaktan Çalışma Yönetmeliği
vd.	ve devamı
yy.	Yüzyıl
Y.	Yıl
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
YİY	cretli İzin Yönetmeliği

## GİRİŞ

Esnekliğin kelime anlamına ve iş hukukunda uygulamasına bakıldığında değişen şartlara uyum sağlama anlamına geldiğini söyleyebiliriz. İşte 21. yüzyılda bilgi ve teknoloji gelişmeleri, hizmet sektöründe ortaya çıkan gelişmeler, ulusal ve uluslararası rekabet, ekonomik gelişmeler ya da gerilemeler gibi sebepler iş hayatının esnekleşmesi ihtiyacını doğurmuş ve esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Esneklik, çalışanların sayısında, çalışanlara verilen görevlerde, çalışma yerlerinin işyerine olan uzaklığında, çalışılan sürelerde ya da çalışma karşılığında işçiye verilen ücrette karşımıza çıkabilmektedir.

Esnek çalışma, sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan işçi işveren ilişkisinin 1950'li yıllardan sonra gelişmesi ve her iki tarafın da korunması amacıyla ortaya çıkarılmış bir kavramdır. Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında iş yapısında meydana gelen değişimlerin, teknolojik gelişmelerin, küresel çapta oluşan rekabetin ve ekonomik gelişmelerin etkisi bulunmaktadır. Esnek çalışma ile ilgili Türk Hukukunda ve Uluslararası Hukukta bazı düzenlemeler yer almakta olup bu düzenlemelere çalışmamızda yer verilmiştir.

Esnek çalışma işçi, işveren ve devlet açısından birçok fayda sağlaması sebebiyle uygulandığı ilk andan itibaren devamlı gelişme içerisindedir. Bu çalışma modelinin olumsuz tarafları bulunsa da genel ölçüde fayda sağladığından uygulama alanı genişlemeye devam etmektedir. Çalışmanın esnekleştirilebilmesi çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve istihdam şekli olarak esnek çalışma olarak iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma süreleri genel bir ifade ile işçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu, işçi tarafından kendisine verilen işi ifa ettiği ya da ifa etmek üzere hazır bulunduğu süreleri ifade etmektedir. Çalışma süreleri ile ilgili genel bir tanım bu olmakla birlikte kanunda çalışma sürelerinden sayılan ve sayılmayan haller sayılmıştır.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle karşımıza çıkan modeller denkleştirme usulü, telafi çalışması ve kısa çalışmadır. Denkleştirme usulü, işçi ve işverenin aralarında anlaşarak günde 11 saatlik sınırı aşmamak koşuluyla işyerinin yoğun olduğu dönemlerde işçinin fazla çalışmasını ancak bu fazla çalışmasını 2 aylık süre içerisinde haftalık normal çalışma süresine uygun şekilde denkleştirmesini ifade ederken telafi çalışması, kanunda sayılan nedenlerle işçinin normal çalışma süresinin altında çalışması durumunda 4 ay içinde çalışılmayan sürelerin telafi edilmesini ifade eder. Çalışma süreleriyle ilgili son esnek model olan kısa çalışma ise işçinin inisiyatifinde olmayan nedenlerle işyerinde faaliyetin gerçekleştirilememesi ya da

olağan faaliyetinden oldukça az gerçekleştirilmesi durumunda işveren tarafından kısa çalışma talebinde bulunulması ve talebin kabul edilmesi halinde işçilere işsizlik sigortasından karşılanmak üzere kısa çalışma ödeneği verilmesini ifade etmektedir.

İstihdam şekli kapsamında esnek çalışma modeli olan kısmi süreli iş sözleşmeleri, toplumda daha çok part-time çalışma şeklinde kabul görmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri, işyerinde çalışan bir işçinin normal süreli çalışan işçilere göre daha az sürelerle ancak normal süreli çalışanlar gibi düzenli olarak çalışmasını ifade eder ve kısmi süreli iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılır. Kısmi süreli çalışma öğrencilere, kadınlara ve yaşlılara iş imkânı yaratması anlamında toplumda kabul gören çalışma şekillerinden birisi olup sıklıkla uygulama alanı bulmaktadır. Kısmi süreli çalışma kendi içerisinde de üç ayrı çalışma modelini barındırmaktadır. Bunlardan birisi, işçinin mevcut olarak çalıştığı bir yer varken başka bir işte de kısmi süreli olarak çalışması anlamına gelen yan işte çalışma, bir diğeri tam süreli bir işin en az iki çalışan tarafından yerine getirilmesi olarak uygulanan iş paylaşımı ve son olarak işyerinin niteliği gereği işyerinde sürekli işçiye ihtiyacın az olduğu ancak belirli dönem ya da vakitlerde yoğunluğun yaşandığı durumlarda işçi ihtiyacının arttığı durumlarda çalışanın işyerine çağırılması ile uygulanan çağrı üzerine çalışmadır.

İstihdam şekli bakımından esnek çalışma modellerinin en yaygın kullanım alanı olan ve 2020 yılından itibaren uygulamada en çok karşımıza çıkan çalışma modeli ise uzaktan çalışma modelidir. Uzaktan çalışma işçi ve işveren arasındaki ilişkinin klasik çalışmada olduğu gibi devam ettiği yalnızca çalışılan konunun işyeri dışında işçinin belirlediği bir alanda yapıldığı çalışma şeklidir. Uzaktan çalışma genellikle teknolojik araç ve gereçler aracılığıyla işin ifa edildiği tele uzaktan çalışma ve teknolojik araç gereç kullanılabileceği gibi kullanılmadan da işin ifasının gerçekleştirildiği evde uzaktan çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır.

Uzaktan çalışma incelendikten sonra işverenin halihazırda işçisi olan çalışanın belirli ya da geçici bir süreliğine olmak şartıyla, işçinin rızası dahilinde başka bir işverene sunması olan geçici iş ilişkisinden bahsedilmiştir. Geçici iş ilişkisi mesleki amaçla yapılan ve yapılmayan olarak iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü bölümde sürekli olmayan yılın sadece bazı dönemlerinde yapılan mevsimlik iş sözleşmeleri anlatılmıştır. Mevsimlik iş sözleşmeleri İş Kanunu'nda yer almamakla birlikte uygulamada tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde sıklıkla karşılaşılan çalışma modellerindedir. Bu başlık ile tez çalışmamız tamamlanmıştır. Yukarıda kısaca bahsedilen hususlar tez çalışmamızda ayrıntılı olarak incelenecektir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

#### 1. GENEL OLARAK ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA

##### 1.1.Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramlarının Tanımı

Bilgi ve teknoloji alanında son yüzyılda yaşanan gelişmeler, hizmet sektörünün genişlemesi, gerek ulusal ticaret gerekse de uluslararası alanda iş gücü piyasalarında artan rekabet, belirli dönemlerde ekonomide yaşanan durgunluk ve dalgalanmalar ile mal ve hizmet arzında ortaya çıkan değişimler esnek çalışma uygulamalarının çalışma hayatında uygulanması sonucunu doğurmuştur.<sup>1</sup> Dünya genelinde yaşanan bu değişimler, çalışma hayatında yalınlık, çeşitlilik ve değişebilirliğin gerekliliğini ortaya çıkarmış ve bu ihtiyaçlar esneklik çatısında toplanmıştır.<sup>2</sup> Yine 1970’li yıllarda ortaya çıkan işsizlik ve ekonomik bunalım işçi-işveren ilişkilerini değiştirmiş, işçi ve işvereni birlikte değerlendirme anlayışını ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda da iş hayatında esneklik tabiri ortaya çıkmış ve esnek çalışma yöntemleri gelişmeye başlamıştır.<sup>3</sup>

Türk Dil Kurumu (TDK) esnek sözcüğünü, “*Bir dış gücün etkisi altında uzama, kısılma, eğrilme vb. biçim değişikliklerine uğradıktan sonra, etkinin kalkmasıyla eski biçimini alabilme özelliği olan*” şeklinde tanımlanmıştır. Esneklik de esnek kelimesinden türemiş olup katı olmama, değişen şartlara uyum sağlama anlamına gelmektedir.<sup>4</sup> Bazı çalışma modellerinin esnek çalışma olarak adlandırılmasının sebebi esneklik kavramının değişen koşullara uyum sağlayabilme özelliğini barındırmasıdır.<sup>5</sup>

Devlet tarafından konulmuş olan kurallar genellikle katı niteliğe sahiptir. Mevcut koşulların zaman içinde yaşadığı değişim, katı olan kurallarda da değişim ihtiyacı yaratır. Ancak

---

<sup>1</sup> CANIKLIOĞLU, Nursen, “İş Kanunu’nda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi”, TİSK İşveren Dergisi Ocak-Şubat 2012, s.56 (Geçici İş İlişkisi); TATLIOĞLU, Ezgi, “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık 2012, s.69.

<sup>2</sup> ARSLANOĞLU, Mehmet A., İş Kanunu’nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Kitapevi, İstanbul, 2005, s.17.

<sup>3</sup> BOSNALI, Ömer, “Bir Esnek Çalışma Yöntemi Olarak Taşeronluk ve Handikapları”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:2005, S:10, s.60.

<sup>4</sup> <https://sozluk.gov.tr>

<sup>5</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Esneklik, Bilge Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2021, s.4. (Esneklik)

konulmuş kuralların değişen koşullar kadar hızlı değişimi mümkün değildir. İşte esneklik kavramı ile değişen koşullara ayak uyduramayan kuralların yarattığı sorunların çözümü için ortaya çıkmıştır.<sup>6</sup>

Esneklik kavramının kuralsızlık ile bağdaştırılması doğru bir yaklaşım değildir.<sup>7</sup> Ekonomiye göre, esneklik mümkün olduğu oranda işçinin korunması ve kuralların gerekli olduğu kadar kuralsızlaştırmasıdır.<sup>8</sup> Esneklikte de kurallar vardır ancak bu kurallar normal kurallar kadar katı ya da kapsamlı değildir. İş ilişkilerinde esnekliğe değinmek gerekirse, esneklik devletin koymuş olduğu mutlak ve emredici kuralların katılık derecesinin azalmasına yardımcı olacak, iş ilişkisi taraflarının iradi olarak koyacakları hükümler bakımından alanlarının genişletilmesini sağlayacak bir kurumdur.<sup>9</sup>

Esneklik kavramının iş hayatında uygulanmasının amaçlarından biri devletin iş ilişkilerindeki etkisinin azalması olsa da Güzel'e göre, iş hukukunda uygulamaya giren esneklikle ilişkili düzenlemelerin, devletlerin konu ile ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler yapması sonucunu doğurmuştur.<sup>10</sup>

Esneklik öncesi standart çalışma modeline göre, işçi aylık olarak işveren ile kararlaştırmış olduğu ücret karşılığında işverene bağlı, tam gün ve belirsiz süreli şekilde çalışmaktadır. İş yaşamında geleneksel çalışma modellerinin yerini esnek çalışma modelleri almaktadır. Esnek çalışma kavramı kanunda tanımlanmamış olsa da doktrindeki tanımlardan elde edilen bilgiler ışığında hangi özellikleri barındırdığı ortaya çıkarılabilir. Buna göre;

“-İşçi sayısının belirlenme serbestisi

-Çalışma sürelerinin düzenlenme serbestisi

-Ücretlerin verimlilik ve ödeme gücü doğrultusunda belirlenme serbestisi

---

<sup>6</sup> TUNCAY, Can, “İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme, Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 yılı Toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu.

<sup>7</sup> ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesi Türlerinin Uygulanması ve Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, TİSK, İstanbul, s.11-12. (Geçici İş İlişkisi)

<sup>8</sup> EKONOMİ, Münir, “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, s.23. (Çalışma Hayatında Esneklik Semineri)

<sup>9</sup> NOYAN, Mehmet Ali, Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2007, s.24.; EYRENCİ, Öner, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel Güncel Konuları”, Kamu- İş Yayını, Ankara, 1993, s.228. (İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi); GÜZEL, Ali, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesinde Esneklik”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s.204.

<sup>10</sup> GÜZEL, s.204.

-İşçilerin değişen koşullara uyumlu şekilde farklı işlerde çalışabilme olanağı” esnek çalışma modellerinin taşıdıkları temel özellikler olarak sayılabilir.<sup>11</sup> Sayılan özellikler dikkate alındığında esnek çalışma, “Küreselleşen dünyada devamlı bir gelişim ve dönüşüm içinde bulunan ekonomik, sosyal ve teknolojik rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek amacıyla işçi ve işverenin çalışma koşullarını özgür iradeleriyle belirleyebilme özgürlüğüdür”

Doktrinde esnek çalışma farklı açılardan değerlendirilerek tanımlanmıştır. Örnek vermek gerekirse, çalışanlar açısından değerlendirilen tanımın, “*çalışma şart ve türünü kendi ihtiyaçlarına göre belirleyebilme özgürlüğü*”<sup>12</sup>, işveren açısından değerlendirilen tanımın ise, “*işe alma ve işten çıkarma şartlarında meydana gelen serbestlik*”<sup>13</sup> olduğu görülmektedir. Başka bir tanımda esneklik “*işletmelerin iş ve dış rekabet gücünü artıran, istihdam artışı doğuran, işsizlik oranını düşüren, işgücü piyasasına girmekte zorlanan kesimlerin iş bulmalarını kolaylaştıran ve kayıt dışılıkla önemli rol oynayan bir kavram*”<sup>14</sup> olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlara göre esneklik işverene genel olarak kazanımlar sağlarken işçiye serbest hareket alanı sağlamaktadır.

İşçiye sağlanan serbest hareket alanı, işçinin eğitim, aile ve sosyal hayatına vakit ayırma özgürlüğünü genişletecektir.<sup>15</sup> İşverene sağlanan kazanımlar arasında da işin işyeri ya da işyeri harici bir yerde tek bir işçiye bağlı olmaksızın yürütülebilir olması en önemlilerinden biri olarak kabul edilebilir. Yine esnekliğin kamuya sağladığı faydalardan birisi de istihdamın artırılmasıdır. Esnek çalışma modelleri neticesinde günün tüm saatlerinde çalışma faaliyeti devam edebilecek, bu da kesintisiz çalışan işyerleri için işçi ihtiyacı doğuracak ve istihdam oranı artacaktır.<sup>16</sup>

Görüldüğü üzere, işçilerin yoğun zamanlarda çalışmasını, işverenlerin ekonomik olarak tasarruf edebilmelerini ve işyerlerinin rekabette avantaj elde etmelerini sağlaması bakımından esnek çalışma modelleri temel olarak ekonomik tabanlı modellerdir. Ancak işçilere sağladığı güvenceler anlamında hukuki alanda da katkı sağlamaktadır.<sup>17</sup>

---

<sup>11</sup> EKONOMİ, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, s.22.

<sup>12</sup> TAŞOĞLU, Jale/LİMONCUOĞLU, Alp, “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi”, C.2, S.2, 2010, s.26.

<sup>13</sup> TAŞOĞLU/LİMONCUOĞLU, s.26.

<sup>14</sup> SÜRAL, Nurhan, 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, İşveren Dergisi, Eylül, 2007, s.2. (Esneklik)

<sup>15</sup> IŞIK, Rüçhan, “Esneklik Üzerine Bir Not”, MESS Mercek, Ekim 2003, s.109.

<sup>16</sup> TAŞOĞLU/LİMONCUOĞLU, s.26.

<sup>17</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.13.

## 1.2. Esneklik Çeşitleri

### 1.2.1. Genel Olarak

Son yıllarda yaşanan ekonomik gelişmeler ve Covid-19 Pandemisi neticesinde iş gücü piyasasında esneklik uygulamalarında artış yaşanmıştır. Esneklik temel olarak altı kategoride toplanmaktadır. Bu başlıkta altı kategoriden bahsedilecek olsa da çalışma süresi esnekliği ve coğrafi esneklik doğuracağı sonuçlar bakımından önem arz etmektedir.<sup>18</sup> Şöyle ki çalışma süreleri esnekliği planlamasının yanlış yapılması halinde esnekliğin asıl amacı ortadan kalkacak ve yoğun çalışma durumunda iş kazası yaratabilecektir. Yine coğrafi esneklik yapılan işin işyeri dışarısında yapılması olduğundan işverenin işçi üzerindeki etkisinin zayıflamasına yol açacağı ve bunun da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından zorluk yaratabileceği değerlendirilmektedir.<sup>19</sup>

### 1.2.2. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işverenin işçi sayısını dilediği gibi belirleyebilmesini ifade eder. İşveren bu belirlemeyi yaparken piyasanın durumu ve işyerinin mevcut şartlarını esas alır.<sup>20</sup> Yani bu esneklik türünün amacı iş hacmi düştüğünde işçi sayısını azaltmak, iş hacmi arttığında ise işçi sayısını artırmaktır. İşveren bu yöntemi uyguladığında iş hacminin düştüğü dönemlerde ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulacaktır.<sup>21</sup> Sayısal esnekliğe ilişkin uygulamalara “evde çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı ve geçici iş ilişkisi” örnek gösterilebilir.<sup>22</sup>

İş Kanunu ve diğer Kanunlarda düzenlenen işçi lehine düzenlemeler sayısal esnekliğin uygulanmasını engelleyici niteliktedir. Bu doğrultuda işçinin işten çıkarılması öncesinde işçiye tanınması zorunlu olan ihbar süreleri, geçerli nedenle olmayan fesihlerde işçinin başvurabileceği işe iade yolu, haksız fesih durumlarında işçinin talep edebileceği tazminatlar sayısal esnekliğin uygulanmasını engelleyici hükümlerdir.<sup>23</sup> Her ne kadar bu düzenlemeler sayısal esnekliğin önünü kapasa da kanaatimizce yerinde düzenlemelerdir. Şöyle ki, iş

---

<sup>18</sup> ZEYTİNOĞLU, Emin, İş Hukuku'nda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, s.191-202.

<sup>19</sup> YÜCEL, Esin, “Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma”, International Journal of Human Sciences, Vol.14, Issue 3, 2017.

<sup>20</sup> NOYAN, s.101; TUNCAY, s.59-60; DEMİR, Fevzi/GERŞİL, Gülşen, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008/2.

<sup>21</sup> ZEYTİNOĞLU, s.193.

<sup>22</sup> NOYAN, s.101.

<sup>23</sup> NOYAN, s.102

ilişkisinde zayıf tarafta bulunan işçinin korunması gerekmektedir. Sayısal esneklik uygulamalarının işçinin mağduriyeti sonucunu doğurabileceği ve işveren tarafından kötü niyetli kullanılabilmesi değerlendirilmektedir.

### **1.2.3. Fonksiyonel Esneklik**

Fonksiyonel esneklik, işgücünün olabildiğince verimli şekilde kullanılmasını amaçlar ve işçilerin işletme içerisinde farklı işler yapma ve farklı görevlerde bulunabilme becerisine sahip olmasını ifade eder.<sup>24</sup> Bu esneklik türünde işveren değişen teknolojik koşullara, olağandışı artış yaratan iş ve üretim durumlarına hazırlıklı olmayı amaçlar.<sup>25</sup> Fonksiyonel esneklikte ana konu işverenin niteliğidir. Bu esneklik türünü uygulayabilmek için yüksek nitelikli çalışanlar mevcut olmalı ve nitelikli çalışanların da işyerinin faaliyetiyle ilgili donanımlı bir eğitim almaları gerekmektedir.<sup>26</sup>

### **1.2.4. Ücret Esnekliği**

Ücret esnekliği, işverenin değişim ve gelişim içinde olan piyasa ve rekabet koşulları doğrultusunda işçilerinin nitelik ve performansına göre aldıkları ücrette serbestçe değişiklik yapabilmesini ifade eder.<sup>27</sup> Bu yöntem sayesinde işveren performans ödüllendirmesi yapabileceği gibi ücret kesintisi de yapabilecektir. Yine ulusal ya da uluslararası etkisi olan ekonomik daralma dönemlerinde işletmesine fayda sağlayabilecektir.<sup>28</sup>

### **1.2.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik**

Çalışma sürelerinde esneklik hem işletmelerin verimliliğini artırmayı hem de çalışanların zamanlarını diledikleri gibi ayarlamasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu esneklik türünde standart hale gelmiş bir çalışma süresi bulunmamaktadır, başka bir deyişle çalışma saatlerinin sabit başlangıç ve bitiş saatleri bulunmamaktadır.<sup>29</sup> Çalışma sürelerinde esneklikle

---

<sup>24</sup> TUNCAY, s.156.

<sup>25</sup> TAŞOĞLU/LİMONCUOĞLU, s.79; NOYAN, s.107.

<sup>26</sup> EKMEKÇİ, Ömer, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s.79-88. (Esneklik)

<sup>27</sup> NOYAN, s.125; TAŞOĞLU/LİMONCUOĞLU, s.79; TUNCAY, s.62.

<sup>28</sup> KOLSUZ, Sezgi, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.

<sup>29</sup> KOLSUZ, s.11.

ilgili ayrıntılı bilgiler 2. bölümde incelenecek olduğundan bu bölümde detaylı olarak inceleme yapılmamıştır.

### **1.2.6.Coğrafi Esneklik**

Coğrafi esneklik, çalışanların belirli bir alan ya da bölgede çalışma zorunluluklarının bulunmadığı, özgürce hareket imkânının bulunması anlamına gelmektedir. Böyle bir esneklik, çalışanların arz ve talep değişikliklerine uyumunun sağlanması ve işsizliğin azalması bakımından faydalı olmaktadır.<sup>30</sup>

Coğrafi esneklikten bahsedildiğinde akla ilk olarak uzaktan çalışma gelmektedir. Uzaktan çalışmanın işçi ve işveren açısından faydası olduğu gibi sakıncalı yönleri de bulunmaktadır.<sup>31</sup> Bu konu 3. bölümde detaylı inceleneceğinden bu bölümde ayrıntılı olarak ele alınmamaktadır.

### **1.2.7. Uzaklaştırma Stratejileri**

Uzaklaştırma stratejileri, işletmenin yapmış olduğu asıl iş ya da asıl işin bir parçasının veya işletmenin yardımcı nitelikteki işlerinin başka işletme tarafından yaptırılmasıdır.<sup>32</sup> Bu uygulamanın en bilinen örneği alt işverenlik uygulamasıdır. Bu sistemde işverenler İş Kanunu'ndan kaynaklanan bazı hükümlere tabi olmayacak olmaları sebebiyle fayda sağlamaktadırlar.<sup>33</sup>

## **1.3. Esnek Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi**

### **1.3.1. Genel Olarak**

18. yüzyılda başlayan ve 19. yüzyılda daha da gelişen 1. Sanayi Devrimi ile birlikte üretim fabrikalarda gerçekleştirilmeye başlanmış, işçi sınıfı ortaya çıkmış ve bugün karşımıza çıkan işçi-işveren ilişkileri gündeme gelmiştir. Bahse konu dönemde geçerli olan düzenlemeler

---

<sup>30</sup> KOLSUZ, s.13.

<sup>31</sup> BAYSAL, Ulaş, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, 04 Haziran 2021, Yetkin Yayınları, 2022, s.41.

<sup>32</sup> YAVUZ, Arif, "Çalışma Hayatında Esnekliğin Ortaya Çıkışı", Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1995, S.1 C.9, s.17. NOYAN, s.126; TAŞOĞLU/LİMONCUOĞLU, s.79; TUNCAY, s.63.

<sup>33</sup> YUYUCU, Hasan, Çalışmanın Dönüşümü Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2019, s.96.

de işçiler işverene karşı güçsüz durumda yer almaktadırlar.<sup>34</sup> 2. Dünya savaşı, özellikle de 1970'li yıllardan sonra bilgisayar ve işlemcilerin kullanımının yaygınlaşmasıyla işçi-işveren ilişkilerinde kayda değer gelişmeler ortaya çıkmıştır.<sup>35</sup> Ortaya çıkan bu gelişmeler çalışma hayatında esneklik uygulamalarını zorunlu hale getirmiştir.

Endüstriyel ortamda ve piyasada oluşan sürekli değişimler, işletmeleri bu değişimlere uyum sağlamaya itmektedir. Bu kapsamda da işletmeler standartlık yerine çeşitlilik, katılık yerine esneklik ve durgunluk yerine değişkenlikten yana olmak zorundadırlar. Tüm bu gereklilikler esneklik çatısı altında toplandığından esneklik uygulamaları işletmeler açısından bir gereklilik doğurmuştur.<sup>36</sup>

Bu doğrultuda, 20. yy. sonlarında devletin ekonomik düzene müdahalesi daralmış, katı kuralların esnekleşmesi sağlanmış, işçi ve işveren arasındaki ilişkiler değişmiş ve hem işçi hem de işletmenin birlikte korunması gerektiği görüşü kabul edilmiştir. Bu kapsamda da esneklikle ilgili çalışma yöntemleri ortaya çıkarılmıştır.<sup>37</sup> Yine bu dönemde çalışma şekillerinin esnekleştirilmesi hususunun piyasaya olumlu etkisinin olacağı, verimliliği artıracığı ve işsizlik oranlarını düşürebileceği yorumunda bulunulmuştur.<sup>38</sup>

Günümüz çalışma hayatında işveren işyerini tam verimli kullanmayı talep ederken işçi de gelir düzeyinin artmasının da etkisiyle daha fazla boş zaman talep etmektedir. Bu durum işçi ve işverenin çalışma sürelerini serbestçe belirlemelerinde yardımcı olan esneklik uygulamalarının yaygınlaşmasına yol açmıştır.<sup>39</sup> Yine 21. yy. çalışma hayatı, kas ya da makine gücünden çok beyin gücüne önem vermekte olduğundan esnek çalışma modellerinin uygulama alanı genişlemiş ve daha fazla talep görür hale gelmiştir.<sup>40</sup>

Son olarak 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 önce bölgesel salgın haline gelmiş sonrasında ise küresel çapta etkili olmuştur. 2020 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın olarak nitelendirilmiştir. Pandemi süreci çalışma hayatında hem işletmeleri hem

---

<sup>34</sup> ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s.4.

<sup>35</sup> YAMAKOĞLU, Efe, Bilişim Teknolojileri Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020, s.21-25.

<sup>36</sup> YUYUCU, S.102.

<sup>37</sup> CENTEL, Tankut, "Esneklik Uygulamaları ve Türkiye", MESS Mercek, Temmuz 1999. (Esneklik Uygulamaları)

<sup>38</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.30.

<sup>39</sup> AKSU, Bumin, Çağatay, Esnek Çalışma Uygulamalarının İş Hayatı Üzerindeki Etkilerinin Kuşaklar Perspektifinde İncelenmesi ve Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022, s.28.

<sup>40</sup> KILIÇOĞLU, s.31.

de işçileri büyük oranda etkilemiştir. Ülkeler toplum sağlığı ve çalışma hayatının devamı konusunda seçim yapmak zorunda kalmışlar ve bu ikilemden esnek çalışma modellerine başvurarak kurtulmuşlardır. Avrupa’da sokağa çıkma yasakları dönemlerinde işin niteliğinin uzaktan çalışmayı mümkün kılması durumunda evden çalışmaya devam etme talimatı verilmiştir.<sup>41</sup> Türkiye’de de sokağa çıkma yasağı döneminde uzaktan çalışma yöntemi tercih edilmiş olup pandemi sonrasında da bu çalışma yöntemi yaygınlaşmıştır. Bu doğrultuda konu hakkında detaylı hukuki düzenlemeler yapılması ihtiyacı doğmuştur.<sup>42</sup>

### **1.3.2. Esnek Çalışma Kavramını Ortaya Çıkaran Sebepler**

#### **1.3.2.1. Teknolojik Gelişmeler**

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve 2. Dünya Savaşı’nın etkilerinin ortadan kalkmasıyla teknolojiye hızlı gelişmeler yaşanmış bu gelişmeler teknolojik gelişmelerin iş hayatına entegrasyonu ile sonuçlanmış ve üretimde bilgisayar ile kontrol edilen sistemler kullanılmaya başlanmıştır.<sup>43</sup> Bu gelişmelerin en önemlisi kuşkusuz bilgisayar olmuştur. Bilgisayarın iş yaşamına entegre edilmesi ise o zamana kadar sanayi odaklı ilerleyen çalışma hayatını bilgi odaklı bir toplum haline getirmiştir.<sup>44</sup> Bu değişimler, piyasada rekabet ortamının artmasıyla birlikte üretimin hiç durmaması gereksinimini ortaya çıkarmış ve işletmelerin aralıksız çalışmaları sonucunu doğurmuştur.<sup>45</sup> Bu da işçi ile işveren arasında bulunan iş ilişkisinin revize edilmesi ihtiyacını yaratmıştır. Bu kapsamda esnek çalışma yöntemleri uygulanmaya başlamıştır.<sup>46</sup>

#### **1.3.2.2. Ekonomik Gelişmeler**

Ekonomik gelişmeler denildiğinde öncelikle ulusal ya da uluslararası ölçüde gerçekleşen ekonomik dalgalanmalar ve meydana gelen ekonomik krizler akla gelmektedir.<sup>47</sup> Bu ekonomik sebepler de yatırımlarda azalmaya, üretimde düşmeye ve buna bağlı olarak

---

<sup>41</sup> Eurofound 2020, Living, working and Covid-19, Covid-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>42</sup> KANDEMİR, Murat, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2, s.145.

<sup>43</sup> NOYAN, s.83-88.

<sup>44</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.23.

<sup>45</sup> YAVUZ, s.619-620.

<sup>46</sup> DEMİR/GERŞİL, s.68-69.

<sup>47</sup> KILIÇOĞLU, s.31.

işsizliğin artmasına yol açabilmektedir.<sup>48</sup> Ekonomik gelişmelerin bir diğer boyutu da 20. yy. ikinci yarısı ve 21. yy. da meydana gelen gelişmelerin çalışanların bilinç düzeyini ve ekonomik refahını artırmış olması durumudur. Bu da çalışanların boş zaman talep etmeleri sonucunu doğurmuştur. Bu doğrultuda işçinin çalışanları verimli çalıştırma isteği ve çalışanların da boş zaman talebi bir çatışma yaratmış, bu çatışmanın çözümü esneklik yöntemlerinde bulunmuştur.<sup>49</sup>

### **1.3.2.3. İşsizlik**

Ulusal ya da uluslararası ölçüde meydana gelen ekonomik durgunluk dönemleri, işletmelerin faaliyetine devam edememelerine veya küçülmelerine yol açabilmektedir. Bu durumun yarattığı sorunlardan biri işsizliktir. Ekonomik durgunluk dönemlerinde çalışanlar işlerini kaybetmekle karşı karşıya kalabilecekleri gibi iş bulma arayışında olanların da iş bulmasında zorluklar oluşabilecektir. İş paylaşımı ya da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gibi esneklik yöntemleriyle toplumda meydana gelen işsizlik sorununun bir ölçüde çözülmesi mümkün olmaktadır.<sup>50</sup> Bu doğrultuda ekonomik durgunluk dönemlerinde meydana gelen işsizlik esnek çalışma modellerinin uygulanması bakımından etkili olmuştur.

### **1.3.2.4. Küreselleşme ve Rekabet**

Günümüz ekonomik düzeninde, ekonomi küresel bir boyut kazanmış ve işletmelerin ayakta kalabilmesi bu düzene uyum sağlamasına bağlı hale gelmiştir. Küreselleşme sonucu ulusal ya da uluslararası düzeyde rekabet etmek isteyen işletmeler ise esnek çalışma modellerine uyum sağlama zorunluluğu altına girmişlerdir.<sup>51</sup> Mevcut ticari düzen içinde bulunan, küreselleşme olarak adlandırılan ülkelerin birbirlerine bağımlı hale gelme durumu uluslararası rekabeti artırmış ve bu durum işletmelere değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlama zorunluluğu yaratmıştır.<sup>52</sup> İşletmelerin değişen koşullara karşı rekabette ayakta durabilmesinin verimliliğin düzenli olarak artırılması ve işçi maliyetlerinden tasarruf edilebilmesi halinde mümkün olduğu öngörülmüştür.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.24.

<sup>49</sup> TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara TİSK Yayınları, 1999, s.12.

<sup>50</sup> TİSK, s.11; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 2022, s.40.

<sup>51</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.21.

<sup>52</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.24; TİSK, s.16.

<sup>53</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Kitapevi, İstanbul, 2020, s.42.

Yukarıda bahsedilen küreselleşme ve rekabet koşullarına uyum sağlayabilme aracı olarak esneklik uygulamaları ortaya çıkmıştır. İş yoğunluğuna göre işçi sayısı belirlerken esnek çalışma yöntemlerini uygulayarak belirlemek, işverenin âtil iş gücü bulundurmamasına ve işçinin de zamanını verimli kullanmasına fayda sağlamaktadır. Bu doğrultuda esnek çalışmanın, küreselleşmenin kaçınılmaz bir sonucu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.<sup>54</sup>

### **1.3.2.5. İş Gücü Yapısında Meydana Gelen Değişimler**

1970’li yıllara kadar olan dönemde işyerlerinde beden gücüyle çalışanlar talep edilmekteyken, bu dönemden sonra hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler istihdamı bu sektörde yoğunlaştırmış ve işletmeler daha az beden gücü gerektiren vasıflı çalışan arayışına girmişlerdir. Hizmet sektörünün birçok alanında kesintisiz hizmet sunulması gerekli olduğundan esnek çalışma yöntemlerinin kullanılması kaçınılmaz hale gelmiştir.<sup>55</sup> Çalışma şekillerinde yaşanan bu niteliksel değişiklikler, tele çalışmalar ve ev destekli dijital çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır.<sup>56</sup> Yine 2020 yılında küresel çapta etkisini hissettiren Covid-19 pandemisi bu çalışma türlerinin mecburi olarak uygulanması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.<sup>57</sup>

## **1.3.3. Esnek Çalışma İle İlgili Uluslararası Hukuk ve Türk Hukukunda Yer Alan Düzenlemeler**

### **1.3.3.1. Uluslararası Hukukta Yer Alan Düzenlemeler**

#### **1.3.3.1.1. Genel Olarak**

Uluslararası Hukukta yer alan düzenlemeler ILO kapsamında yapılan düzenlemeler ve Avrupa Birliği mevzuatında yer alan düzenlemeler olarak 2 farklı şekilde incelenecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında Versay Antlaşmasına dayanarak “evrensel huzuru, barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla” kurulmuştur. Türkiye 1932 yılında Örgüte üye olmuştur. ILO, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra esnek çalışma biçimleriyle ilgili

---

<sup>54</sup> TOZLU, Emine, Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), s.101.

<sup>55</sup> ŞERMET, Begüm, “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri” Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.IX, 2015, s.123-124.

<sup>56</sup> ILO, Working From Home, s.8.

<sup>57</sup> ILO, Working From Home, s.8.

çalışmalar yapmış ve bu kapsamda bazı sözleşmeler, direktifler ve çerçeve anlaşmalar düzenlemiştir. Çalışmamızda esnek çalışma ile ilgili söz konusu düzenlemeler incelenecektir.<sup>58</sup>

Avrupa’da ise esnek çalışma ile ilgili ilk uygulamalar 1967 yılında Almanya’da gerçekleştirilmiştir. Bu tarihte gündeme gelen esneklik uygulamalarının amacı, işe geliş ve işten çıkış saatlerinde yaşanan yoğun trafiği azaltmaktır.<sup>59</sup> 1990’lı yıllarda Avrupa Birliği yeni bir istihdam politikası kurma gereği duymuş bu doğrultuda 1993 yılında Beyaz Kitap kaleme alınmış ve bu kitapta esnekliğin gereklerine yer verilmiştir.<sup>60</sup> Beyaz Kitap ile istihdamda esneklik uygulaması gerekliliğini içeren ilk belge niteliğindedir.<sup>61</sup>

Avrupa Komisyonu 1994 yılında Essen Zirvesi’nde Beyaz Kitabın içeriğiyle paralel olarak birinci eylem planını oluşturmuştur. Essen Zirvesi 1997 yılında yürürlüğe alınan Avrupa İstihdam Stratejisi’nin (AİS) temelini oluşturmuştur.<sup>62</sup> AİS, esneklik uygulamalarının hayata geçirilirken işçilere yeterli güvencelerin verilmesi gerektiği ve esneklikle ilgili çalışma modellerinin mevzuatta bulunması gerektiğini belirtmektedir.<sup>63</sup>

1997 tarihli Amsterdam Anlaşması, 1990’lı yıllarda yaşanan işsizlik ve olumsuz istihdam görünümünün çözümü için esneklik paralelinde istihdam politikalarının oluşturulması gerektiğini ifade etmektedir.<sup>64</sup> Sonrasında 2000 yılında Lizbon Stratejisi dönemi başlamıştır. Beyaz Kitap ile başlayan dönem Lizbon Stratejisinde somutlaşmıştır. Lizbon Stratejisinde esneklik modellerinin uygulanması sırasında sosyal uyuma dikkat edilmesi ve esneklikle iş güvencesi arasında bir düzen kurulabilmesi hususlarına değinilmiştir.<sup>65</sup> 2001 yılında hazırlanan Avrupa İstihdam Kılavuzu ise Lizbon Stratejisinde yer alan konuların öncelikli olarak işlendiği bir rehber niteliğindedir.<sup>66</sup>

2004 yılında Wim Kok başkanlığında gerçekleştirilen toplantıda “Güçlülüklerle Yüzleşmek” raporu yayımlanmıştır. Bu raporda Lizbon Stratejisinde konulan hedeflerin verimli

---

<sup>58</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.96-97.

<sup>59</sup> DAĞDEMİR UÇKAN, Elif, “Avrupa Birliği’nin Bütünleşme Sürecinde Esneklik Kavramı: Amsterdam Antlaşması Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, S.56, Eskişehir, s.26-27.

<sup>60</sup> NOYAN, s.145-146.

<sup>61</sup> ALPAGUT, s.8.

<sup>62</sup> OKKALI ŞANALMIŞ, Dilek, “Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye’nin Durumu”, Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, 2006.

<sup>63</sup> ZEYTİNOĞLU, s.196.

<sup>64</sup> FİLİZ, Yeliz, Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkisi, Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık tezi, Ankara, 2011, s.22.

<sup>65</sup> ZENGİNGÖNÜL, Oğul, “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.4, s.160.

<sup>66</sup> ZENGİNGÖNÜL, s.161

olmadığı, esneklik uygulamalarının yalnızca işverenin değil, çalışanlara serbest zamanlarını artırma konusunda avantaj sağlaması gerekçesiyle işçinin de lehine olduğu hususlarına değinilmiştir.<sup>67</sup>

Esnek çalışma düzenlemelerinin uygulamada daha verimli olması için, mevzuatta yer alacak hükümlerin, istihdam yaratmaya olumlu katkısının olması ve çalışanı koruması esas alınırken çalışma hayatını desteklemesi ve sürdürülebilirliğe engel oluşturmaması gerektiği de ortaya atılmış ve bu doğrultuda Avrupa Birliğinde “Güvenceli Esneklik” kavramı ortaya çıkmıştır.<sup>68</sup>

Avrupa Komisyonu tarafından 2006 yılında “21. Yüzyılın Zorluklarını Göğüsleyebilmek İçin İş Hukukunun Modernleştirilmesi” başlıklı yeşil kitap yayımlanmış olup güvenceli esnekliğin mevcut sorunların çözümünde faydalı olacağı belirtilmiştir.<sup>69</sup> Sonrasında “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiri, 2007 yılında yayımlanmıştır.<sup>70</sup> Bildiride hızlı bir şekilde değişkenlik gösteren piyasa koşullarında rekabet edebilmek için esnekliğin gerekli olduğu ancak esnekliğin faydalı kullanımı için de güvence unsurunun oluşturulması gerekliliği ifade edilmiştir. Bildiride belirtilen hususların uygulanabilmesi halinde işsizliğin azaltılabileceği ve sürdürülebilir büyümenin sağlanabileceği ifade edilmiştir.<sup>71</sup>

Son olarak Avrupa Birliği 2020 Stratejisi yayımlanmış ve bu stratejiye göre esneklik modellerinin “yenilikçilik, eğitim, bilişim, enerji, çevre, istihdam ve yoksullukla mücadele” kapsamında faydalı olduğu belirtilmiş ve üye devletlerin 2020 hedeflerine uygun programlar geliştirmesi gerekliliği vurgulanmıştır.<sup>72</sup>

Aşağıda esnek çalışmayla ilgili ILO’dan ve Avrupa Birliği Mevzuatının çalışmamızla ilgili olanlar incelenecektir.

---

<sup>67</sup> DE SCHUTTER, Olivier, Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa, Ankara, 2010, s.121.

<sup>68</sup> SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024, s.24; ALPAGUT, Gülsevil, Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, TİSK Akademi, 2008, s.7 (Avrupa Birliği); BAYCIK, Gaye, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.224.

<sup>69</sup> ALPAGUT, s.11.

<sup>70</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.24; TATLIOĞLU, s.74.

<sup>71</sup> SÜRAL, Nurhan, “İş Hukukundan İstihdam Hukukuna Sosyal Korumadan Teşvike”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2008, s.5. (İstihdam)

<sup>72</sup> AKBAŞ, Gökşen, Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, Ankara, 2010.

### 1.3.3.1.2. International Labour Organization (ILO) Sözleşmelerinde Esnek Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler

#### 1.3.3.1.2.1. Evde Çalışma Hakkındaki 177 Numaralı Sözleşme

04 Haziran 1996’da kabul edilen sözleşme<sup>73</sup> evden çalışmaya geçen çalışanların çalışma şartlarıyla ilgili standart hükümler getirmektedir. Bu sözleşmeye göre çalışan, “*kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla, kendi seçtiği diğer yerlerde bir karşılık uğruna, malzeme ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından sağlanmasına bakılmaksızın, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretilmesi için çalışan kişi*” olarak tanımlanmıştır.<sup>74</sup> Sözleşmede tanımlanan bir diğer kavram evde çalışma ise, “*bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması*” olarak tanımlanmıştır.<sup>75</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü 177 No’lu Sözleşmenin etkisinin artırılması amacıyla “Evde Çalışma Tavsiye Kararı” çıkarmıştır. Bu kapsamda çalışan ve işverenlere bazı sorumluluklar yüklemiş, evden çalışma sürecinde taraflara düşen eğitici ve koruyucu önlemleri alma konusunda tavsiyeler getirmiştir.

Ek olarak Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020 yılında “Türkiye’de Ev Eksenli Çalışanlar” adlı bir çalışma yayımlamış, bu çalışmaya göre Türkiye’de uzaktan çalışma sisteminin az tehlikeli sınıfta görüldüğü ancak gerçekte uzaktan çalışmanın fiziksel ve manevi olarak birçok problem yaratabileceği vurgulanmıştır. Yine bu çalışma sistemi neticesinde oluşacak hastalıklar için ücretli hastalık izni alınabilmesini önermiştir.<sup>76</sup>

#### 1.3.3.1.2.2. 184 Numaralı Tavsiye Kararı

Tavsiye kararında, işverenlerin çalışanlara vermiş olduğu araçların yapılan işe uygun ve gerekli donanımlara sahip şekilde olmasını, evde çalışan işçilerin ise bu araçları kullanırken kendilerinden beklenen makul özeni göstermeleri gerektiği yer almaktadır. Kararda ayrıca,

---

<sup>73</sup> Sözleşme 22/04/2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Henüz Türkiye sözleşmeyi imzalamamıştır. GÜZEL, s.136.

<sup>74</sup> KUBAN, Arzu, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 1997, s.58.

<sup>75</sup> GÜZEL, s.137.

<sup>76</sup> DEDEOĞLU, Saniye, Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışanlar, ILO Çalışma Belgesi 21, Cenevre, 2020, s.31.

çalışanların kullanımına verilen araçların verilme amacına uygun olarak kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Ek olarak bahse konu kararda, uzaktan çalışmayı gerçekleştiren çalışanların sağlık ve güvenliklerini ciddi boyutta tehlikeye atacağını öngördükleri ve bu tehlikeyi ispatlayabilecekleri durumlarda tehlike durumunu işverene zaman geçirmeksizin bildirerek iş görme edimini reddetme haklarının bulunduğu yer almaktadır. Çalışanın iş görme edimini reddetme hakkı tehlike ortadan kalkana kadar devam etmektedir.<sup>77</sup>

### **1.3.3.1.2.3. 175 Numaralı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi**

Sözleşme 1994 yılında ILO tarafından kabul edilmiş olup Türkiye bu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır. Sözleşmede kısmi süreli çalışma sözleşmesi tanımlanmış ve üç şartının bulunduğu ifade edilmiştir. Buna göre, “haftalık çalışma süresinin, normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olması, çalışmanın düzenli olması ve çalışan kişinin kendi iradesi ile kısmi süreli olarak çalışması” hususları kısmi süreli çalışma sözleşmesinin şartları olarak ifade edilmiştir.<sup>78</sup> Sözleşme sonrasında yapılan araştırmalarda, işçilerin kendilerine daha çok boş zaman yaratması, işverenlerin ise verimlilikte işyerlerine fayda sağlayabildikleri sebepleriyle kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesinin sebepleri olarak tespit edilmiştir.<sup>79</sup>

Türkiye 175 numaralı sözleşmeyi onaylamamış, ancak 4857 sayılı İK'nin “Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmeleri” başlıklı 13. maddesinde kısmi süreli çalışmanın tanımına yer vermiştir. İK'daki tanım genel hatlarıyla 175 numaralı sözleşmeye uygundur.<sup>80</sup> Ancak dayanak maddesi İK 63. maddesi olan “İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” (ÇSY) madde 6'da “tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmalar” kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmiş, esnek çalışma uygulamasına bir sınırlama getirilmiştir.<sup>81</sup> Yönetmelik maddesi 175 numaralı sözleşmeden farklı hükümler içermektedir.

<sup>77</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.226.

<sup>78</sup> DOĞRU, Çağlar, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.7, 2015, s.111.

<sup>79</sup> DOĞRU, s.112.

<sup>80</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.339; YORULMAZ, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara, 2008, s.25.

<sup>81</sup> TATLIOĞLU, s.30.

### 1.3.3.1.3. Avrupa Birliği Mevzuatında Esnek Çalışma

#### 1.3.3.1.3.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler

Avrupa Birliği düzeyinde çalışma süreleri ile yapılan ilk düzenleme Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) 1969 yılında düzenlemiş olduğu “Trafikte Sosyal Hükümler Tüzüğu”dür.

1975 yılında düzenlenen 75/457 sayılı “40 Saat Haftalık Çalışma Süresi ve Dört Haftalık Yıllık Ücretli İzin İlkesine Dair Konsey Tavsiyesi” yürürlüğe alınmıştır.<sup>82</sup>

18 Aralık 1979 tarihli Konsey İlke Kararı ile kısmi süreli çalışma, yıllık çalışma süresi, fazla çalışma ve esnek emeklilik ile ilgili düzenlemeler ortaya çıkmıştır.

İngiltere'nin aralarında bulunmadığı 11 Avrupa Birliği ülkesi tarafından 9 Aralık 1989 tarihinde “İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı” kabul edilmiştir. Bu düzenlemede çalışma koşullarının düzenleme ihtiyacı bulunduğu, esnek çalışma modellerinin çalışma koşullarının geliştirilmesi anlamında önemli bir rolü olduğu vurgulanmış bu kapsamda da çalışma yaşını 15, gece çalışması yapıma yaşını 18 ile sınırlandırma uygulamalarına değinilmiştir.<sup>83</sup>

93/104 Sayılı Çalışma Sürelerine Ait Direktifte, çalışma süreleriyle ilgili düzenlemeler yapılmış, buna göre direktifte haftalık çalışma süresinin 48 saat olması, denkleştirme süresinin 4 haftalık süre içerisinde uygulanması, gece çalışmalarının 8 saat ile sınırlı olması, dinlenme süreleri ve yıllık izinlerle ilgili hükümler yer almaktadır.<sup>84</sup>

Yukarıda bahsedilen yeşil ve beyaz kitaplarda istihdam konusunda yeni uygulamaların yürürlüğe girmesi belirtilmiş ve bu kapsamda, çalışma saatlerinin işçi ve işveren çıkarları göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerektiği, esnek çalışma kapsamında kısmi süreli çalışanların sosyal hakları açısından tam süreli çalışanlarla dengeli hale getirilmesi gerektiği, işçi için haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması gerektiği ve yıllık çalışma sürelerinin sınırlandırılması gerektiği hususları ifade edilmiştir.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> HEKİMLER, Alpay, “Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2006, s.57 (Esnek Çalışma)

<sup>83</sup> SARGICI, Yeşim Ebru, “Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.17-24.

<sup>84</sup> HEKİMLER, s.61-64.

<sup>85</sup> SARGICI, s.31-35.

27 Aralık 2000 tarihinde “Avrupa Birliği Temel Şartı” kabul edilmiş ve bu düzenlemede, azami çalışma süresinin sınırları, dinlenme sürelerinin belirlenmesi ve haftalık çalışma süresi sınırları belirlenmiştir.

2003 tarihinde yürürlüğe giren Nice Anlaşması’nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler yer almakta olup buna göre çalışma koşullarının ve ortamının iyileştirilmesi için uyulması gereken zorunlu kurallar yer almaktadır.<sup>86</sup>

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine ilişkin uygulamalarda, esnek uygulamaların kötü niyetli kullanılmasını önlemek amacıyla neredeyse bütün ülkelerde esnek çalışma saatlerinin sınırlandırılması gündeme gelmektedir. Ancak bu konuda uluslararası çerçevede düzenlenmiş bir anlaşma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu tür düzenlemeler ülkelerin kendi ulusal mevzuatına bırakılmıştır.<sup>87</sup>

### **1.3.3.1.3.2. İstihdam Şekline İlişkin Düzenlemeler**

Avrupa’da istihdamda sosyal politika uygulamasının ilk olarak Amsterdam Anlaşması ile Topluluk Anlaşması’nın hükümlerine eklendiği görülmektedir. Topluluk Anlaşması’nın maddelerinde de sosyal politika kapsamında esneklikle ilgili hükümlere yer verilmiştir. Bu anlaşma sonrasında esnek çalışma ile ilgili hususlar Avrupa Konseyi tarafından direktife dönüştürülmüştür.

Avrupa Birliği’nin istihdama ilişkin sosyal politikalarında esneklikle ilgili çalışmalar yapmasında 2000 yılında oluşturulan Avrupa Sosyal Gündemi (ASG) ve Avrupa Komisyonu tarafından 2001 yılında hazırlanan Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası önemli rol oynamıştır.

### **1.3.3.1.2.3.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi**

Belirli süreli iş sözleşmeleri kapsamında 1999/70/EC Sayılı Direktif 10 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>88</sup> Direktif, belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler arasındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını ve belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanımını engellemeyi amaçlamaktadır.

---

<sup>86</sup> SARGICI, s.41.

<sup>87</sup> BÜYÜKUSLU, Rıza Ali, “Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi, Derin Yayınları, İstanbul, 2004, s.108-111.

<sup>88</sup>BÜYÜKUSLU, s.76-79.

Direktif doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlenebilmesi için bazı şartlar aranmaktadır. Bunlar özel bir tarihe ulaşma ya da işin bitmesinin belirli bir süre gerektirmesi, işin tamamlanması veya özel bir olayın meydana gelmesidir.<sup>89</sup>

Direktif, aynı çalışan ile birbirini izleyen birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmasının hangi durumlarda geçersiz sayılması gerektiğiyle ilgili düzenleme yapılması gerektiğini belirtmektedir.<sup>90</sup>

Son olarak direktifte işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerinin niteliklerini artırmak amacıyla eğitimler almalarına imkân kılması gerekliliğine değinilmektedir.<sup>91</sup>

### 1.3.3.1.2.3.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Esnek çalışma modellerinin bir diğer türü olan kısmi süreli çalışma, Avrupa Birliği mevzuatına 97/81/EC Sayılı Direktif ile girmiş olup direktifin yasal dayanağını Amsterdam Anlaşması oluşturmaktadır. Direktife göre kısmi süreli çalışan, *“karşılaştırılabilir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamının ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az olan çalışan”* olarak tanımlanmıştır.<sup>92</sup>

Direktifte, kısmi süreli çalışma halinde, çalışanlara tanınan haklardan bölünebilir nitelikte olanların çalışma süreleriyle oranlanarak düzenlenmesi, bölünme niteliği bulunmayan hakların ise eşitlik ilkesi göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ek olarak direktifte, uygun bulunan durumlarda bazı istihdam koşullarından yararlandırılmanın çalışma süresi, kıdem, ücret gibi koşullara bağlanabileceği yer almaktadır.<sup>93</sup>

Direktif kısmi süreli çalışma için herhangi bir saat sınırlaması öngörmemiştir. Bu doğrultuda işçi ve işveren kısmi süreli çalışma sözleşmesini özgür iradeleri ile düzenleyebileceklerdir.<sup>94</sup> Bu husus direktifin, haftada en fazla 30 saat sınırlaması olan Türkiye mevzuatından ayrılan noktasıdır.

---

<sup>89</sup> BÜYÜKUSLU, s.87.

<sup>90</sup> BAŞTERZİ, Süleyman, “Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Öngördüğü Sistem”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.120.

<sup>91</sup> HEKİMLER, s.69-70.

<sup>92</sup> MUTLU, Emre, “Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, Sosyal Güvence Dergisi, S.4, 2013.

<sup>93</sup> TATLIOĞLU, s.32; SARGICI, s.137-138.

<sup>94</sup> BÜYÜKUSLU, s.108.

Son olarak, direktifte tam süreli çalışan ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması gerektiği hususuna değinilmiş, özellikle analık koruması, iş akdinin feshi, yıllık izin ve genel tatil günleri hakkı ve hastalık nedeniyle işe devam edememe hakkı konularında ayrımcılığın yapılmaması belirtilmiştir.<sup>95</sup>

### **1.3.3.1.2.3.3. Tele Çalışma**

Avrupa Birliği, 2002 yılında tele çalışma ile ilgili temel koşulların belirlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilebilmesi için bir Çerçeve Anlaşma yürürlüğe almıştır.<sup>96</sup> Çerçeve Anlaşmada tele çalışma tanımlanmıştır. Buna göre tele çalışma, *“işin, işyeri binasında da gerçekleştirilebileceği bir iş ilişkisi bağlamında, bilgi teknolojisini kullanarak iş organize etme ve/veya gerçekleştirme biçiminin düzenli olarak işyeri binası dışında uzaktan yapılmasıdır.”*<sup>97</sup>

Çerçeve anlaşmada, iş araç gereçlerinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği, işin yürütülmesi, alınması gerekli eğitimlerin durumu gibi ayrıntılı hükümler yer almaktadır.

## **1.3.3.2. Türk Hukukunda Yer Alan Düzenlemeler**

### **1.3.3.2.1. Genel Olarak**

Türk hukukunda öncelikle çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan ilk olanı Osmanlı İmparatorluğu'nun Medeni Kanun'u olan Mecellede yer almaktadır. Mecellede çalışma sürelerinin neler olduğu tanımlanmış, buna ek olarak çalışma sürelerinin gün doğumu ile ikinci veya gün batımına kadar geçen süre olarak belirtilmiştir.

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde de ilk olarak çalışma süreleri hakkında çalışmalar yapılmıştır. Bu dönemde çalışma süreleriyle ilgili ilk Kanun 1924 yılında yürürlüğe giren “Hafta Tatili Kanunu” dur. Sonrasında 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve yine çalışma süreleri hususuna değinilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. 1971 yılında 1475 sayılı İş

---

<sup>95</sup> BÜYÜKUSLU, s.100.

<sup>96</sup> KANDEMİR, s.40-41.

<sup>97</sup> İNCİROĞLU, s.211.

Kanunu yürürlüğe alınmıştır. Gerek 1475 sayılı Kanunda gerekse de önceki İş Kanunlarında katı hükümler yer almakta olup esneklik kapsamında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>98</sup>

1475 sayılı Kanunda atipik istihdam şekillerine izin verilmemiş ve tam gün çalışma sistemi esas alınmıştır. Yine çalışma süreleriyle ilgili katı düzenleme olarak haftalık 45 saat çalışma sınırı ve çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi zorunluluğu getirilmiştir.<sup>99</sup> 1475 sayılı Kanunda yer alan esnek çalışma ile ilgili tek durum, basit kayan iş süreleridir.<sup>100</sup>

1475 sayılı Kanunda yer alan katı ve tek tip çalışma sistemini esas alan düzenlemeler, Kanunda yer almayan çalışma sistem ve modellerinin uygulanmasına işçi lehine olması halinde dahi engel olmuş, Kanunda yer almamasına rağmen uygulanan esneklik içeren çalışma sistem ve modellerinin de işçinin kendisini koruyan hükümlerden mahrum kalmasına sebep olmuştur.<sup>101</sup>

#### **1.3.3.2.2. 4857 Sayılı Türk İş Kanunu**

21. yüzyıl itibariyle İş Hukuku yalnızca işçi-işveren ilişkisinin düzenlendiği ve haklarının güvence altına alındığı bir alan olmaktan çıkmış, istihdam sağlamayı da amaçlayan bir alan haline gelmiştir. Bu doğrultuda 2003 yılında çağın gerektirdiği ihtiyaçlara cevap vermeyi amaçlayan 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Yeni İş Kanunu'nda esneklikle ilgili düzenlemelere yer verilmiş ve katı iş kanunu sisteminden uzaklaşılma konusunda adımlar atılmıştır. Bu doğrultuda, çalışma süreleri ve fazla çalışmalara ilişkin hükümler revize edilmiş, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi, telafi çalışması gibi çalışma süreleri açısından esnek çalışma sistemleri Kanunda yerini almıştır.<sup>102</sup> Ek olarak geçici iş ilişkisi, kısa çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve daha sonradan düzenlenecek olan uzaktan çalışma gibi Avrupa ülkelerinde uygulanan esnek çalışma modelleri mevzuatta yerini almıştır.<sup>103</sup> Bu çalışma modelleri çalışmamızın devamında detaylı inceleneceğinden bu bölümde ayrıntılı bilgiye yer verilmemiştir.

---

<sup>98</sup> İKİZLER, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, 2012, s.47; EKONOMİ, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, s.25.

<sup>99</sup> EKONOMİ, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, s.64.

<sup>100</sup> İKİZLER, s.48.

<sup>101</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.21-22.

<sup>102</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.22.

<sup>103</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.24.

4857 sayılı Kanun ile mevzuatımıza giren esnek çalışma modelleri işgücü piyasasının rekabet olanağını artırmış olup olası bir ekonomik kriz ya da olağanüstü durum halinde işletmesinin daha az zarar görmesini sağlaması olanaklı hale gelmiştir.<sup>104</sup> Yine işverenin çalışan performansının güçlü olduğu dönemlere göre çalışma saatlerini esnekleştirme ve bu doğrultuda çalışanlardan aldığı verimi artırma olanağı ortaya çıkmıştır.<sup>105</sup>

İş Kanunu'nun 5. maddesinde esnek çalışma modelleri kapsamında çalışan işçilerin sözleşme türlerinden dolayı farklı uygulamalara maruz kalmamaları için 97/82/EC numaralı Direktife uygun şekilde "Eşit Muamele İlkesi" düzenlenmiştir. Bu maddede işverenin geçerli bir sebep olmadığı sürece tam zamanlı işçi ile esnek çalışma modellerinden biri kapsamında çalışan işçi arasında farklı uygulamalar yapamayacağı yer almaktadır. Yine işverenin işçileri arasında emsal işçiye göre farklı işlem tesis edemeyeceği düzenlenmiştir.

#### **1.3.3.2.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu**

Türk Hukukunda İş Kanunu haricinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nda esnek çalışma modellerinden biri olan "evde hizmet sözleşmesi" 461 ve 469. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma modelinin İK'da bulunmadığı dönemde TBK'da bu husus düzenlenmiştir.<sup>106</sup> Bu maddeler de evde hizmet sözleşmesinin ne olduğu, nasıl düzenlenmesi gerektiği, tarafların yükümlülüklerinin neler olduğu, hangi durumlarda sona ereceği ve bu maddelerde düzenlenmeyen durumlarda TBK'da yer alan genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı yer almaktadır.

6715 sayılı Kanun ile İK'ya eklenen uzaktan çalışma modeli neticesinde, İK özel kanun kabul edildiğinden İK'nın görev alanına giren hallerde İK, İş Kanunu'nun görev alanına girmeyen durumlarda genel kanun kabul edilen TBK'nın evde çalışma sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmektedir.<sup>107</sup> Bu kapsamda İK'nın özel nitelikli olması neticesinde öncelikle İK uygulanacak, İK'da boşluk bulunması halinde TBK'nın evde hizmet

---

<sup>104</sup> ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Kitapevi, 2013, s.13. (Çalışma Süreleri)

<sup>105</sup> ÖZTÜRKOĞLU, Yücel, Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, 01.06.2013, s.111.

<sup>106</sup> ERGİN, Hediye, "Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Özel Hizmet Akdi Türlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 2011, s.210; ÖZER, Duygu Hatice, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, s.95.

<sup>107</sup> YANGIN DULAY, Dilek, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Derisi II, 2016, s.161.

sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacak, orada da boşluk olması durumunda TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümleri uygulanacaktır.<sup>108</sup>

Her ne kadar İK'nın özel nitelikli olduğu ve TBK'ya göre öncelikli uygulanacağı söylense de TBK'nın özel nitelikli kabul edildiği durumlar da mevcuttur. Örneklendirmek gerekirse, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015 tarihli bir kararında<sup>109</sup> Pazarlamacılık sözleşmesinin İK m.4'te sayılan istisnalar arasında bulunmadığından İK kapsamında bir sözleşme olduğu, buna karşılık İK'da bu sözleşme türüne ilişkin düzenlemelerin yer almaması durumunda 6098 sayılı TBK'nın özel hükümlerinin öncelikli olarak uygulanabileceği, özel hükmün bulunmaması durumunda İK hükümlerinin, orada da bir şey bulunmaması halinde TBK genel hükümlerine gidilebileceği hususu belirtilmiştir. Yargıtay kararında da görüldüğü üzere, İK kapsamında olan bir sözleşme için TBK hükümlerinin öncelikli olabileceği, bu Kanunda hüküm bulunmaması durumunda İK ve TBK'nın genel hükümlerine bakılacağı belirtilmiştir.

#### **1.3.3.2.4. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği**

Mevzuatta yer alan bir diğer önemli kaynak olan “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, İK'nın 14/7 maddesine istinaden 10.03.2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Uzaktan çalışma kavramı, tele çalışma ve evden çalışma yöntemlerini içine aldığından yönetmelik bu iki yöntem içinde önemlidir. Yönetmelikte genel olarak uzaktan çalışma modellerinin kapsamı, sözleşmelerinin nasıl düzenleneceği, çalışma yeri ve malzemelerinin düzenlenmesi, çalışma süreleri, işçi ile işveren arasındaki ilişki ve uzaktan çalışma yapılması mümkün olmayan işler yer almaktadır.

#### **1.3.4. Esnek Çalışmanın Etkileri**

İş Hukukunda kullanılan esneklik kelimesi değişken durumlara adapte olabilmeyi ifade etmektedir. Genel kaniya göre esneklik işçi, işveren ve toplum için faydalı bir sistem olarak kabul edilse de esnekliğin olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Çünkü esneklik bazı durumlarda beraberinde belirsizliği de getirmektedir.<sup>110</sup> Bu yüzden mevzuatta esneklikle ilgili

---

<sup>108</sup> YANGIN DULAY, s. 160; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.287.

<sup>109</sup> Yargıtay 9. HD., 2015/22587 E., 2015/28954 K., T. 19.10.2015. <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 5.12.2024)

<sup>110</sup> YAVUZ, s.6-7.

bulunan hükümlerin esnekliğin genel hatlarını çizmesi, bu sınır içinde taraflara serbestlik tanınmasının daha faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.<sup>111</sup>

### **1.3.4.1. Esnek Çalışmanın İşverene Etkileri**

#### **1.3.4.1.1. Olumlu Etkileri**

İşverenlerin hem ulusal hem de uluslararası boyutta rekabet gücünü korumak için esneklik modellerini uygulamaları bir zaruret haline gelmiştir. Bu doğrultuda esneklik uygulamaları, işverenin yalnız olağan zamanlarda değil olağanüstü kriz, pandemi gibi durumlarda da güçlü kalmasını hedeflemektedir.

İşletmelerde kullanılan araç ve gereçlerin yüksek teknoloji ve yüksek maliyetli araçlar olması sebebiyle işverenin bu araç ve gereklere kesintisiz kullanma talebi bulunmaktadır. İşte araç ve gereçlerini aralıksız kullanmak isteyen işveren için esnek çalışma modelleri bir fırsat oluşturmuştur. Bu kapsamda esnek çalışan işçiler işletmede bulunan araçları durmaksızın aktif tuttuğundan işletme maksimum verim ile çalışmaktadır.<sup>112</sup>

Bir başka faydası işletmenin faaliyet alanıyla ilgili artan ya da azalan talepler neticesinde işverenin işçi istihdamını bu taleplere göre ayarlaması imkânı doğmaktadır. Bu imkân da işverenin maliyeti düşürmesinde ona katkı sağlamaktadır.<sup>113</sup>

Yine esnek çalışma modelleri sayesinde çalışan motivasyonu yükselmiş, çalışanların kendilerine ayırabilecekleri boş zaman süresi artmış ve bunlar neticesinde işçinin işyerindeki devamsızlık süresi azalmıştır.

Ek olarak, işçinin işyerinde bulunmaması ve esnek çalışma sayesinde fazla çalışmaya daha az ihtiyaç duyulacak olması sebebiyle işverenin bu konudaki maliyetleri azalacak,<sup>114</sup> işçinin yolda geçen süreleri dikkate alındığında çalışmaya başlama konusundaki geç kalmalar minimize edilecek ve bulaşıcı hastalıkların tüm işyerine yayılma olasılığı azalacaktır.<sup>115</sup>

---

<sup>111</sup> CENTEL, Esneklik Uygulamaları, s.730.

<sup>112</sup> NOYAN, s.143.

<sup>113</sup> EYRENCİ, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, 27-31 Ekim, 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, s.163. (Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi)

<sup>114</sup> BAYCIK, Gaye/DOĞAN, Sevil/DULAY YANGIN, Dilek/YAY, Oğuzhan, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, 2020, s.1698.

<sup>115</sup> İKİZLER, s.180.

### **1.3.4.1.2. Olumsuz Etkileri**

Esnek çalışma modellerini uygulayan işletmeler, ilk defa bu sisteme geçtiklerinde personel planlaması ve organizasyonu ile ilgili sorunlarla karşılaşmaktadırlar.<sup>116</sup> Yine işçinin sürekli işverenin işletmesinde çalışmaması, kurumsallıktan uzaklaşmasına, işyeri aidiyetinin oluşmamasına ve işçi işveren ilişkisinin beklenen seviyede olmamasına sebep olabilmektedir. Ek olarak esnek çalışma modellerinin bazıları işyeri dışında gerçekleştiğinden işletmenin uzaktan çalışmaya uygun mevcut araç ve gereçleri kullanamayacağından uygun araç gereç alımı işletmeye ek maliyet yükleyebilmektedir.

Esnek çalışma modellerinden olan uzaktan çalışma modelinde her ne kadar yeni sistemler geliştirilse de işçinin performans takibini yapmak özel hayatın gizliliğiyle çelişmesi sebebiyle bazı durumlarda zor olabilmektedir. Yine işçinin işyeri dışında yaşadığı sağlık sorunlarında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işverenin sorumluluğu gündeme gelecek, ancak fiili durumun iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girip girmeme durumu sorun oluşturabilecektir.

### **1.3.4.2. Esnek Çalışmanın İşçiye Etkileri**

#### **1.3.4.2.1. Olumlu Etkileri**

Kriz ya da benzeri olağanüstü durumlarda işini kaybetme korkusuyla karşılaşan işçi, esnek çalışma modelleri sayesinde işini güvence altına almış olmaktadır. Çünkü esneklik uygulamaları sayesinde olağanüstü durumlarda işçinin iş ilişkisi sona ermeyecek işini yürütmesi için alternatif yollar bulunabilecektir. Yargıtay da bir kararında<sup>117</sup> iş sözleşmesinin feshinin ilk çözüm yolu olarak düşünülmemesi gerektiği, esnek çalışma modellerinin geçici kriz durumlarında kullanılmasının mümkün olduğu ve keyfi fesihlerin haksız olduğu şeklinde sonuca varmıştır.

Esnek çalışma denildiğinde işçiler için en avantajlı noktalardan biri çalışma saatlerini özgürce ayarlayabilmeleridir. Bu sayede iş ve özel hayatlarını diledikleri gibi programlayabilecekler ve buna paralel olarak da en verimli olduğu saatlerde işini yürütebilecek ve dolaylı olarak üretimin artmasını sağlayacaklardır.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> YAVUZ, s.29.

<sup>117</sup> Yargıtay 9. HD. 28.11.2017 T., 2016/31276 E., 2017/19166 K.

<sup>118</sup> YAVUZ, s.21-23; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1692.

Esnek çalışma modelleri, öğrenciler, engelliler ve emekliler gibi piyasada mevcut olan iş gücünün asıl kısmını oluşturmayan kişilerin çalışma hayatına girmelerine olanak sağlamaktadır.

Son olarak, işçinin uzaktan çalıştırılıyor olması durumunda işverenin, işçilere yol ve yemek gibi desteklerde bulunması işçilerin kişisel harcamalarını azaltacak, yine uzaktan çalışma halinde işçinin ikamet edeceği yeri seçmesinde ona bir özgürlük tanıyacaktır.

#### 1.3.4.2.2. Olumsuz Etkileri

Esnek çalışmanın bir gereği olarak standart çalışan işçilere göre daha az çalışan işçilerin ücretinde de bu oranda azalma olmaktadır. Ücretlerinde sadece azalma değil bazı esnek çalışma modelleri düzensiz ve dengesiz gelir almaları sonucunu da doğurmaktadır. Bu doğrultuda esnek çalışma modellerinden biri ile istihdam edilen işçinin temel sorunlarından biri asgari tutarda ücret garantisinin olmamasıdır.<sup>119</sup>

Uygulamada esneklik modellerinin kayıt dışı istihdamda önemli bir yer edindiği görülmektedir. Bu doğrultuda kayıt dışı çalışan işçilerin sosyal yardımlardan yoksun olmaları işçiler açısından olumsuzluk oluşturmaktadır.

Bir başka konu, çalışanın ücretinde kesintiye sebep olmayacak kısa süreli kesintilerin esnek çalışma modeliyle çalışan işçilere uygulanmasının kısıtlı olmasıdır. Esnek çalışan işçinin çalışma saatlerini işveren ile yaptığı görüşme sonrasında uygun olduğu saatlere ayarladığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışma saatlerinde izin alması sıcak karşılanmamaktadır.

Esnek çalışma modellerinin en yaygınlarından biri olan uzaktan çalışmada iş ve sosyal hayatın birbiri ile iç içe olması işçi açısından olumsuzluklar yaratabilmektedir. Şöyle ki; bu konuda yapılan bir araştırmada<sup>120</sup> işçilere uzaktan çalışmanın olumsuz yönleri sorulmuş, uzaktan çalışan işçilerce, *“aile bireyleri ile birlikte yaşanan sürenin artmasıyla oluşan stres, sosyal ortamlarda bulunamamanın getirdiği psikolojik sıkıntılar, iş arkadaşları ile yüz yüze görüşmemenin dayanışmayı azaltması, çalışma süresinin uzaması, İş Kanunundaki dinlenme sürelerine uyulmaması, işveren tarafından sürekli kamera ile gözetlenmenin yarattığı baskı, işveren tarafından internet kullanımının kontrolü, iş veriminin düşmesi”* cevabı verilmiştir.

<sup>119</sup> ERDOĞDU, Seyhan, “Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, s.331.

<sup>120</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1688.

Yani uzaktan çalışan işçiye her an ulaşılabilir olunması, işçinin sosyal ve iş yaşamını ayırmasına engel olmuştur.

Uzaktan çalışmakta olan işçinin her ne kadar ulaşım maliyetlerinde azalma olsa da işverenin fatura desteğinde bulunmaması durumunda elektrik, su ve internet gibi fatura ödemelerinde artışlar oluşabilecektir.<sup>121</sup>

### **1.3.4.3. Kamuya Etkileri**

İş yaşamında işçinin korunması ilkesinin esas olarak kabul edilmekle birlikte, işverenin üretim ve kazancı da dikkate alınmalıdır. Devlet bu dengeyi sağlamak için esnek çalışma modellerini kabul etmiş ve katı kurallardan vazgeçmiştir. İşçi ve işverenin iradesine öncelik tanıyan kanun koyucu esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasını desteklemiştir.

Esnek çalışmanın kamu için en önemli faydalarından biri, işe başlama ve iş çıkış saatlerinde yoğun trafik sıkıntısı şehirlerin trafik yoğunluğunun azalmasını sağlamasıdır. Bu doğrultuda işçiye boş zaman yaratıldığı gibi, işçinin yapmış olduğu yakıt tasarrufu da ulusal ekonomiye getiri sağlamaktadır. Yine esnekleşme sayesinde istihdamın artacak olması kamu faydasına bir sonuçtur.

Esnek çalışma modelleri sayesinde işletmesinde maddi olarak sorun yaşayan işletmeler, maliyet düşürebilecek ve işletmesinin devamını sağlayabileceklerdir. Aktif çalışan her işletme ülke ekonomisine katkı sağladığından esnek çalışma bu konuda da kamuya bir avantaj sağlamaktadır.

Son olarak esnek çalışma sayesinde işçilerin çalışma saatlerini ayarlayabilmeleri mümkün olmakta ve buna istinaden kendisine ve yakınlarına daha çok zaman ayırabilmesi olanağı doğmaktadır. Bu durum bireylerin mutluluğunun artmasına ve toplumsal dayanışmanın yükselmesine katkı sağlayacaktır.<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1071.

<sup>122</sup> EYRENCİ, s.163; ASTARLI, s.280.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA SÜRELERİ BAKIMINDAN ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

#### 2.1. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

##### 2.1.1. Genel Olarak

Çalışma süresi kavramı, işçinin iş görme ediminin kapsamını oluşturması ve işverenin işyerinde çalışılacak süreyi oluşturduğundan İş Hukukunda önem arz eden kavramlardan birisidir.<sup>123</sup> Çalışanların sağlığı ile güvenliğinin korunması ve kişisel gelişimi için gerekli sürelerin sağlanması amacıyla çalışma sürelerine belirli sınırlamalar konulması gerekmiştir.<sup>124</sup> Bu gereklilik kapsamında kanun koyucu çalışma sürelerinde tam bir serbesti bırakmamış, çalışma sürelerinin uygulanması konusunda bazı kurallar koymuş ve çalışma sürelerinin azami sınırlarını belirlemiştir.<sup>125</sup> Ancak daha önceden de bahsettiğimiz üzere dünyada meydana gelen teknolojik ve ekonomik gelişmeler iş hukukundaki çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini zorunlu kılmıştır.<sup>126</sup>

4857 sayılı İK'nın 63. ve devamında yer alan maddelerde işin düzenlenmesi hususlarına yer verilmiş ancak gerek İK gerekse de Türk hukuk mevzuatı içerisinde yer alan başka kanunlarda tanımlanmış bir çalışma süresi kavramı bulunmamaktadır.<sup>127</sup> Ancak "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde"<sup>128</sup> çalışma sürelerine ilişkin tanıma yer verilmiştir. Yönetmeliğin 3. maddesine göre, "*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.*" Bu tanıma göre çalışma süresi, işçinin fiili olarak çalışmış olduğu süre ve İK'nın 66. maddesi kapsamında çalışılmış olarak kabul edilen sürelerden oluşmaktadır.<sup>129</sup> Çalışma süresi kavramı

<sup>123</sup> ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s.1.

<sup>124</sup> EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.209.

<sup>125</sup> SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s.519-520.

<sup>126</sup> SUBAŞI, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s.301-302; ASTARLI, s.271

<sup>127</sup> AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Tuncay, İş Hukuku 6. Baskı, 2013; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.829; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.475; EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s.209; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1213.

<sup>128</sup> RG. 06.04.2004, 25425.

<sup>129</sup> EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s.209.

her ne kadar fiili olarak çalışılan süreleri kapsıyor olsa da Yönetmeliğe göre bunun haricinde İK m.66'da sayılan durumları, yani fiili olarak çalışma yapmasa da işverenin iş ilişkisinden doğan egemenliği altında bulunduğu bu süreleri de kapsamaktadır.<sup>130</sup>

Çalışma süreleriyle ilgili birtakım sınırlamalar öngörülmüş olup bu sınırlamalar konunun ilerleyen başlıklarında ele alınacaktır. Mevzuatta yapılan bu sınırlamalar işçilerin şahıslarıyla ilgili olup işçileri koruma amacıyla düzenlenmiştir. Bu doğrultuda işyerinin kesintisiz devamlılığı da göz önünde bulundurularak işyerleri için çalışma süreleriyle ilgili bir sınırlama getirilmemiş ve işyerlerinde yirmi dört saat kesintisiz çalışma gerçekleştirilebilmesinin önü açılmıştır.<sup>131</sup>

Çalışma süresinin Kanunlarda tanımlanmamış olması sebebiyle doktrin içerisinde farklı tanımlara yer verilmiştir. Çalışma süresi tanımlarından ilki,<sup>132</sup> “İşçinin, işverenin emri altında çalışmak zorunda olduğu süre”, bir diğeri,<sup>133</sup> “işçinin iş görme borcunu ifa ettiği ya da iş gücünü işverenin emrine tahsis ederek hazır olarak beklediği süreleri kapsayan süreler”, başka bir tanım,<sup>134</sup> “soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın işin başlangıcından sonra ermesine kadarki zaman parçası”, son olarak,<sup>135</sup> “işçinin iş görmek amacıyla iş gücünü işverenin emrine tahsis ettiği süre” şeklinde tanımlanmaktadır.

## 2.1.2. Fiili ve Farazi Çalışma Süresi Kavramı

### 2.1.2.1. Genel Olarak

Yukarıda yer alan tanımlardan da anlaşılacağı gibi doktrinde çalışma süresi kavramından “işçinin işini ifa ederken geçirdiği süre” anlaşılmaktadır. Ancak işçinin işe geldiği ve işten çıktığı saatler arasında aralıksız çalışıyor olması mümkün değildir. Bu doğrultuda işçinin fiilen çalışmadığı ancak işgücünü işverenin emrine hazır bulundurduğu süreler de bulunmaktadır. İşçinin fiilen çalışmadığı bu süreler doktrinde fiili çalışma/farazi çalışma şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur.<sup>136</sup>

---

<sup>130</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.835; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s.531; EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s.251; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1046-1047.

<sup>131</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.830.

<sup>132</sup> SENYEN KAPLAN, s.519.

<sup>133</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.830.

<sup>134</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2015, s.150.

<sup>135</sup> EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN, s.251.

<sup>136</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Beta Kitabevi, İstanbul, 2014, s.618.

### 2.1.2.2. Fiili Çalışma Süresi

Fiili çalışma süresi, “soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hariç olmak üzere, işin başlangıcından sona ermesine kadar geçen zamanı içeren süre” şeklinde tanımlanabilecektir.<sup>137</sup> Fiili çalışmada önemli olan çalışılan yer değil, işçinin işveren talimatları altında çalışıyor olmasıdır.<sup>138</sup> İşçinin günlük çalışmasını gerçekleştirirken gerçekleşen boşluklar fiili çalışma süresinde bir eksiklik yaratmamaktadır.

İşçi işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi ile belirli bir zamanda işverenin talimatları doğrultusunda bir işi yapmayı taahhüt eder. İşçinin belirlenen süre boyunca işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş olması, borcunu ifa etmesi anlamına gelmektedir.<sup>139</sup>

### 2.1.2.3. Farazi Çalışma Süresi

#### 2.1.2.3.1. Genel Olarak

Farazi çalışma süresi, işçinin fiili olarak çalışma gerçekleştirmediği, yapabileceği bir işin bulunmadığı ya da iş bulunsa da teknik/sosyal sebeplerle çalışma yapamadığı sürelerdir. Farazi çalışma süresi kapsamında olan durumlarda işçi fiili olarak çalışmaz ancak çalışma süresi kapsamı içinde kabul edilir.<sup>140</sup>

Farazi çalışma süreleri, işçinin işveren ile aralarında akdetmiş oldukları iş sözleşmesinde taahhüt etmiş olduğu işi gerçekleştirirse de işgücünü işverenin emir ve talimatı altında bulundurması sebebiyle çalışma süreleri kapsamına alınmıştır.<sup>141</sup> İK m.66’da fiili çalışma süreleri haricinde, çalışma süreleri kapsamı içinde tutulacak durumlar sayılmıştır. Yine başka kanun ve yönetmeliklerde de çalışma süreleri kapsamına alınacak durumlar yer almaktadır. Çalışmamızda bu durumlar incelenecektir.

---

<sup>137</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1207.

<sup>138</sup> KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/KABÜL, Sibel, “Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C.1, Beta Basım, İstanbul, 2011, s.969.

<sup>139</sup> KÖSEOĞLU/KABÜL, s.982.

<sup>140</sup> ASTARLI, s.35.

<sup>141</sup> ASTARLI, s.38.

## 2.1.2.3.2. İş Kanunu'nun 66. Maddesinde Düzenlenen Haller

### 2.1.2.3.2.1. Yer Altına ve Su Altına İnişte ve Çıkışta Geçen Süreler

İK 66/1/a hükmü doğrultusunda, “*Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler*” farazi çalışma süresi olarak kabul edilmiştir.

Maddede yer alan hususlar örnek kabul edilmelidir. Yer ve su altında birçok istihdam alanı bulunmakta olup metro inşaatları ve limanlarda yapılan bazı çalışmalar da örnek gösterilebilir.<sup>142</sup> Kanunda geçen iniş ve çıkış sırasında geçen sürelerden sadece işin başlangıç ve bitişi sırasındaki iniş çıkışlar değil, işin gereği ya da işverenin herhangi bir talimatı doğrultusunda gerçekleştirilen iniş ve çıkış da çalışma süresi kapsamında kabul edilmelidir.<sup>143</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.11.2009 tarih ve 2009/36501 E., 2009/32104 K. sayılı kararı da bu yöndedir.<sup>144</sup>

### 2.1.2.3.2.2. Yolda Geçen Süreler

İK 66/1/b hükmü doğrultusunda, “*İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler*” farazi çalışma süresi olarak kabul edilmiştir. Kanun maddesinde yer alan yolda geçen süre ifadesi işçinin evi ile işi arasında geçirdiği süreleri değil, işçinin asıl işyeri haricinde bir yere işverenin talimatları doğrultusunda gitmesi için geçen süreleri ifade etmektedir.

Doktrinde yolda geçen sürelerle ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde genel kabul gören *Ekonomi'nin* görüşüne göre yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için geçen bu sürelerin içinde bulunulan iş gününe dahil olması ya da içinde bulunulan günün devamı niteliğinde bulunması gerekmektedir.<sup>145</sup> Bu durumu örneklendirmek gerekirse, çalışma saatleri 08.00 – 17.00 olan bir işçi bu saatler arasında işverenin talimatı doğrultusunda işyeri

<sup>142</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.835; NARMANLIOĞLU, s.627; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1224.

<sup>143</sup> EKONOMİ, s.279.

<sup>144</sup> OCAK, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Ankara, 2013, s.1089.

<sup>145</sup> EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984, s.279 (İş Hukuku); Aynı yönde; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.835; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.426; ASTARLI, s.143; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.156; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.268.

dışında bir göreve gitmesi durumunda yolda geçen süreler çalışma süresi kapsamında olacaktır. Böyle bir durumda işçinin işyerinde çalışmış olduğu süre, görevlendirme doğrultusunda yeni işe giderken yolda geçirdiği süre ve görevlendirildiği yerde çalıştığı sürenin toplamı işçinin toplam çalışma süresini oluşturacak ve bu süre kanunen sınırlandırılmış günlük çalışma süresini aşmamalıdır. Bu durumda işçi günlük çalışma süresinin geçmiş olduğu saat kadar fazla çalışma ücretine hak kazanmış olacaktır. Ekonomi'nin görüşüne göre, işçinin işverenin talimatı doğrultusunda gittiği yerden ertesi gün işe dönüşü durumunda burada geçen yol süresi çalışma süresi kapsamına alınmayacaktır. İşveren yalnızca yol ve kalacak yer masrafiyle sorumlu olacaktır.

*Çelik'e göre, madde metninde yer alan "işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi...suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği sürelerin"* ifadesinden yola çıkarak günlük çalışma sürelerini aşan bazı sürelerin çalışma süresi kapsamında olması gerektiğini belirtmiştir.<sup>146</sup> Bu görüşü açıklamak gerekirse, işçinin asıl işi, görevlendirilmesi durumunda yolda geçen süreler ve görevlendirildiği işini yaparken geçirdiği süreler çalışma süreleri kapsamında sayılmakla birlikte, işçi bu sürelerden yalnızca günlük çalışma saati sınırı içinde kalan kısmı doğrultusunda ücrete hak kazanacaktır. Yine bu görüşe göre, işçi günlük çalışma saati sınırını aşan süreler için fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaktır.<sup>147</sup>

*Narmanlıoğlu, işçinin işveren tarafından işyeri dışında görevlendirilmesi halinde, bu görevlendirmenin işçinin işyerindeki işi ve iş sözleşmesinin durumuna göre değişiklik gösterebileceğini belirtmiştir. Yani buna göre işçinin asıl işi ya da iş sözleşmesi, işçinin işyeri dışında görevlendirilmesine olanak sağlıyorsa, işçinin yolda geçen sürelerinin çalışma süresinden sayılması mümkün değildir.*<sup>148</sup>

Avrupa Birliği'ne ilişkin kaynaklarda bu konuda ayrı bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak Birlik hukukunda geçen fiili çalışma süresi tanımında "*işçinin faaliyetini ya da görevini icra ederken ve işverene bağlı olarak işte geçirdiği tüm süre*" ifadesi yer almaktadır. Bu tanımdan yola çıkarsak işçi işveren tarafından asıl işyeri dışında bir yerde görevlendirilmesi durumunda, bu süre çalışma süresi kapsamında olacaktır.<sup>149</sup>

---

<sup>146</sup> ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2003, s.282.

<sup>147</sup> ÇELİK/CANIKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.631.

<sup>148</sup> NARMANLIOĞLU, s.626.

<sup>149</sup> SONGU ÖKTEM, Sezgi, Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Danışman: Prof. Dr. M. Polat Soyer, s.144. (Çalışma Süreleri)

Doktrinadaki görüşler birlikte değerlendirildiğinde, işçinin normal çalışma süresi içinde işverenin talimatları doğrultusunda asıl işyeri haricinde bir yere gönderilmesi durumunda işçinin yolda geçirdiği sürelerin çalışma süresi kapsamına alınacağı sabittir. Burada tartışma yaratan konu işçinin geçirdiği sürelerin çalışma sürelerini aşması durumudur. Ekonomi'nin görüşünde geçen işçinin çalışma saatleri haricinde geçirdiği süreler nedeniyle ücrete hak kazanamaması durumu bize göre hakkaniyetle bağdaşmamaktadır. İşçinin işveren talimatıyla işyeri haricinde bir yere gitmesinden ötürü ertesi gün işyerine gelişi için geçirdiği sürelerin ek bir ücrete konu edilmesinin hakkaniyete uygun olduğunu düşünmekteyiz.

### **2.1.2.3.2.3. İşçinin İş Görmeye Hazır Şekilde Bekleyerek Boş Geçirdiği Süreler**

İK 66/1/c hükmü doğrultusunda, “*İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılır*” Kanun maddesinde geçtiği üzere, bu sürelerin farazi çalışma süresi kapsamında olabilmesi için işçinin işi ifaya hazır bir şekilde bekliyor olması gerekmektedir. İşçinin serbest zamanını işyerinde geçirebilmesi mümkündür. Bu doğrultuda işçinin dinlenme, temizlenme gibi işyerinde geçirdiği sürelerin bu kapsamda kabul edilmesi mümkün değildir.<sup>150</sup> Yine işçinin işyerinde, işverenin bilgisi içerisinde işin ifası için hazır bir şekilde beklemesi yeterlidir. İşçinin işverene ayrıca bir bildirim yapması gerekliliği bulunmamaktadır.

İşverenin talimatlarını yapmak üzere çalışmadan boş süre geçiren işçiye, işverence herhangi bir görev verilmemesi halinde Türk Borçlar Kanunu (TBK) madde 408 kapsamında işverenin temerrüdü gündeme gelmektedir. Söz konusu durum alacaklının temerrüdünün sonuçlarını doğurmaktadır.<sup>151</sup> İşverenin temerrüdü hususunun istisnasını ise işçinin iş teklifinin reddini haklı bir nedene dayandırmasıdır. Haklı bir gerekçenin bulunması halinde boş geçen sürelerin çalışma süresi kapsamına alınması mümkün olmayacaktır.<sup>152</sup> Haklı nedenden kastedilen, işverenin objektif ölçüde haklı bir nedeninin bulunmasıdır. Bu doğrultuda makine arızası, hammadde eksikliği gibi durumlar haklı neden kabul edilmemekle birlikte mücbir sebep

<sup>150</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, s.282; ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.117; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.836; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.77; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.156; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.44; NARMANLIOĞLU, s.136; ASTARLI, s.148.

<sup>151</sup> TURAN, Gamze, “İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S.5-6, Ağustos-Kasım 2008, s.44; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.837; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.114.

<sup>152</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.837; TURAN, s.44.

oluşturan deprem, sel, yangın gibi durumlar ve bu durumlar neticesinde oluşan arıza ve hammadde sıkıntıları objektif olarak haklı neden kapsamında kabul edilebilecektir.<sup>153</sup>

İşveren, işçinin normal çalışma sürelerinin dolmasından sonra, talimatı gereği işçiyi işyerinde tutması ve işçinin bu sürelerde boş beklemesi durumunda bu esnada çalışılmamış olan süreler de çalışma süreleri kapsamında kabul edilecektir.<sup>154</sup>

Boşta geçen sürelerde uygulamada en çok karşılaşılan durumları örneklendirmek gerekirse, ambulansa çalışanlar, itfaiye görevlileri, üretim sektöründe arıza ya da başka nedenlerle bekleyen işçiler ve nöbet tutan işçiler örnek olarak gösterilebilir.<sup>155</sup> Burada detaylandırılması gereken bir husus nöbet tutan işçilerdir. İşverenin emrine hazır bir şekilde bekleyen nöbet tutan doktor ve hemşireler, işgüçlerini nöbet sırasında daima hazır tutmaktadır. İşlerini ifa edecekleri bir durumla karşılaşmasalar da boş olarak geçirdikleri bu süreler çalışma sürelerinden sayılacaktır.<sup>156</sup>

#### **2.1.2.3.2.4 İşçinin İşverence Meşgul Edilmesi Suretiyle Asıl İşini Yapmadan Geçirmiş Olduğu Süreler**

İK 66/1/d hükmü doğrultusunda, “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” Çalışma süresinden sayılmaktadır. Kanun maddesinde geçen sürelerin çalışma süresi kapsamında sayılmış olmasının nedeni, işçinin temel işini ifa için hazır olarak beklemesine rağmen işverenin işçinin işgücünü temel işi haricinde başka bir iş için kullanıyor olmasıdır.<sup>157</sup>

Bu durumlara örnek olarak, işverenin asistanını ev faturalarını ödemek üzere ilgili kuruma göndermesi ve işyerindeki tamirat ve bakım görevlisinin işverenin evindeki bir sorunla ilgilenmesi örnek olarak verilebilir.

#### **2.1.2.3.2.5. Süt İzninde Geçen Süreler**

İK 66/1/e hükmü doğrultusunda, “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” Çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Yine İK M.74/7’ye

<sup>153</sup> EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin yayınevi 22. Baskı, Ankara, 2017, s.582.

<sup>154</sup> ASTARLI, s.148.

<sup>155</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.210.

<sup>156</sup> ASTARLI, s.149.

<sup>157</sup> KÖSEÖĞLU, KABÜL, s.1014.

göre, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır” ifadesi yer almaktadır. Son olarak Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 10. Maddesinde, “Çalışanın tabii olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. Maddesi hükümleri uygulanır” ifadesi yer almaktadır.<sup>158</sup>

Uygulamada, özellikle trafik yoğunluğunun yüksek olduğu şehirlerde süt izni kullanımının gerçekleştirilmesinin zor olması sebebiyle süt izin sürelerinin birleştirilerek kullanıldığı gözlemlenmektedir. Kanun koyucu süt iznini birleştirme fırsatı vermediği gibi kullanılamayacağına ilişkin bir ifadeye de yer vermemiştir. Uygulamada bu gibi durumlarda işe geç gelme ya da erken çıkma yöntemlerinin uygulandığı da görülmektedir. Bu duruma da kanuni bir engel olmamakla birlikte bu uygulamalar çocuğun menfaati için konulan kanun hükmünün amacını karşılamamaktadır.

#### **2.1.2.3.2.6. İşçilerin İşyerinden Uzak Mesafeli Bir İşe Toplu Olarak Götürülmesi Sırasında Geçen Süreler**

İK 66/1/f hükmü doğrultusunda, “Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” çalışma süresinden sayılmaktadır.

Kanun maddesinde geçen tanıma göre kanun koyucu bazı şartlar aramıştır. Bunların birincisi çalışanların işin niteliği sebebiyle işyeri dışında bir yerde çalışıyor olmalarıdır. Kanun metninde örnekler verilmiş olsa da bu örnekler sınırlı olarak sayılmamıştır.<sup>159</sup> Bu doğrultuda, doğalgaz boru yerleştirme işlemleri ve elektrik ve telefon hatlarının çekilmesi işlemleri de bu duruma örnek olarak gösterilebilir.<sup>160</sup> Bu niteliği sağlamayan işlerde, işverenin işçileri toplu olarak götürmesi halinde madde hükmündeki koşul sağlanamadığından bu süreler çalışma

<sup>158</sup> NARMANLIOĞLU, s.628.

<sup>159</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.538.

<sup>160</sup> NARMANLIOĞLU, s.630; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.153.

sürelerinden sayılmayacaktır. Böyle bir durumda işçilerin taşınması ancak sosyal yardım olarak değerlendirilebilecektir.<sup>161</sup>

Madde hükmünden çıkarılan ikinci şart, işin işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir konumda bulunmasıdır. Kanun maddesinde uzaklıkla ilgili bir tanıma yer verilmemiş ancak kanun metninde geçen uzak mesafeyi, araçla gidilmesi gereken bir mesafe olarak yorumlamak mümkündür. Maddede bulunan son şart ise, işçilerin toplu bir şekilde bir sistem içerisinde götürülüp getirilmeleri hususudur. Taşıma işinin hangi araçlarla yapıldığı önemli olmayıp işveren tarafından sağlanıyor olması yeterlidir.<sup>162</sup>

Söz konusu maddenin son fıkrasında ise “*İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz*” ifadesi yer almaktadır. Kanun metninden anlaşılacağı üzere, işçilerin işyerine gelmeleri için yolda geçirdikleri süre çalışma sürelerinden sayılmayacak, işçilerin çalışma süreleri mesai saatlerinin başladığı anda işyerinde bulunmaları halinde başlayacaktır.<sup>163</sup> Aynı şekilde YHGK kararı da bulunmaktadır. Bu kararda<sup>164</sup> işyerinin şehir içerisinde ya da dışarısında kurulmuş olmasının önem oluşturmadığı, işverenin işçilerini ev ve işyeri arasında taşınmasının sosyal yardım kapsamında olduğu ve bu taşıma sırasında geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılmayacağı hususu belirtilmiştir.

### **2.1.3. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller**

#### **2.1.3.1. Genel Olarak**

Kanun koyucu tarafından kanunun farklı maddelerinde çalışma süresi kapsamında bulunmayan durumlara yer verilmiştir. Bu doğrultuda, “*Sosyal yardım amaçlı olarak sağlanan araçta geçen süreler, ara dinlenmesi, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen ücretli izinler ile hafta tatili ücretine hak kazanma*” durumlarının çalışılmış gibi sayılan süreler kapsamında olmadığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu durumlarda işçi çalışılmış sayılmayacağından fazla çalışma sürelerine de konu olamayacaktır.

---

<sup>161</sup> KÖSEOĞLU, KABÜL, s.1016.

<sup>162</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1231.

<sup>163</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.836-837.

<sup>164</sup> YHGK, 21.10.1970 T., 9-501/600. “kazanci.com.tr” (E.T. 12.12.2024)

### 2.1.3.2. Ara Dinlenme Süreleri

Anayasa'nın 50. Maddesi uyarınca çalışanların dinlenme hakkı güvence altına alınmıştır. İş Kanunu ve mevzuatta bu konuda düzenlenen başka düzenlemeler de Anayasa hükmü doğrultusunda düzenlenmiştir. Bu doğrultuda İK m.68'de ara dinlenmesi düzenlenmiştir. Maddede ara dinlenmesi sürelerinin asgari sınırı ve bu sürelerden daha az bir süre kararlaştırılmayacağı hususu yer almaktadır. İlgili maddenin son fıkrasından ise çalışma süreleri arasında ara dinlenme süresinin yer almadığı hususu anlaşılmaktadır.<sup>165</sup>

68. maddede geçen ara dinlenme sürelerinin çalışma sürelerinden sayılmayacağına ilişkin hüküm nispi emredici olduğundan taraflar aralarında bu sürelerin çalışma sürelerinden sayılacağını kararlaştırabileceklerdir.<sup>166</sup> Kanunda öngörülmuş ara dinlenme hususu haricinde çalışanların çay, sigara, tuvalet molaları gibi durumlarla dinlenmeye çıkmaları durumunda bu süreler çalışma süreleri kapsamında olacaktır.<sup>167</sup>

Avrupa Birliği Hukuku kapsamında 2003/88 sayılı Yönerge incelendiğinde, çalışanların 6 saatten fazla çalışmaları halinde ara dinlenmesi yapmalarının zorunlu olduğu hususu belirtilmiştir.<sup>168</sup>

### 2.1.3.3. Sosyal Yardım Amacıyla Yapılan Taşımalar Sırasında Yolda Geçen Süreler

İK 66. maddesinin son fıkrasında, "*işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından işçilere sadece sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı*" ifade edilmiştir. 4857 sayılı Kanuna eklenen bu madde doktrinde yer alan tartışmaların netleşmesi açısından fayda sağlamıştır.

Doktrinde bazı yazarlar sosyal yardım amacı ile iş yerine götürülüp getirilme sırasında geçen sürelerin toplu iş sözleşmeleri ile çalışma süresi kapsamına alınmasının sağlanabileceğini savunmaktadırlar.<sup>169</sup> Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 17.01.2014 tarihli kararında, 66. Maddede yer alan hüküm emredici nitelikte kabul etmiş ve toplu iş sözleşmesine eklenecek bir

<sup>165</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.254.

<sup>166</sup> DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulamaları, 9. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2015, s.262; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.893.

<sup>167</sup> TULUKÇU, Nezihe Binnur, "Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.27, Eylül 2012, s.97.

<sup>168</sup> SARGICI, s.57.

<sup>169</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.157; ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.641.

madde ile sosyal yardım amacıyla yapılan taşımalarda yolda geçen sürelerin çalışma süresi kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmayacağı bu doğrultuda da toplu iş sözleşmesine konulmuş olan maddenin ise geçersiz olacağına hükmetmiştir.<sup>170</sup>

#### **2.1.4. Normal Çalışma Süresi Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**

##### **2.1.4.1. Normal Çalışma Süresi**

Çalışma süreleri, “işçinin işgücünü işverenin emrine sunduğu süreler ile kanunun çalışma süresinden sayılan sürelerinin toplamından” oluşmaktadır.<sup>171</sup> İK çalışma sürelerinin sınırlandırılması gerekliliği sebebiyle haftalık ve günlük çalışma süreleri belirlemiştir. Kanun m.63/1’e göre, çalışma süreleri haftalık en çok 45 saat olarak gerçekleştirilebilecektir. Esas olan bu sürelerin haftanın çalışma günlerine eşit şekilde belirlenmesi iken İK taraflara bu hususun aksinin kararlaştırılarak çalışma sürelerinin esnek bir biçimde uygulanmasını mümkün kılmıştır.<sup>172</sup> Yine madde hükmünün nisbi emredici nitelikte olması tarafların haftalık çalışma sürelerini 45 saatin altında kararlaştırabilmelerini mümkün kılarken 45 saatin üzerinde bir çalışma saati belirlemeleri halinde bu süre geçersiz kabul edilecektir. İK haftalık sınır haricinde çalışma süresinin günlük sınırını da belirlemiştir. 63. maddenin 2. fıkrasında ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde bir işçinin günlük çalışma sürelerinin fazla çalışma süreleri de dahil olmak üzere 11 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir.

##### **2.1.4.2. Fazla Sürelerle Çalışma**

İK m.41 ve İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’ne göre, “haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği hallerde bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar” fazla sürelerle çalışma kapsamında değerlendirilir. Fazla sürelerle çalışan işçiye normal çalışma süresine göre aldığı saatlik ücretinin yüzde 25 artırılmış miktarı saatlik ücret olarak verilir.

Fazla sürelerle çalışılan süre işçiye serbest zaman olarak da tanınabilir. Bu durumda işçiye tanınan serbest zaman yine yüzde 25 artırılmış olarak verilmelidir.

---

<sup>170</sup> Yargıtay 22. HD., 2013/1986 E., 2014/296 K., 17.01.2014, <https://www.lexpera.com.tr> (E.T.17.12.2024), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2014/4, s.473.

<sup>171</sup> SENYEN KAPLAN, s.519-520.

<sup>172</sup> ASTARLI, s.274.

### 2.1.4.3. Fazla Çalışma

İş Kanunu'na göre, haftalık 45 saati geçen çalışma süreleri fazla çalışma olarak adlandırılır. Fazla çalışma ülke menfaatleri, işin gerekleri ve üretim artırılması ihtiyacı gibi durumlarda yapılabilmektedir. İşçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekmektedir.<sup>173</sup>

İşçinin fazla çalışma yapabilme süresi, İK hükümleri gereğince günde toplam çalışma süresinin 11 saati aşmaması ve yıllık toplam fazla çalışma süresinin 270 saati aşmaması olarak belirlenmiş durumdadır.<sup>174</sup>

Fazla sürelerle çalışmada belirlenen yüzde 25 olarak artırılan miktar fazla çalışma halinde yüzde 50 olarak uygulanacaktır. Yine bu durumda işçiye serbest zaman tanınması halinde tanınacak süreler de yüzde 50 artırılmış şekilde tanınmalıdır. İşçi kendisine tanınan serbest zamanı, altı ay içerisinde kullanmalıdır ve işverenin serbest zaman kullanımı için herhangi bir kesinti yapması mümkün değildir.<sup>175</sup>

İş Kanunu fazla çalışmanın üç şekilde olacağını belirtmiştir. Bunlar ülkenin genel yararı, işin niteliği veya üretim artırılması sebepleriyle yapılabilecek “olağan fazla çalışma”, oluşabilecek bir arıza, hemen yapılması gereken acele bir işin doğması ve zorlayıcı bir durumun olması halinde yapılabilecek “zorunlu nedenle fazla çalışma” ve seferberlik ile yurt savunmasının gerekli olduğu durumlarda yapılabilecek “olağanüstü nedenle fazla çalışma”dır.<sup>176</sup>

İK hükümlerinde her ne kadar günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı düzenlenmiş olsa da azami sürenin aşılması halinde bu aşım sürelerine fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği doktrinde kabul edilmektedir.<sup>177</sup> Yargıtay 9.HD. ve 22. HD. birleştirilmesi sonucu alınan kararla da “Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmadığı ancak günlük 11 saati aşan ve gece çalışmaları ile ağır tehlikeli işlerde 7.5 saatlik çalışma sınırını aşan çalışmalar Yargıtay uygulaması gereği fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Sözü edilen yasak

<sup>173</sup> SENYEN KAPLAN, s.550.

<sup>174</sup> ASTARLI, s.211.

<sup>175</sup> SENYEN KAPLAN, s.558; Yargıtay 9. HD. 29.04.2019 2017/10398 E., 2019/9938 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 20.12.2024)

<sup>176</sup> SENYEN KAPLAN, s.550-560.

<sup>177</sup> ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.766; ASTARLI, s.177-178; BAYCIK, s.251; SEVİMLİ, s.33.

*çalışmaların karşılığı %50 zamlı olarak ödemelidir” bu husus netleşmiştir. Bu ortak karar öncesinde alınan YHGK kararı da bulunmaktadır.<sup>178</sup>*

Kanunda yetkili kişilerin fazla çalışma yapmasıyla ilgili herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın yerleşik hale gelen Yargıtay kararları, “*üst düzey yetkili konumunda olan ve çalışma saatlerini kendisi ayarlayan işçinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi için kendisinden daha üst konumda bulunan yöneticisi tarafından bu konuda emir ve talimat almış olması gerekmektedir.*” şeklindedir.<sup>179</sup>

## **2.2. ÇALIŞMA SÜRESİNİN DENKLEŞTİRİLMESİ**

### **2.2.1. Genel Olarak**

Çalışmamızın önceki bölümlerinde işletmelerin değişen ve gelişen durumlara uyum sağlama zorunluluğu, rekabet gücünün korunması ve üretim sistemlerinde gelişen teknolojiye ayak uydurma ihtiyaçlarının esnek çalışma şekillerini doğurduğunu belirtmiştik. Denkleştirme usulü de işletmelerin bu ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmıştır ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamında denkleştirme modeli önemli bir yer tutmaktadır.<sup>180</sup>

İş Kanunu her ne kadar işçiyi koruma odaklı bir Kanun olsa da yalnızca işçi değil işletmenin de korunması gerekmektedir. İşletmenin korunması da devamlılığının sağlanması ve rekabet gücünün muhafaza edilmesiyle doğrudan ilişkilidir. İşletmenin korunması ihtiyacı esneklik uygulamalarının ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamış olup çalışma sürelerini esnekleştiren denkleştirme modeli ise yaygın olarak kullanılan esneklik araçlarından birisidir.<sup>181</sup> Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ile çalışanın günlük çalışma süreleri farklı günlere dağıtılarak uygulanabilmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar dönemsel olarak fazla ya da az çalışma yapabileceklerdir.<sup>182</sup> Bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere denkleştirme modeli genel olarak işveren lehine düzenlemeler içeren esnek çalışma modellerinden birisidir, işçi tarafından kabul şartı aranması da bu fonksiyonu sebebiyle ortaya çıkmıştır.<sup>183</sup> Genel olarak

---

<sup>178</sup> YHGK, 19/04/2017 T., 2015/9-3385 E., 2017/759 K. <https://legalbank-net.ezproxy.etu.edu.tr> (E.T. 21.12.2024)

<sup>179</sup> Yargıtay 9. HD., 13.03.2023 T., 2023/1440 E., 2023/3638 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 22.12.2024)

<sup>180</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, Nadire, “Denkleştirme ve Uygulamaları”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.2, Ekim-Aralık 2013, s.54.

<sup>181</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007, s.27. (Fazla Çalışma)

<sup>182</sup> ASTARLI, s.271.

<sup>183</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.125; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.377.

denkleştirme modeli, işyerinin yoğun olduğu dönemlerde, işyerinde çalışan kişilerin sayısını artırmaya gerek duyulmaksızın, çalışma sürelerinin yoğun dönemde artmasını sağlayarak bu yoğunluğu karşılayabilme fırsatı sunmaktadır. Ek olarak işçinin çalışma süresinde yaşanan artış olağan durumlarda fazla çalışmayı ortaya çıkaracakken işverenin ücret açısından da ek maliyetle karşı karşıya kalmamasını sağlamaktadır.<sup>184</sup>

Denkleştirme modeli 4857 sayılı İş Kanunu'nun esneklik ve çalışma süreleri açısından kayda değer yeniliklerinden birisidir. İK m.63/2'de *“ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği; bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilceği; turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilceği”* hükmü yer almaktadır. Yine İK m.63'e dayanılarak çıkarılan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. Maddesinde geçen *“...yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir”* ifadesiyle denkleştirme modelinin uygulanması koşuluyla yoğunlaştırılmış iş haftalarının uygulanabileceği belirtilmiştir.<sup>185</sup>

Kanun metninde geçen haftalık çalışma süresinin günlere bölünmesi konusunda doktrinde farklı görüşler yer almaktadır. Bir görüş,<sup>186</sup> madde metninde geçen bu halde ifadesi sebebiyle çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine dağıtılmasının yalnızca denkleştirmenin uygulandığı durumlarda geçerli olduğunu savunmaktadır. Diğer görüş ise madde metnindeki ifadenin günlere bölünmeyi sadece denkleştirme modeli ile sınırlandırmadığı ve haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine dağıtılabileceğini belirtmektedir.<sup>187</sup> Bizim görüşümüz de hem esnekliğin bir gereği olarak hem de madde metninde geçen tarafların anlaşarak haftalık çalışma süresini farklı şekilde dağıtabilme hakkı dolayısıyla denkleştirme için öngörülen 2 aylık denkleştirme süresinden ayrı olarak haftalık

---

<sup>184</sup> İKİZLER, s.33-34.

<sup>185</sup> ASTARLI, s.292.

<sup>186</sup> EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Resül Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, S.3, 2004, s.165-166. (Fazla Çalışma)

<sup>187</sup> CANİKOĞLU, Nurşen. “4857 Sayılı Kanun'a Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, Toprak İşveren Sendikası, S. 66, 2005, s.7 (Günlere Bölünme); ASTARLI, s.287.

çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine günlük çalışma saati sınırını geçmemek üzere dağıtılabileceği yönündedir.

### 2.2.2. Denkleştirme Kavramı

Denkleştirme kelime anlamı olarak “birbirine denk hale getirme” şeklinde kullanılmaktadır. İş hukuku açısından yapılan tanımlara değinmek gerekirse, bunlardan biri<sup>188</sup> “belirlenebilir bir zaman içinde, haftalık olağan çalışma sürelerinden daha fazla ya da daha az yapılan çalışmaların ortalama çalışma sürelerinin, işçi ve işveren tarafından haftalık 45 saati geçmemek üzere anlaşmasıdır.” Bir diğeri<sup>189</sup> “yapılan yoğun çalışma haftalarından sonra, çalışanın normal çalışma süresinden daha az çalıştırılması yöntemiyle, işçinin çalıştığı toplam sürenin, çalışması gereken normal süreyi aşmamak koşuluyla denkleştirilmesidir.” Son olarak bir tanımda<sup>190</sup> ise “belirli bir dönem içinde, işçinin olağan haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde uygulanan esnek çalışma şeklidir.”

Denkleştirilmiş çalışma modeli doğası gereği yoğunlaştırılmış iş haftalarında olağan dışı çalışmayı doğurmaktadır.<sup>191</sup> Bu model çalışanların bir dönem haftalık çalışma saatlerinden daha fazla süre çalıştırılmalarını, yoğun dönemin sona ermesiyle birlikte haftalık çalışma saatlerinden daha az süre çalıştırmalarını öngörmektedir. Model her durumda çalışma sürelerinin dengelenmesini, işçinin mağduriyet yaşamamasını ve işyerinin yoğun dönemini sorunsuz atlatmasını amaçlamaktadır.<sup>192</sup>

Denkleştirme kavramına değinirken karıştırılabilecek başka bir hususa da değinmek gerekmektedir. Denkleştirme modelinde yer alan boş zaman ile fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma başlığında değindiğimiz serbest zamanın birbiriyle olan farkına değinmek ihtiyacı doğmuştur. Serbest zaman fazla çalışma ya da fazla süreli çalışma yapmış işçiye tanınan ücretin ikamesini oluşturan bir kavramken denkleştirme modelinde uygulanan boş zaman, yoğunlaştırılmış iş haftasında normal çalışma saatlerini aşar ölçüde çalışan işçinin haftalık çalışma süresini denkleştirebilmesi için verilen serbestidir. Ek olarak daha önceden bahsettiğimiz gibi fazla çalışmada söz konusu olan serbest zaman, durumun özelliğine göre yüzde 25 ve yüzde 50 artırılarak kullanılırken boş zamanda böyle bir durum söz konusu

<sup>188</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.54.

<sup>189</sup> İNCİROĞLU, s.34.

<sup>190</sup> AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim, 2020. (İş Hukuku)

<sup>191</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.54.

<sup>192</sup> AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.240.

olmamaktadır. Son olarak, serbest zamanın kullanım süresi 6 ay olarak belirlenmişken boş zaman denkleştirme süresi içerisinde kullanılmalıdır.<sup>193</sup>

### 2.2.3. Denkleştirme Koşulları ve Uygulamaları

#### 2.2.3.1. Denkleştirme Uygulaması Koşulları ve Sınırları

##### 2.2.3.1.1. İşçiden Onay Alınması ve Tarafların Anlaşması

İşveren tek yanlı iradesi ile denkleştirme uygulaması gerçekleştirememektedir. Denkleştirmenin uygulanabilmesi için işçinin bu uygulamaya onay vermesi gerekmektedir.<sup>194</sup> İK madde 63/2 hükmüne bakıldığında da normal çalışma süresinin haftanın farklı günlerine bölünmesini sağlayan denkleştirme uygulamasının işçinin onayının bulunması halinde gerçekleşebileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda işçi onayının kanunun gerektirdiği bir zorunluluk olduğunu söyleyebiliriz.<sup>195</sup>

Ek olarak, ÇSY madde 5/1'e göre, denkleştirme uygulamasının geçerliliği "*tarafların yazılı anlaşmasına*" bağlı tutulmuştur. Buna göre, işverenin denkleştirme modelini uygulayabilmesi için işçinin yazılı onayına ihtiyacı bulunmaktadır. Yönetmeliğin bu hükmünden işçi ile işveren arasında oluşabilecek olası bir uyuşmazlıkta yazılılığın bu konuda ispat şartı olarak kullanılabilmesi söylenebilir.<sup>196</sup> Yönetmelik hükmüne aksi şekilde, kanunda yer almayan bir ifadenin yönetmelikle düzenlenmiş olmasının kanuna aykırılık teşkil ettiği, hükmün denkleştirme uygulamasının amacı ve esnekleşme doğrultusunda yorumlanması halinde yazılılık şartının aranmayacağı görüşünde olan yazarlar da mevcuttur.<sup>197</sup> Bir başka görüş ise<sup>198</sup> "*konuya esneklik açısından yaklaşıldığında yazılılığın aranmayabileceği ancak güvence kapsamında değerlendirildiğinde ise anlaşmanın yazılı yapılmasının ispat hukuku açısından fayda sağlayacağı*" şeklindedir. Son bir görüş,<sup>199</sup> "*İK'da denkleştirmenin uygulanabilmesi için tarafların anlaşması gerektiği, ÇSY'de ise bu anlaşmanın yazılı*

<sup>193</sup> CANİKOĞLU, Günlere Bölünme, s.8.

<sup>194</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.211.

<sup>195</sup> NARMANLIOĞLU, s.620.

<sup>196</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.211.

<sup>197</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.832; CANİKLİOĞLU, Günlere Bölünme, s.9; aksi görüş EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.211; SONGU ÖKTEM, Sezgi, "Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2006, s.182. (Denkleştirme)

<sup>198</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.128.

<sup>199</sup> SENYEN KAPLAN, s.523.

*düzenlenmesi gerekliliği belirtilmiştir. Taraflar arasında gerçekleştirilen anlaşma iş sözleşmesi aracılığıyla iş akdinin başında alınabilecekken iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan iç yönetmeliklerle de işçinin onayının alınması şeklinde gerçekleştirilebilecektir.”*

Yönetmelikte yer alan yazılılık koşulu, gerçekleştirilecek her denkleştirme süresi öncesinde aranmamaktadır. İşçinin iş sözleşmesini akdettiği sırada buna rıza göstermesi yeterlidir.<sup>200</sup> İş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında böyle bir rızanın alınmaması halinde, iş sözleşmesi devam ederken de bu rıza alınabilecektir.<sup>201</sup> İşçinin rızasının bireysel olarak alınması haricinde işyeri yönetmeliği gibi iç düzenlemelere denkleştirme uygulamasının eklenmesi ve bu değişikliğin işçi tarafından kabul edilmesi halinde de rıza verilmiş kabul edilir.<sup>202</sup>

Yargıtay kararlarında denkleştirme uygulamasında işçinin zımni olarak rızasının olup olmadığı hususu tartışma konusudur. Bu doğrultuda 2015 tarihli bir Yargıtay kararında<sup>203</sup> *“işyerinin iki vardiyalı şekilde çalıştığı bir durumda, güvenlik görevlileri iki gün gündüz, iki gün gece şeklinde çalışmakta ve sonrasında iki gün dinlenmektedir. Bu sistemde ilk dört hafta 5 gün, takip eden 5 ve 6. Haftalar ise 4 gün çalışmaktadır. Ara dinlemeler hesaptan çıkarıldığında beş günlük çalışmalarda 52,5 saat, dört günlük çalışmalarda 42 saat, ancak gece çalışması da dikkate alındığında 10,5-7,5=3x2=6 saat fazla çalışma gerçekleştirildiği söylenebilecektir. Bu sistemde işçi her hafta fazla çalışma gerçekleştirdiği için denkleştirmeden bahsedilemeyecektir”* denilerek zımni bir rızanın olamayacağı kararı vermiştir. Bizim görüşümüze göre de Kanun ve Yönetmelik hükmü birlikte değerlendirilmeli ve rızanın yazılı olarak aranması gerekmektedir. Dolayısıyla Yargıtay kararının yerinde olduğu görüşüdeyiz. İşverenin, işçinin onayını almadan denkleştirme modelini uygulamaya alması İK m.22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmaktadır.<sup>204</sup>

### **2.2.3.1.2. Günlük Azami Çalışma Süresinin Aşılması**

İK madde 63/2 ve ÇSY madde 4/3 hükümleri doğrultusunda işçinin günlük çalışma süresi 11 saatten fazla olamayacaktır. Mevzuatta yer alan bu sınırlama 11 saatlik sürenin azami

<sup>200</sup> SONGU ÖKTEM, Denkleştirme, s.182.

<sup>201</sup> DEMİR, s.97.

<sup>202</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.636.

<sup>203</sup> Yargıtay 9. HD., 23.11.2015 T., 2014/21301 E., 2015/33167 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 25.12.2024)

<sup>204</sup> GÜNAY, Fazla Çalışma, s.93-94; ASTARLI, s.301; ÖKTEM SONGU, Denkleştirme, s.184.

süre olduğunu açıkça belirtmektedir.<sup>205</sup> Mevzuatta yer aldığı üzere işyerinin yoğunluk dönemine göre günlük çalışma saati 11 saate kadar çıkarılabilecektir. Ancak böyle bir uygulamanın olması halinde denkleştirme dönemi içerisinde haftalık çalışma süresinin ortalaması 45 saati geçmemelidir.<sup>206</sup>

Denkleştirme dönemi içerisinde işçinin çalışma süresinin 11 saati geçmesi halinde, 11 saatin üzerindeki çalışmalar denkleştirme kapsamında değerlendirilmeyecek olup işçinin fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmış olduğu kabul edilecektir.<sup>207</sup> Bu hususta aynı görüşte bir Yargıtay kararı da<sup>208</sup> “*Günlük 11 saati aşan çalışmaların denkleştirilemeyeceği, günlük 11 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödeneceği ya da işçinin talebi halinde serbest zaman kullanılacağı*” bulunmaktadır.

Denkleştirme dönemlerinde günlük 11 saate kadar olan çalışmaların, çalışanların anayasal dinlenme haklarını ihlal edip etmediği konusu tartışma konusu olmuş ve bu durumun anayasaya aykırı olduğu belirtilmiştir. Bu konuda Anayasa Mahkemesi, “*iş hayatındaki gelişmelerin ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir sonucu olarak çalışma süresinin düzenlenmesinde taraflara mümkün olduğunca hareket alanı sağlanması gerektiği, denkleştirme yönteminin çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan bir uygulama niteliği taşıdığı, ortalama haftalık çalışma süresinde işçi aleyhine değişiklikten söz edilemeyeceği*” sebepleriyle iptal başvurusunu reddetmiştir.<sup>209</sup>

### 2.2.3.1.3. Denkleştirme Sürelerinin Aşılmaması

İK madde 63/2 ve ÇSY madde 5/2 doğrultusunda denkleştirme süresi esas olarak 2 ay süreli belirlenmiş olup bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 4 ay olarak uygulanabileceği ifade edilmiştir. 2016 yılında İK’ya getirilen düzenleme ile turizm sektörü için denkleştirme süresinin 4 ay olarak uygulanacağı ve yine turizm sektörü için toplu sözleşmelerle 6 aya çıkarılabileceği belirtilmiştir.

Kanunda belirtilen denkleştirme süreleri azami süre olarak belirlenmiş olup tarafların tek taraflı iradeleriyle ya da karşılıklı anlaşmaları ile bu süreleri uzatmaları mümkün değildir.<sup>210</sup>

<sup>205</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.831; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.211-212.

<sup>206</sup> NARMANLIOĞLU, s.618.

<sup>207</sup> ASTARLI, s.306; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.211-212.

<sup>208</sup> Yargıtay 9. HD., 23.03.2017 T., 2017/8424 E., 2017/4718 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 13.02.2025)

<sup>209</sup> AYM, 19.10.2005 T., 2003/66 E., 2005/72 K. (RG. 24.11.2007, S.26710)

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr> (E.T.17.02.2025)

<sup>210</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.831.

Denkleştirmenin azami süre sınırına uymayan işverenler İK m.104/1 kapsamında idari para cezası ile sorumlu olacaklardır.<sup>211</sup> Kanunun bu süreleri azami süre olarak belirlemesinin temel nedeni işçinin sağlığı ve sosyal yaşantısını korumaktır.<sup>212</sup> Yine bu sınırlandırmaların olmasının bir diğer nedeni iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olumsuz etkilerin oluşmasını önlemektir.<sup>213</sup>

#### **2.2.3.1.4. Denkleştirme Döneminde Haftalık 45 Saatin Aşılması**

İş Kanunu'nda yer alan denkleştirme hükmüne göre, denkleştirme dönemi kapsamında işçinin ortalama olarak çalıştığı süre 45 saati geçmemektedir.<sup>214</sup> Yoğunlaştırılmış iş haftasının denkleştirme döneminin neresinde uygulandığı önem arz etmemektedir yani yoğun çalışma denkleştirme döneminin ilk ya da son döneminde uygulanabilir.<sup>215</sup>

Denkleştirme dönemi içerisinde yapılan çalışmaların haftalık 45 saatlik azami süreyi aşma durumu tespit edilirken işçinin denkleştirme dönemi kapsamında çalıştığı toplam süre, denkleştirme dönemi içindeki hafta sayısına bölerek bulunur. Bu durumu örneklendirmek gerekirse, haftalık çalışma süresi iş sözleşmesiyle 45 saat olarak belirlenen bir işçi, yoğun çalışma döneminde dört hafta haftalık 60 saat çalışma gerçekleştirdiğinde bir sonraki dört hafta boyunca haftalık 30 saat çalışırlarsa denkleştirme dönemi hukuka uygun şekilde gerçekleştirilmiş olacaktır. Bu durumda işçiler ikinci dört haftalık dönemde haftalık 15 saat izinli olacaklar ve bu izinli oldukları sürelerin ücretine hak kazanacaklardır. Örnekte anlatıldığı üzere denkleştirme uygulaması, işçilerin ilk dört hafta yapmış oldukları fazla çalışmalarını için fazla çalışma ücreti almamalarını bunun yerine bir sonraki dört hafta daha az çalışmalarını sağlamaktadır.

#### **2.2.3.2. Denkleştirme Yetkisi ve İşçiye Boş Zaman Verilmesi**

##### **2.2.3.2.1. Denkleştirme Yetkisi**

4857 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerinde denkleştirme modelinin hangi tarafça kararlaştırılacağına ilişkin herhangi bir madde bulunmamaktadır. Bununla birlikte ÇSY'nin 5. maddesinde "*yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az*

---

<sup>211</sup> DEMİR, s.251.

<sup>212</sup> CANIKLIOĞLU, Günlere Bölünme, s.7.

<sup>213</sup> ASTARLI, s.295.

<sup>214</sup> AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.240; ASTARLI, s.309; DEMİR, s.250; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.151; ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), Detay Yayıncılık, Birinci Baskı, Ankara, 2014, s.145.

<sup>215</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.832; GÜNAY, Fazla Çalışma, s.87.

*sürelerle çalıştırılması suretiyle çalışma süresinin denkleştirileceği ve denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihlerinin işverence belirleneceği”* yer almaktadır. Yönetmelik hükmünden her ne kadar yetkinin işverende olduğu anlaşılıyor olsa da bu hükmün işçinin denkleştirme yetkisinin olmadığı şeklinde yorumlanması doğru olmayacaktır. Çünkü kanun bir tarafa yetki vermemiştir. Bu doğrultuda hem işçi hem de işverenin denkleştirmeye ilişkin yetkisinin olduğunun kabulü gerekmektedir.<sup>216</sup>

### **2.2.3.2.2. Denkleştirme Döneminde İşçiye Boş Zaman Verilmesi**

Denkleştirme modelinin uygulandığı durumlarda işçi normal çalışma süresinden daha fazla çalıştığı için işçinin denkleştirme uygulanan dönem içindeki yoğun olmayan diğer zamanlarda ortalama çalışma süresinden daha az çalışmalı ya da boş zamanı bulunmalıdır.<sup>217</sup>

Denkleştirme dönemi içerisinde işveren tarafından işçiye tanınan boş zaman, işçinin bu süreyi daha önceden çalışmış olduğu zamandır. Yani işçiye boş zaman olarak tanınmış olan süreyi işçi yoğun çalışma haftasında çalışmıştır. Bu kapsamda işçiye tanınan boş zaman işçinin kıdemi açısından da çalışılmış süre olarak kabul edilecektir.

### **2.2.3.3. Denkleştirme Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**

#### **2.2.3.3.1. Denkleştirme ile Fazla Çalışma İlişkisi**

İK Madde 41’de “63. Madde kapsamında denkleştirme modelinin uygulandığı hallerde, bazı durumlarda haftalık çalışma süresinin 45 saati aşması halinde, bu aşan sürelerin fazla çalışmadan sayılmayacağı” hususu düzenlenmiştir. Bu doğrultuda kanun metninde geçtiği koşullar kapsamında denkleştirme döneminde normal çalışma süresinin geçirilmesi halinde fazla çalışma ücretinin ödenmemesi mümkün kılınmıştır.<sup>218</sup>

Denkleştirme dönemi içinde fazla çalışma ödenmemesinin koşulu, fazla çalışmanın bu dönem içinde yapılmış olmasıdır. Yani işçi kanunda azami süre olarak belirlenen süreler içinde

---

<sup>216</sup> ASTARLI, s.340.

<sup>217</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1221.

<sup>218</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.117; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.156; GÜNAY, Fazla Çalışma, s.96; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.44; NARMANLIOĞLU, s.136; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.893.

fazla çalışma yapmış olmalıdır.<sup>219</sup> Denkleştirme döneminin sona ermesinden sonra yapılan 45 saati aşan çalışmalarda, işçi fazla çalışma ücretine ya da serbest zamana hak kazanacaktır.<sup>220</sup>

Denkleştirme döneminde günlük çalışma süresinin sınırı olarak belirlenen 11 saatlik sürenin aşılmaması gerekmektedir.<sup>221</sup> İşçinin günlük çalışma süresinin bu sınırı aşması halinde bu sürenin denkleştirme uygulamasına dahil edilmesi mümkün olmayacaktır. Bu sınırın aşılması durumunda, haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmamış olsa bile 11 saati geçen süreler denkleştirmeye konu olamayacaktır.<sup>222</sup> 11 saati aşan sürelerin denkleştirme esasına dahil edilmesini kabul etmek kanunun koyduğu 11 saatlik sınırı işlevsizleştirmek anlamına geleceğinden Kanunun ruhu yorumlanarak bu sonuca varmak mümkündür.<sup>223</sup> Yargıtay kararlarında da<sup>224</sup> *“Günlük çalışma süresinin on bir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir”* denilerek denkleştirme döneminde 11 saati aşan çalışmaların dönem kapsamına alınmayacağı ve fazla çalışma olarak değerlendirileceği belirtilmektedir.

İK m.46/1’de işçilerin 7 gün içinde en az 24 saat tatile sahip olmaları gerektiği yer almaktadır. Bu yasal zorunluluğun İK’de yer alan istisnası turizm sektörü çalışanlarıdır. Turizm sektörü haricinde yer alan çalışanlar için denkleştirme dönemi içerisinde olan bir işçiye de hafta tatilinin verilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.<sup>225</sup> İşçiye bahsedilen şekilde hafta tatilinin sağlanmaması durumunda haftanın 24 saatlik süresi denkleştirmeye dahil olmayacak, işçi ilgili gün içerisinde çalıştığı süre kadar fazla çalışma yapmış kabul edilecektir.<sup>226</sup> Bu şekilde haftanın 7 günü 11 saatten 77 saat çalışan bir işçinin hafta tatilinin denkleştirmeye esas alınmadığına ilişkin YHGK bulunmaktadır.<sup>227</sup>

Denkleştirme döneminde, yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının olduğu, işçinin yoğun hafta sonrasında normal çalışma süresinden az çalışarak ya da boş zaman geçirerek çalışma sürelerini denkleştirme dönemi içinde dengelediğini çalışmamızda belirtmiştik. Denkleştirme

<sup>219</sup> DEMİR, s.251.

<sup>220</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.57.

<sup>221</sup> AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.240; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1217; DEMİR, s.234.

<sup>222</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.832; ENGİN, Murat, “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, Mart 2007, s.75.

<sup>223</sup> ÖKTEM SONGU, Denkleştirme, s.186.

<sup>224</sup> Yargıtay 7. HD., 03.06.2013 T., 2011/3919 E., 2013/10296 K. (E.T.18.02.2025)

<sup>225</sup> ENGİN, s.73-74; GÜNAY, Fazla Çalışma, s.89-90; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220.

<sup>226</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.866; ENGİN, s.73-74; GÜNAY, Fazla Çalışma, s.89-90; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1220.

<sup>227</sup> Yargıtay HGK., 14.06.2006 T., 2006/9-374 E., 2006/382 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 21.02.2025)

dönemi içerisinde oluşan haftalık ortalama çalışma saati yapılan az çalışma ya da verilen boş zamanlara rağmen 45 saati aşmış ise fazla çalışma söz konusu olacaktır.<sup>228</sup> Buradaki fazla çalışmanın varlığı incelenirken haftalık çalışma süresi yerine denkleştirme dönemi içerisindeki ortalama haftalık çalışma süresi dikkate alınacaktır.<sup>229</sup>

Fazla sürelerle çalışmanın koşulları çalışmamızın önceki başlıklarında anlatılmıştı. Denkleştirme modelinin uygulandığı bir durumda, işçinin işverenle anlaştığı normal çalışma saati 45 saatin altındaysa fazla sürelerle çalışma söz konusu olacaktır. Denkleştirme döneminde çalışılan haftalık ortalama çalışma süresi, işçinin normal çalışma süresini aşmış ise 45 saate kadar olan süreler fazla sürelerle çalışma kapsamında değerlendirilecektir.<sup>230</sup>

#### 2.2.3.4. Denkleştirmenin Uygulanamayacağı İşler ve İşçiler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesi uyarınca çıkarılan İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin (FÇY) 7. Maddesinde fazla çalışma yapılamayacak işlerin neler olduğu düzenlenmiştir. Fazla çalışmanın yapılamayacağı işlerde yoğunlaştırılmış iş haftası döneminin uygulanması mümkün olmayacağından buna paralel olarak denkleştirme uygulaması da gerçekleştirilemeyecektir.<sup>231</sup>

Maddeye göre, “Sağlık kuralları bakımından günde azami yedi buçuk saat ya da daha az çalışması gereken işler, gece çalışmaları ve yer ile su altı işlerinde çalışanlar” işçiler için denkleştirme uygulaması gerçekleştirilemeyecektir. Madde metninde her ne kadar fazla çalışma hususundan bahsedilmiş olsa da 7. maddede sayılan yasakların geniş yorumlanarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>232</sup>

Aynı Yönetmeliğin 8. maddesinde ise fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu maddede sayılan işçilerin denkleştirme uygulaması gerçekleştirmeleri de mümkün olmayacaktır. Maddeye göre, “18 yaşını tamamlamamış işçiler, fazla çalışmaya sağlıklarının elvermediği hekim raporuyla belgelenenler, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler” fazla çalışma ve dolayısıyla denkleştirme uygulaması gerçekleştirilemeyeceklerdir.<sup>233</sup>

<sup>228</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.834; DEMİR, s.234; GÜNAY, Fazla Çalışma, s.107.

<sup>229</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.57.

<sup>230</sup> NARMANLIOĞLU, s.625.

<sup>231</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.61-62.

<sup>232</sup> ASTARLI, s.137.

<sup>233</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.61-62.

### **2.2.3.5. Denkleştirme Uygulamasının İşçi Hakların Etkisi**

#### **2.2.3.5.1. Denkleştirme Dönemindeki İşçilik Ücreti**

İş Kanunu'nda ya da Yönetmeliklerde denkleştirme modelinin uygulandığı durumlarda ücret ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>234</sup> Denkleştirme sürelerinin uygulandığı hallerde işçinin ücreti bu süreler göre ödendiğinde işçinin alacağı toplam ücrette bir değişiklik olmamakla birlikte aylık ücreti denkleştirme dönemi içerisinde farklılık gösterecektir. Böyle bir ödeme Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde bir zarar oluşturabilmekte olup işçinin de lehine bir durum yaratmayacaktır. Doktrinde de denkleştirme uygulaması halinde işçilik alacağı bakımından bir değişiklik olmayacağı ve haftalık ortalama çalışma süresinin de aynı kaldığı göz önünde bulundurularak işçiye aylık kararlaştırılan ücretin ödenmesi gerektiği hususu ağır basmaktadır.<sup>235</sup>

#### **2.2.3.5.2. Denkleştirme Döneminin İşçinin Kıdemine Etkisi**

İşçiye yapmış olduğu yoğun çalışma karşılığında daha az çalışma süresi ya da boş zaman tanınabileceğini çalışmamızda belirtmiştik. İşçinin az çalıştığı ya da boş zaman olarak değerlendirdiği bu süreler işçinin daha önce yapmış olduğu fazla çalışmanın karşılığıdır. Dolayısıyla bu süreler işçinin kıdemi açısından çalışılmış gibi değerlendirilecektir. Ancak böyle olsa da bu sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.<sup>236</sup>

### **2.2.4. Denkleştirme Döneminde İş Akdinin Sona Ermesi ve Feshi**

İşçinin yoğunlaştırılmış iş haftasına girdiği ancak bu sürelerin denkleştirilmesinin tamamlanmadığı durumlarda 45 saati geçen çalışmaların karşılığında ödenecek ücretle ilgili belirsizlik bulunmaktadır.<sup>237</sup>

Bizim de katıldığımız görüşe göre, iş akdinin sona erdiği tarih itibariyle denkleştirme uygulaması sona ermeli ve o zamana kadar yapan çalışmaların işçinin normal çalışması içinde mi yoksa fazla çalışma mı olduğu tespit edilmelidir. Yoğunlaştırılmış iş haftalarında 45 saatin üzerinde çalışmış ve sonrasında işçiye az sürelerle çalışma ya da boş zaman tanınması gibi

<sup>234</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1221.

<sup>235</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.867; CANIKLIOĞLU, s.10; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1221; ASTARLI, s.294.

<sup>236</sup> CANIKLIOĞLU, Günlere Bölünme, s.8.

<sup>237</sup> CANIKLIOĞLU, Günlere Bölünme, s.11.

durumlar gerçekleştirilememiş, yani denkleştirme döneminin tamamlanmamış olduğu durumlarda işçinin haftalık 45 saatlik çalışmasının üzerindeki çalışmaları için fazla çalışma ücreti alması gerekmektedir.<sup>238</sup> Bazı yazarlar<sup>239</sup> ise denkleştirme dönemi tamamlanmamış olsa da işçinin bu dönem içinde yapmış olduğu çalışma süreleri ayrı bir şekilde denkleştirilmelidir. Yapılan bu ikinci denkleştirme sonrasında işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşıyor olması halinde fazla çalışma sayılması gerektiği görüşündedir.

### 2.2.5. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi

Denkleştirme modeli, diğer esnek çalışma modellerinden ayrılarak işçiyi korumakla birlikte daha çok işvereni koruma odaklı bir model olarak ifade edilebilir. İşçinin kabul şartının aranması durumu ile işverene bir sınırlama getirilmiştir. Denkleştirme, işletmede yaşanan yoğun dönemlerde normal çalışma saatinden fazla çalışan işçinin sonraki dönemde normal çalışma saatinden daha az çalışmasıyla toplam çalışma süresinin dengelenmesi uygulamasıdır. Bu doğrultuda bu model işvereni fazla çalışma ücreti ödemekten kurtarması ve işletmenin devamlılığını sağlamayı amaçlaması açısından önem arz etmektedir.

## 2.3. TELAFİ ÇALIŞMASI

### 2.3.1. Genel Olarak

İK m. 64'te telafi çalışması düzenlenmiş olup madde hükmüne göre, “*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 dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.*” Tanımdan anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın telafi çalışmasının bütün iş sözleşmelerinde uygulanabileceği söylenebilir.<sup>240</sup> Telafi çalışması

<sup>238</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.218-219; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.868; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.834; KÖSEOĞLU/KABÜL, s.990; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1222.

<sup>239</sup> ÇORUHLU KAMALIOĞLU, s.62; CANIKLIOĞLU, s.11.

<sup>240</sup> SOYER, Polat, “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2003 Yılı Toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul Barosu Yayınları.

1475 sayılı Kanun döneminde yürürlüğe alınmış olup amacı ekonomik olarak durgunluk içeren dönemlerde işçilerin iş sözleşmelerinin feshini önlemektir.<sup>241</sup>

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere telafi çalışması işçinin günlük toplam çalışma süresinin 11 saati aşmaması ve her durumda günde 3 saatten fazla olmaması gerekmektedir. Yine metinde de geçtiği üzere telafi çalışması işyerinin normal çalışma sürecine başlamasından itibaren 4 ay içinde gerçekleştirilmelidir. 4 aylık süre içerisinde telafi çalışması yaptırılmamışsa, işveren sonrasındaki süreler için telafi çalışması yaptırılmasını talep edemez ve işçinin çalışmadığı süre için kendisine ödediği ücreti işçiden talep edemez. Ancak telafi çalışma yapılması muhtemel olan 4 aylık süre içerisinde işçinin iş sözleşmesi sona ererse, işveren işçiden çalışmadığı sürelerin ücretini talep edebilir.<sup>242</sup> Aynı maddenin 2. Fıkrasında ise Cumhurbaşkanı'nın bu süreleri 2 katına kadar çıkarmakla yetkili olduğu belirtilmiştir. Söz konusu 4 aylık düzenleme 25.03.2020 tarihine kadar 2 ay olarak uygulanmaktayken yapılan değişiklik ile 4 aya çıkarılmıştır.<sup>243</sup> Telafi çalışmasının 2 ayda tamamlanamaması gibi durumları ortadan kaldıran bu düzenleme kanımızca olumlu olarak değerlendirilmektedir. Yine Cumhurbaşkanı'nın bu süreyi 2 katına kadar çıkarmakla yetkili olması, 2020 yılında yaşanan pandemi benzeri bir durumun varlığı halinde 8 aya çıkarılabilmesi düşünüldüğünde faydalı bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. Maddesinde telafi çalışmanın uygulanmasına ilişkin hususlar düzenlenmiş olup buna göre, telafi çalışması uygulanırken işverenin işçiye hangi sebebe dayanarak telafi çalışması yaptırdığını ve hangi zamanda yaptıracağını bildirmekle yükümlüdür. Telafi çalışması için işçinin ayrı bir rızasının alınmasına gerek bulunmamaktadır. Rıza alınmamasının tek istisnasını işçinin izin talebi oluşturmaktadır. Zaten izin talebi doğası gereği rıza içermektedir.<sup>244</sup>

Telafi çalışmasının esnek çalışma modellerine kayda değer bir katkısı olmuştur. Telafi çalışma modeli ile işçinin bazı nedenlerle çalışmadığı sürelerin başka zamanlarda normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırılarak telafi edilmesi amaçlanmaktadır. Bu model ile işverenin işçilerinden elde ettiği verim artmaktadır. Yine ekonomik ya da siyasi nedenlerle

---

<sup>241</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.729.

<sup>242</sup> EKMEKÇİ, Telafi Çalışması, s.35.

<sup>243</sup> RG., 26.03.2020, 31080.

<sup>244</sup> SÜZEK, s.811.

işyerindeki işin durması gibi durumlarda toplu işten çıkarma yerine telafi çalışma uygulaması hem işçilere hem de işverene fayda sağlamaktadır.

### 2.3.2. Telafi Çalışmasının Uygulanması

Telafi çalışmasından bahsedebilmek için öncelikle işçinin önceden çalışmadan geçirdiği bir süreyi daha sonra çalışıyor olması gerekmektedir. Bunun tam tersi şekilde fazla çalışılmış olan bir süre karşılığında işçiye verilen izin fazla çalışma sebebiyle verilen serbest zaman kullanımının bir örneğini oluşturacaktır.<sup>245</sup>

Doktrinde Ekmekçi'nin görüşünden farklı görüşler de bulunmaktadır. Bir görüşe göre,<sup>246</sup> *“telafi çalışma modelinin gerçekleştirilme şartının önceden çalışılmayan bir süre olması ve bunun karşılığında fazla çalışmanın yapılması olması durumunun esnekliğin amacıyla örtüşmeyeceği ve önceden yapılan fazla çalışma için sonradan izin yapılması gerektiği”* savunulmuştur. Bir başka görüş<sup>247</sup> *“Telafi çalışmasında belirtilen hallerin önceden belli olmayan haller olduğu ve işçinin ileride doğacak talebine karşılık öncesinde telafi çalışması yapamayacağını belirtmiştir. Ancak ulusal bayram ve genel tatilden önce ve sonraki iş günlerinin çalışılması koşulu ile daha önce telafi çalışmasının yapılabileceği hallerde bu öngörünün mümkün olması sebebiyle önceden fazla çalışma yapılabileceği belirtilmiştir.”*

Kanun metninde yer alan telafi çalışmaya ilişkin hükümler incelendiğinde telafi çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için önceden izinli sayılan bir nedenin olması ve işçinin izinli sayıldığı bu süre için ücret almış olması gerekmektedir.<sup>248</sup> Bize göre, kanun metninde yer alan ifadeler bilinçli şekilde oluşturulmuştur. Kanun koyucu telafi çalışmasının öncesinde yapılamaması hususunu bilinçli bir şekilde metne eklememiştir. Eklenmesi halinde fazla çalışma sonrasında ortaya çıkan serbest zaman ile çakışması olasılığı gündeme gelebilecektir.

Telafi çalışması kanuni ve sözleşmeyle belirlenmiş tatil zamanlarında uygulanamayacaktır.<sup>249</sup> Ancak cumartesi gününün durumu hakkında doktrinde farklı görüşler vardır. Ekonomi ve Demir cumartesi günü telafi çalışmasının yaptırılabilceğini

<sup>245</sup> EKMEKÇİ, Telafi Çalışması, s.30.

<sup>246</sup> DEMİR, s.107; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.843; SOYER, s.195.

<sup>247</sup> EKONOMİ, Münir, “Telafi Çalışması”, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi S.4, İstanbul 2004, s.1256. (Telafi çalışması)

<sup>248</sup> EKMEKÇİ, Telafi Çalışması, s.30.

<sup>249</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.292.

belirtmektedir.<sup>250</sup> Mollamahmutoğlu ise cumartesi gününün işçinin serbest zamanı içerisinde olduğu gerekçesiyle telafi çalışmasının yaptırılmaması gerektiğini belirtmektedir.<sup>251</sup> Bu konuda 2008 tarihli bir Yargıtay kararında,<sup>252</sup> Cumartesi gününde çalışma gerçekleştirilmeyen işyerlerinde cumartesi gününün işçinin tatil günü olduğunu kabul etmiş ve telafi çalışması yapılamayacağına hükmetmiştir. Bizim görüşümüz de Yargıtay görüşüyle paralel şeklindedir. Cumartesi gününün işyerinin tatil günü olarak kabul edilmesi artık işyeri uygulaması haline geldiğinden işçinin rızası olmadan cumartesi gününde telafi çalışması yaptırılmamalıdır.

### **2.3.3. Telafi Çalışmasının Koşulları**

#### **2.3.3.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması, Uluslar Bayram ve Genel Tatillerden Önce Veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi ve İşçinin Talebi**

##### **2.3.3.1.1. Zorunlu Nedenler**

Zorunlu neden, irade dışı ortaya çıkan, önlenmesi ya da karşı çıkılması mümkün olmayan ve borcun ifasını imkânsızlaştıran bir durum şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>253</sup> Zorunlu neden kavramı Türk Hukuku içerisinde genellikle mücbir sebep olarak adlandırılmaktadır.<sup>254</sup> Telafi çalışmasının uygulanma şartları arasında zorunlu neden sayılmakla birlikte zorlayıcı nedenlerin de bu kapsam içinde olup olmadığı konusunda netlik bulunmamaktadır. Doktrinde hakim olan görüş zorunlu nedenin zorlayıcı nedeni de kapsayan geniş nitelikli bir kavram olduğu ve bundan dolayı zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde de telafi çalışmasının yapılabileceği şeklindedir.<sup>255</sup> Bir durumun zorlayıcı neden olarak sınırlandırılabilmesi için bir olayın gerçekleşmesi, olayın işyeri harici kaynaklı olarak gerçekleşmesi ve öngörülemez nitelikte olması gerekmektedir.<sup>256</sup> Örneklendirmek gerekirse, işyeri içerisinde oluşan elektrik kaçağı nedeniyle oluşacak bir yangın zorlayıcı neden kapsamında değilken işyerine sel basması zorlayıcı neden olarak kabul edilebilecektir. Bizim görüşümüz de işçinin korunması ilkesi de

<sup>250</sup> EKONOMİ, Telafi Çalışması, s.1257; DEMİR, s.107.

<sup>251</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1995, s.709-710. (Hizmet Sözleşmesi)

<sup>252</sup> Yargıtay 9. HD. 17.03.2008 T., 2007/27667 E., 2008/5298 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 27.02.2025); Yargıtay kararını haklı bulan yazarlar için bkz. Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.197; Astarlı, s.344.

<sup>253</sup> EREN, s.518; YUVALI, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C.12, S.3, 2012, s.2.

<sup>254</sup> EREN, s.518.

<sup>255</sup> ASTARLI, s.323; CANIKLIOĞLU, Günlere Bölünme, s.189; AKYIĞIT, s.4; EKONOMİ, Telafi Çalışması, s.1248; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.312.

<sup>256</sup> ÖZTÜRK, Tuba, İş Hukukunda Mücbir Sebep Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, İstanbul, 2011, s.81.

göz önünde bulundurularak zorlayıcı nedenlerin, kanun metninde yer alan zorunlu nedenler kapsamı içerisinde kabul edilmesi gerektiği yönündedir.

Zorlayıcı sebep, İK madde 24/III ve 25/III’de yer almakla birlikte “işçiyi işyerinden bir haftadan fazla süre çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebep” olarak tanımlanmıştır. Kanun hükmünde bir haftalık bir süreden bahsedilmiş olsa da telafi çalışmasında böyle bir süre sınırı bulunmamaktadır.

### **2.3.3.1.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatilden Önce veya Sonra Çalışılmaması**

Ulusal bayram ya da genel tatil günlerinin hafta içi günlerine denk geldiği dönemlerde iş hayatında arada kalan çalışma günlerinin tatil ile birleştirilmesi sık gündeme gelen durumlardan birisidir.<sup>257</sup> İK m.64 hükmüne göre, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinde çalışma gerçekleştirilmemesi ya da normal çalışma süresinden daha az çalışılmış olması durumunda çalışma yapılmayan sürelerin telafi çalışma modeliyle sonradan çalıştırılabilmesi mümkündür.<sup>258</sup>

### **2.3.3.1.3. İşçinin Talebi**

Kanun metninde telafi çalışmasının uygulanabileceği başka bir durum olarak işçinin talebi doğrultusunda işçiye izin verilmesi durumu öngörülmüştür. Böyle bir durumda telafi çalışması uygulanabilmesi için işçinin izin talebinde, izin karşılığında telafi çalışması yapabileceğini ya da işverenin izin onayı sırasında telafi çalışması yaptıracağı hususunu belirtmesi gerekmektedir. Bu durumun ispatı gerekmesi halinde ispat yükü işverendedir.<sup>259</sup> Yine işçinin kanunen hakkı olan izinleri ile iş sözleşmesi ile hak kazandığı diğer izinleri telafi çalışmasına konu edilemeyecektir.<sup>260</sup>

### **2.3.3.2. Çalışılacak Sürenin Tamamen Tatil Edilmesi Ya da Önemli Ölçüde Altında Çalışılması**

İK m.64’te yer alan telafi çalışma koşullarından birisi ise işin tamamen durması ve tatil edilmesi ya da normal çalışma sürelerinden önemli ölçüde daha az çalışılmasıdır. Yukarıda

---

<sup>257</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.847.

<sup>258</sup> CENTEL, Tankut, “Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması”, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul, s.61. (Çalışma Sürelerinde Esneklik)

<sup>259</sup> EKMEKÇİ, Telafi Çalışması, s.35

<sup>260</sup> EKONOMİ, Telafi Çalışması, s.1254; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.293.

bahsedilen işçinin talebi doğrultusunda uygulanacak telafi çalışmasında bu koşul aranmayacaktır.<sup>261</sup>

Normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hususunda nasıl bir belirleme yapılacağı kanunda belirtilmemiştir. Bu konuda, İK m.13'te yer alan kısmi süreli çalışma hükümlerini uygulamanın doğru olabileceği değerlendirilmektedir.<sup>262</sup> Bu hükümlere göre uygulanması halinde, normal çalışma süresinin üçte ikisinin altında yapılacak çalışmanın bu kapsamda değerlendirilebileceği söylenebilecektir.

İşçinin izin talebi doğrultusunda telafi çalışması uygulanması durumunda normal çalışmanın önemli ölçüde altında çalışılma şartı aranmayacaktır. İzin halinde her koşulda telafi çalışma uygulanabilecektir.<sup>263</sup>

#### **2.3.4. Telafi Çalışmasında Ücret**

İK m.64/1 hükmünün son cümlesi doğrultusunda, “*Telafi çalışmaları fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz*” Söz konusu cümle doğrultusunda işçiye telafi çalışması yaptırılmış olması halinde işçinin normal çalışması karşılığında ödenmiş olacağı ücret ödenecektir.<sup>264</sup> Yani telafi çalışması kapsamında işçi tarafından yapılan fazla çalışmalar için ek bir ücret ödemesi gerçekleştirilemeyecektir.<sup>265</sup>

#### **2.3.5. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi**

Telafi çalışması, zorunlu nedenlerle işin ifa edilememesi durumunda çalışılmayan bu sürelerin daha sonra belirli sınırlamalar aşılmadan çalışılması ve telafi edilmesini ifade etmektedir. Bu model işletmenin işlerinin aksaması ve işçinin de kazandığı ücretin karşılığını verebilmesi bakımından faydalı bir model olarak değerlendirilmektedir. Ancak İK m.64'te yer alan “*işçinin talebi ile kendine izin verilmesi*” ifadesinin işçinin hakkı olan yıllık izin ifadesiyle karışıklığa yol açabiliyor olması sebebiyle değiştirilmesi gerektiği tarafımızca değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda bu ifadenin “*işçinin kanuni izin hakları dışında talebi ile kendisine izin verilmesi*” şeklinde düzeltilmesinin daha açık olacağı değerlendirilmektedir.

---

<sup>261</sup> EKMEKÇİ, Telafi Çalışması, s.32.

<sup>262</sup> EKONOMİ, Telafi Çalışması, s.1253.

<sup>263</sup> EKMEKÇİ, Telafi Çalışması, s.34.

<sup>264</sup> EKONOMİ, Telafi Çalışması, s.1258.

<sup>265</sup> YUVALI, s.20.

## 2.4. KAYAN İŞ SÜRELERİ

### 2.4.1. Kayan İş Süreleri Kavramı ve Tanımı

Kayan iş süreleri, 1960'lı yıllarda Almanya'da uygulanmaya başlamış ve zamanla başka ülkeler de iç uygulamalarına almışlardır.<sup>266</sup> Kayan iş süreleri, “*normal çalışma zamanının belirli kısımlarında, belirli bir zaman bütçesi dahilinde çalışanın zaman kullanımını özgürce yapabildiği bir esnek çalışma modeli*” olarak tanımlanmıştır.<sup>267</sup> Tanımdan yola çıkarak kayan iş sürelerinin, belirli bir işin başlangıç ve bitiş saati sınırlaması olmadan, kendi iradesiyle belirlediği süreler içinde, işi bitirmesi gereken sürede bitirmek şartıyla çalışması olarak açıklanabilir.<sup>268</sup> Görüldüğü üzere, kayan iş sürelerinde çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda işçinin yetkilendirilmesi, bu modeli diğerlerinden farklı kılmaktadır.<sup>269</sup> Bu model basit ve nitelikli olarak ikiye ayrılmaktadır. Kayan iş süreleri modeli, uzaktan çalışma modelini benimsemiş işyerlerinde daha çok uygulanmakla birlikte işçi ve işverenin anlaşmasıyla işyerine bağlı olan çalışmalarda da uygulanabilmektedir.<sup>270</sup>

### 2.4.2. Basit Kayan İş Süreleri

Basit kayan iş süreleri, işçinin işyerinde geçireceği zamanın belirli olduğu ancak işe başlama ve bitiş zamanlarının belirlenmeden, işçinin inisiyatifine bırakıldığı modeldir.<sup>271</sup> Burada işçinin işyerinde bulunması gerektiği zorunlu süreler çekirdek süre denir ve çekirdek süre dışında kalan sürelerin nerede geçirileceği işçi tarafından belirlenir.<sup>272</sup> Bunu örneklendirmek gerekirse, işçinin çalışabileceği tüm zaman dilimi 08.00 ile 18.00 olarak belirlenmiş ve 10.00 ile 16.00'in çekirdek süre olarak kabul edildiği durumda işçinin günlük çalışma saatinin de 8 saat olduğu düşünüldüğünde işçinin çekirdek süre dışında çalışacağı süreleri 08.00-10.00 ve 16.00-18.00 aralığında kendi iradesiyle belirleyebilecektir.

---

<sup>266</sup> ASTARLI, s.396.

<sup>267</sup> Ekonomi ve Çalışma Hayatı Terimleri Sözlüğü, Ankara, Memur-Sen Yayınları, 2016, s.125.

<sup>268</sup> ULUCAN, Devrim, Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi 9, Özel Sayı, 2007, s.177.

<sup>269</sup> ASTARLI, s.397.

<sup>270</sup> ULUCAN, s.178.

<sup>271</sup> NOYAN, s.188; ULUCAN, s.178.

<sup>272</sup> ASTARLI, s.399.

### 2.4.3. Nitelikli Kayan İş Süreleri

Nitelikli kayan iş süreleri, işçinin çalışmasının başlama ve bitme saatlerini ayarlayabilmesine ek olarak işçinin bazı günlerde kısa bazı günlerde ise daha uzun süre çalışmasını ve böylelikle kendine boş zaman ayırmasını sağlayan modeldir.<sup>273</sup> Bu modelde işçi çalışmasına normal çalışma saatinden önce başlayıp günlük iş saatini kısaltabilir ve başka zaman daha fazla çalışarak bunu denkleştirebilir.<sup>274</sup> Bir görüş nitelikli kayan iş sürelerinin de içerisinde çekirdek süre barındırması gerektiğini savunmaktadır.<sup>275</sup> Bu modelde işçi, kendi belirleyerek çalıştığı günlerde 11 saati geçmemek üzere çalışmalıdır ve denkleştirme yapması durumunda 2 aylık ve haftalık ortalama 45 saatlik sürelerle uymalıdır.<sup>276</sup> Yine işçi ve işveren arasındaki sözleşmede haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında olduğu ihtimalde de kayan iş süresi modeli uygulanabilecektir.<sup>277</sup>

Nitelikli kayan iş süreleri, uzaktan çalışma modeli içerisinde yer alan tele çalışma modeliyle benzerlikler gösterebilmektedir.<sup>278</sup> Ancak her ne olursa olsun tele çalışmada işçi belirli bir çalışma süresi içerisinde ulaşılabilir olmalıdır ve işverenler çalışılan yer konusunda anlaşılabilir olabilmektedir. Nitelikli kayan iş sürelerinde işçi herhangi bir çalışma yerine bağlı olmadan ve günlük çalışma süresini de kendi istediği gibi ayarlayabilmektedir.<sup>279</sup>

### 2.4.4. Kayan İş Süreleriyle İlişkili Diğer Esnek Çalışma Araçları

Kayan iş süreleri modeli her ne kadar işçiye bir özgürlük alanı sağlasa da hukukumuzda yer alan haftalık 45 saat ya da günlük 11 saat gibi azami sürelerle uyulması gerekmektedir.<sup>280</sup> Kayan iş sürelerinin amacı her ne kadar işçiye daha fazla çalıştırmak olmasa ve işçinin çalışma saatlerini belirleyebilmesini sağlamak olsa da üretimde yaşanan artışlar, işyerinde ortaya çıkan acil ihtiyaç ve toplumsal ihtiyaçların hasıl olması gibi durumlarda kayan iş süresi ile çalışan işçinin fazla çalışma yapması mümkün olabilecektir.<sup>281</sup> Fazla çalışmanın varlığı durumunda

---

<sup>273</sup> ULUCAN, s.178.

<sup>274</sup> YÜCEL BODUR, Mehtap, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 9, no:1, Temmuz 2019, s.298; NOYAN, s.189.

<sup>275</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.405.

<sup>276</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.870.

<sup>277</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.870.

<sup>278</sup> ULUCAN, s.178.

<sup>279</sup> ULUCAN, s.179.

<sup>280</sup> ULUCAN, s.180.

<sup>281</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 6, Ankara, Haziran 2007, s.10 (Fazla Saatlerle Çalışma); ODAMAN, Çalışma Süreleri, s.38.

uygulamada fazla çalışma ücreti yerine denkleştirme yoluyla işçiye boş zaman tanınması şeklinde kullanıldığı gözlemlenmektedir.<sup>282</sup> Denkleştirme modeli ile kayan iş süreleri arasındaki ilişki ise genellikle nitelikli kayan iş süreleri çerçevesinde olmaktadır. Nitelikli kayan iş sürelerinde işçi çalışma sürelerini kendi iradesiyle belirlediğinden ortaya çıkan fazla çalışmalarını denkleştirebilmektedir.<sup>283</sup>

Kayan iş süreleri ile ilgili bir Yargıtay kararında,<sup>284</sup> “*tıbbi mümessil olarak çalışan bir işçinin kayan iş süreleriyle çalışıyor ve buna bağlı olarak çalışma sürelerini kendisi belirliyor olmasına rağmen belirtilen hedefe ulaşmak için fazla çalışma yapması gerektiği tespit edilmiş ve bu fazla çalışmaların kayan iş süreleri içerisinde olmadığı ve işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğine*” hükmedilmiştir.

#### **2.4.5. Kayan İş Sürelerinin Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi**

Kayan iş süreleri modeli, işyerinde aynı anda çalışan sayısını azalttığından Covid-19 pandemisinin olduğu dönemde faydalı olan bir çalışma modeli olarak karşımıza çıkmıştır. Yine küresel ısınma ve iklim değişikliğinden dolayı bazı mevsimsel dönemlerde işçilerin çalışma saatlerini sıcaklığa göre ayarlayabilmelerine olanak sağlayabilecektir.

Kayan iş süreleri, işçilerin işe geliş ve çıkış saatlerini serbestçe ayarlayabilmelerini sağladığından özellikle büyükşehirlerde yaşanan trafik yoğunluğuna yakalanmamalarını sağlayabilecektir. Bu işçilerdeki stresi azaltabileceği gibi toplum açısından da fayda sağlayabilecektir. Bunlara ek olarak işçiler haftanın her güne işe gitmediğinden harcamalarından tasarruf edebilme olanağına kavuşmuş olacaktır. Hepsinden daha önemli olan husus ise işçinin çalışma saatlerini ayarlayarak kendine boş zaman yaratabilme olanağıdır. Boş zaman sayesinde işçi hem ailesine hem de sosyal çevresine daha fazla zaman ayırma fırsatına erişebilecektir.

Kayan iş sürelerinin işçiye sağladığı bu avantajlar, işçinin verimini ve motivasyonunu artıracığından işveren ve işletme de bu verimden olumlu etkileneceklerdir. İşçinin çalışma sürelerini ayarlayabilme özgürlüğü, işçinin sorumluluk bilincini ve özgüvenini de artıracak unsurlardandır. Bu hususlara ek olarak işveren açısından, fazla çalışma ücreti ödemeyecek

---

<sup>282</sup> DEMİR/GERŞİL, s.82.

<sup>283</sup> KÖSEOĞLU/KABÜL, s.236.

<sup>284</sup> Yargıtay 22. HD., 23.05.2019 T., 2017/22513 E., 2019/11475 K. <https://kazanci.com.tr> (E.T. 11.07.2025)

olmak, işyeri giderlerinin ve çalışan maliyetlerinin azalması ve işçinin ücretli izin kullanma oranında yaşanabilecek azalmalar olumlu hususlar olarak değerlendirilebilecektir. Son olarak bu çalışma modelinin ebeveynlere de çocuklarıyla ilgilenme, çocuklarının okul ya da sosyal ihtiyaçlarını giderme anlamında özgürlük tanıdığından sadece işçi ve işveren açısından değil toplum açısından da fayda getirebileceği değerlendirilmektedir.

## 2.5. KISA ÇALIŞMA

### 2.5.1. Kısa Çalışma Kavramı ve Tanımı

#### 2.5.1.1. Genel Olarak

Çalışmamızın önceki bölümlerinde teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin sonucu olarak uluslararası arenada rekabetin arttığı, işletmelerin ayakta kalmak için bu rekabette ayakta kalmaları gerektiği ve buna ayak uydurmak için de esnek çalışma modellerinin uygun bir araç olabileceğine değinmiştik.<sup>285</sup> Bahsedilen durumlar haricinde, deprem, yangın, toprak kayması, sel ve 21. yüzyılda yaygınlaşan salgın hastalıklar da işvereni ekonomik olarak olumsuz etkileyen durumlardandır. Bunlar gibi beklenmedik dışsal durumlar işvereni kriz dönemine sokabilmekte ve bu krizden işveren gibi işçiler de olumsuz olarak etkilenebilmektedirler. Böyle bir kriz döneminde işverenler, azalan işgücü ihtiyacını da göz önünde bulundurarak çözümü işçi maliyetlerini düşürmekte aramaktadırlar.<sup>286</sup> Bu maliyet düşürme durumu, işçi sayısını düşürerek, çalışma sürelerini azaltarak, faaliyet durdurarak, ücretsiz izin uygulayarak ya da işletmeyi tasfiye aşamasına sokarak gerçekleştirilebilmektedir.<sup>287</sup>

Gerek Türk mevzuatı gerekse de Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin mevzuatına bakıldığında kriz dönemlerinde iş sözleşmesinin feshi mümkün olmamaktadır.<sup>288</sup> Türk mevzuatında yukarıda bahsedilen sorunların çözümü için birçok düzenleme oluşturulmuştur. Bu düzenlemelerinden bir tanesi de esnek çalışma modellerinden olan kısa çalışmadır.<sup>289</sup>

---

<sup>285</sup> ALBAYRAK, Candan, Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.98, 2012, s.168.

<sup>286</sup> AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma, TÜHİS, 2004, s.1.

<sup>287</sup> KAPAR, Recep, Ekonomik Krizlerin İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012, s.34.

<sup>288</sup> ALBAYRAK, s.192.

<sup>289</sup> NARMANLIOĞLU, s.638.

Kısa çalışma Türk mevzuatında ilk olarak 10.06.2003 tarihli İK m.65'te yer almaktadır. Sonrasında kısa çalışmaya ilişkin madde 2008 yılında yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun (İSK) 2. Maddesinde düzenlenmiştir. Kısa çalışmanın İK'dan çıkarılıp İSK'nda düzenlenmiş olması İK tabi olmayan işçilerinde bu uygulamadan yararlanmaları sonucunu doğurmuştur. Ancak 2. maddede kısa çalışmayla ilgili herhangi bir tanım yapılmamıştır. Madde içerisinde kısa çalışmanın koşulları düzenlenmiştir.<sup>290</sup>

Yürürlükten kaldırılan İK m. 65'te kısa çalışmanın amacı, *“Özellikle genel ekonomik kriz ve işçilerin elde olmayan nedenlerle sık sık ücretsiz izne ayrılması hallerinde işçilere sınırlı bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği kavramı getirilmiş ve ilgili hükümler düzenlenmiştir.”* olarak belirtilmiştir. 4447 sayılı kanunun 2. maddesinde ise, *“Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.”* ifadesiyle kısa çalışmanın şartları belirtilmiştir.

4447 Sayılı Kanun'un uygulanmasını göstermek amacıyla *“Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik”* (KÇY) 30.04.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik aynı isimli 13.01.2009 tarihli yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır. Son olarak *“Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun”* 17/04/2020 tarihinde yürürlüğe girmiş ve kısa çalışma ile ilgili hükümlere yer vermiştir.<sup>291</sup>

### **2.5.1.2. Kısa Çalışma Kavramı**

Kısa çalışma kavramı, yerel ya da küresel çapta etkisi olan kriz, doğal afet, salgın hastalık gibi öngörülmesi mümkün olmayan sebeplerin varlığı halinde, mevzuatta yer alan kurallara uygun olarak işletmelerin devamlılığını esas alarak işçilerin de korunmasını öngören bir sistemdir. Bu model işçilerin çalışma sürelerini ve buna paralel olarak işveren maliyetlerini düşürerek işletmelerin devamlılığını amaçlamaktadır. Bu model iş sözleşmesi tarafları arasında güvenceli bir esneklik sağladığından esneklik modelleri açısından önem arz etmektedir.

---

<sup>290</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.856.

<sup>291</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.856.

Kısa çalışma, işverenlerin yukarıda bahsedilen durumlarla karşı karşıya kaldıklarında işçilere yıllık ya da ücretsiz izin kullandırılması veya iş sözleşmelerinin feshedilmesi yollarından farklı bir alternatif sunmaktadır.<sup>292</sup> Bu doğrultuda kısa çalışma İK'da yer alan feshin son yol olarak kullanılması ilkesinin gerçekleşmesi anlamında fayda sağlamaktadır. Kısa çalışma işçilerin ekonomik olarak ağır koşullara düşmesini engelleyici bir sistem olduğu gibi sadece işçi değil, toplumun sosyal ve ekonomik refahı içinde önemli bir sistem olarak değerlendirilmektedir.<sup>293</sup>

### 2.5.1.3. Kısa Çalışma Tanımı

İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 65. maddesinde kısa çalışma, "Genel ekonomik kriz veya kaçınılmaz nedenlerle işveren tarafından faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması veya haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması" olarak tanımlanmıştır. KÇY m.3/1-d'ye göre, "...*Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını...*" tanımlanmıştır. Yapılan bu tanım ile kısa çalışmanın alanı genişletilmiştir.

Kısa çalışmanın KÇY'de yer alan tanımına yukarıda yer vermiştik. Kısa çalışma doktrinde de farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre, "*Kısa çalışma ekonomik kriz dönemlerinde ya da zorlayıcı nedenler söz konusu olduğunda işçilerin geçici bir süre için kısmen veya tamamen işyerinde geçerli normal iş süresinin önemli ölçüde altında çalıştırılması ya da işyerinde çalışmanın geçici bir süre için kısmen veya tamamen durdurulması*" olarak tanımlanmıştır.<sup>294</sup> Bir başka tanımda kısa çalışma, "*Küresel ekonomik krizin ekonomi üzerindeki etkisini azaltmaya yönelik tedbir*" şeklinde tanımlanmıştır. Bir diğer tanım<sup>295</sup> "*Kısa süreli çalışma, ekonomik gerileme, krizler ya da kaçınılmaz felaketler nedeniyle sipariş azalması durumunda, süreklilik taşımayan ve kısa süreli krizlerde sıklıkla uygulanan esneklik modellerindedir*" olarak tanımlanmıştır. Son bir tanım<sup>296</sup> ile kısa çalışma, "*Çalışma hayatında*

<sup>292</sup> OCAK, Saim, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s.6.

<sup>293</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen, *4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul: Legal, 2005, s.500. (Kısa Çalışma)

<sup>294</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.857.

<sup>295</sup> KILIÇOĞLU, s.131-132.

<sup>296</sup> SENYEN KAPLAN, s.537.

*meydana gelen ekonomik kriz ve diğer zorlayıcı nedenlerle işçinin çalışma sürelerini azaltmak ya da ücretsiz izne çıkarılması durumlarını önleme fonksiyonu bulunan, işçileri istihdam içerisinde tutmak ve işçilere gelir güvencesi sağlamak amacıyla ortaya çıkan bir çalışma modeli” olarak tanımlanmıştır.*

Bahse konu tanımlardan yola çıkarak kısa çalışmanın iki ana faktörünün bulunduğu söylenebilir. Bunlar genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden birisinin bulunması ve işin önemli oranda gecikmesidir. Söz konusu durumların tespit edilmesi halinde kısa çalışma yapılabilecektir.<sup>297</sup>

## **2.5.2. Kısa Çalışmanın İşçi İşveren ve Devlet Tarafından Değerlendirilmesi**

### **2.5.2.1. İşçiler Bakımından Kısa Çalışma**

Kısa çalışma, işçilerin zorunlu olarak iş sözleşmelerinin feshedilmesini engellemesi ve toplum nezdinde oluşacak bir işsizlik artışını önlemesi bakımından faydalı bir model olduğu söylenebilecektir.<sup>298</sup> Bu doğrultuda kısa çalışma modeli, işçilerin olabildiğince istihdamını artırmayı ve işgücü talebi azalsa da mevcut işçiler arasında bu işgücünün dağıtılmasını amaçlamaktadır.

Kısa çalışma, işverence iş sözleşmesinin feshi dışında bir olanak ortaya çıkarmıştır. Buna göre, kısa çalışma koşullarını sağlayan işçiler için devamlı nitelikte olmasa da bir güvence sağlamaktadır. Bu uygulama sayesinde işverence yürütülecek keyfi uygulamaların önüne geçilmiştir.<sup>299</sup> Bir görüşe göre, kısa çalışma “*işçiler kısa çalışma döneminde hiç çalışmadıkları ya da normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalıştıkları için işçilerin bu durum karşısında ayakta kalabilmeleri için*” getirilmiş bir modeldir.<sup>300</sup> Bir başka görüş, “işveren tarafından kısa çalışma modeline geçilmesi ancak işçinin şartları sağlamaması sebebiyle bu modelden yararlanamaması halinde işçilerin ücretsiz izne çıkarılmasını meşrulaştırdığından kısa çalışmanın olumsuz etkileri de olabileceğini” değerlendirmektedir.<sup>301</sup>

Kısa çalışma halinde işçilerin bu dönemde hiç çalışmadığı ya da normal çalışma sürelerinin altında çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda kanun koyucu tarafından bu

---

<sup>297</sup> OCAK, s.26.

<sup>298</sup> OCAK, s.14.

<sup>299</sup> BAŞTERZİ, Süleyman, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Ve İstihdam Üzerine Etkileri," AÜHFD, 2005, S.3, s.53. (Feshe Karşı Koruma)

<sup>300</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.857.

<sup>301</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.442.

dönem için kısa çalışma ödeneği öngörülmüştür. Bu ödenek ile ücretin desteklenmesi ve iş sözleşmesinin devamlılığı amaçlanmaktadır.<sup>302</sup> Genel olarak bu modelin işçilerin lehine olduğu, istihdamın korunması amacını taşıdığı ve işçilerin iş sözleşmelerini güvence altına alma amacı taşıdığından bahsetsek de kısa çalışma ödeneği kurallarında bulunan yetersizlikler sebebiyle işçilerin de mağduriyetleri oluşabilmektedir.<sup>303</sup>

Kısa çalışmanın sosyal sigortalar kapsamında değerlendirilmesi gerekirse, işçiler kısa çalışma dönemi içerisinde sigorta primleri, ikramiyeler ve olası ücret artışlarından faydalanamamaktadır.<sup>304</sup> Bu doğrultuda işçi sosyal sigorta haklarından faydalanamamaktadır.<sup>305</sup>

### 2.5.2.2. İşverenler Bakımından Kısa Çalışma

Kısa çalışmanın normal çalışmasını gerçekleştiremeyen işyerlerinin normal çalışma dönemlerine dönene kadar faaliyetlerinin devamlılığını amaçlayan geçici bir tedbir olduğunu çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtmiştik.<sup>306</sup> İşverenler kısa çalışmanın uygulandığı durumlarda, uygulama süresince yani bir başka deyişle işyerinde üretim ya da faaliyetin gerçekleştirilmediği dönem boyunca işçiye ücret ve prim ödemek zorunda değillerdir.<sup>307</sup> Kısa çalışma döneminde kısa çalışma ödeneği şartlarını taşıyan işçiler İşsizlik Sigorta Fonundan ödenek alacaklar ve işverene ek bir yükümlülük yüklenmeyecektir.

Doktrinde yer alan bir görüş, kısa çalışma başvurusu için işçinin onayının aranmayacağı, kısa çalışma şartlarının sağlanması halinde işverenin önemli bir maliyetten kurtulacağını ve işletmesinin devamlılığı ile işçi istihdamını sağlamak adına önemli bir katkısının bulunduğunu ele almaktadır.<sup>308</sup>

İşyerinde faaliyetin durması ya da normal faaliyet sürelerinden daha az çalışılmasının gerekmesi durumlarında işverenin kısa çalışma dönemine geçmek yerine iş sözleşmesinin feshi yolunu seçmesi işçiye bazı olumsuzluklar yaratabilecektir. Böyle bir durumda işverenin iş sözleşmesini haksız feshetmesi halinde işçiye İK kapsamında kıdem, ihbar ve iş güvencesi

---

<sup>302</sup> BAŞTERZİ, Feshe Karşı Koruma, s.15-17.

<sup>303</sup> OCAK, s.22-23.

<sup>304</sup> OCAK, s.24.

<sup>305</sup> ALPER, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Baskı, Bursa, 2013, s.227.

<sup>306</sup> OCAK, s.17-18.

<sup>307</sup> ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, “İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği-P”, Yaklaşım Dergisi, 2013, S. 145, s.206.

<sup>308</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.770.

tazminatı ödemekle sorumlu olabilecektir. İşverene yüklenecek bu olası maddi yük hâlihazırda maddi olarak zor bir süreçten geçen işveren için olumsuz etkileyebilecektir. İşçilerin iş sözleşmesinin feshi, işverene sadece maddi olarak değil, sıkıntılı sürecin bitmesi sonrasında ihtiyacı olacak deneyimli personel göz önünde bulundurulduğunda, iş gücü anlamında da olumsuz etkisi olabilecektir.<sup>309</sup>

### **2.5.2.3. Devlet Bakımından Kısa Çalışma**

Devlet, gerek işletmelerin devamlılığını sağlamak gerekse de istihdamı korumak adına kısa çalışma modelini ortaya çıkarmış ve bu kapsamda İSK'da İşsizlik Sigortası Fonu aracılığıyla işçilere kısa çalışma ödeneği verileceğini düzenlemiştir. Kısa çalışma sadece işsizliğin artmasını önleme amacıyla değil işletmelerin devamını sağlamak amacıyla da ortaya çıkmış bir sistem olduğundan devlet bakımından siyasi bir boyutunun da olduğu söylenebilecektir.

Kısa çalışma uygulaması, devletin işsizlik fonunun korunması anlamında da önem arz etmektedir. Kısa çalışma modeli sayesinde işçilerin işten çıkarılma oranı azalacağından, işsizlik ödeneği verilen işsiz sayısı da azalacaktır.<sup>310</sup>

## **2.5.3. Kısa Çalışmanın Kapsamı ve Amacı**

### **2.5.3.1. Kısa Çalışmanın Kapsamı**

Kısa çalışma, faaliyetin tamamen durması ya da faaliyetin normal seyrinin altında ilerlemesi hallerinde işçi ücretlerinin değişmesine sebep olduğundan çalışma koşulları üzerinde değişiklik yaratmaktadır. Kısa çalışmanın uygulandığı durumlarda işçi ile işveren arasında önceden akdedilen iş sözleşmesi hala devam etmektedir. Ancak işçi bakımından iş görme, işveren açısından da iş görme edimi karşısında ücret ödeme yükümlülükleri askıda kalmaktadır.<sup>311</sup> Kısa çalışma İSK'da düzenlenmekle birlikte tanımı yapılmamış, bu kanuna dayanarak hazırlanan KÇY'de tanımlanmıştır.

---

<sup>309</sup> ÜRCAN, Gülümnden, İK'nın Çalışma Sürelerini Esnekleştiren Düzenlemeleri, Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2004.

<sup>310</sup> BAŞTERZİ, Feshe Karşı Koruma, s.135.

<sup>311</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.442.

### 2.5.3.2. Kısa Çalışmanın Amacı

Kısa çalışmanın temel amacı, ekonomik ya da çözülemeyen nedenlerle işyerinin kötü etkilendiği ve işgücü ihtiyacının olmadığı durumlarda işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi ya da ücretsiz izne ayrılması gibi durumların önlenerek iş sözleşmesinin, istihdamın ve işletmenin devamlılığını sağlamaktır.<sup>312</sup>

İK yer alan iş güvencesi kavramı ve doktrin ve Yargıtay kararlarında sıklıkla ifade edilen son çare ilkesi kapsamında işveren iş sözleşmesi feshini son çare olarak kullanmalıdır. İşveren fesihden önce daha hafif yolları denemekle yükümlüdür.<sup>313</sup> İşte kısa çalışma modeli, kanun, doktrin ve Yargıtay kararlarına uygun şekilde feshin son çare olarak uygulanmasını amaçlayan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani kısa çalışma işçi ve işvereni koruduğu gibi ülke ekonomisini ve istihdamını da koruyarak sosyal açıdan da bir işlevi yerine getirmektedir. İşveren çalışma saatleri azaldığı için ekonomik olarak rahatladığı gibi işçi de her ne kadar ücretinde normale göre azalma olsa da iş ilişkisinin devam etmesinin rahatlığı içinde olacaktır.<sup>314</sup>

### 2.5.4. Kısa Çalışmanın Fonksiyonları

#### 2.5.4.1. Kriz Yönetme Fonksiyonu

Kriz tanımından bahsetmek gerekirse, kontrol altında bulunmayan ve dış etkiler neticesinde oluşan, ekonomik sisteme zarar veren bir husustur.<sup>315</sup> Ekonomik bir krizin varlığı halinde bu krizin tüm işletmeleri etkilediğini söylemek doğru olmayacaktır.<sup>316</sup> Yani yalnızca krizin mevcut olması kısa çalışmanın uygulanması için yeterli olmayacak, krizin ciddi ve sarsıcı etkilerinin olması aranacaktır.<sup>317</sup> Büyük çaplı bir ekonomik krizin ciddi ve sarsıcı etkilerinin olmasına ek olarak kısmi çalışmanın uygulanabilmesi için işyerinin bu durumdan etkilenmiş olması gerekmektedir.<sup>318</sup>

<sup>312</sup> ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, 2010, s.702.

<sup>313</sup> BAŞTERZİ, Feshe Karşı Koruma, s.58.

<sup>314</sup> AYDIN, Ufuk, Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, s.13. (Kısa Çalışma)

<sup>315</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler," Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2004, C.7, S.4, s.24. (İş Kanunu Yenilikleri)

<sup>316</sup> EKMEKÇİ, Ömer, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular," Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009, S.14, s.48. (Kısa Çalışma)

<sup>317</sup> OCAK, s.119.

<sup>318</sup> TUNA, Mustafa Oğuz, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," İstanbul Barosu Dergisi, 2014, C.88, S.4, s.340.

Sonuç olarak, kısmi çalışma uygulamasının öncelikle ulusal ya da uluslararası düzeyde meydana gelen bir krizin, işletmeler üzerindeki etkilerini azaltmak ve buna bağlı olarak işletmelerin devamlılığını amaçladığı söylenebilecektir. Kısmi çalışmanın bir diğer sonucu ise işçilere sağlanan esnek çalışma ve ödenekler sayesinde çalışanları da bahse konu krizin olumsuz etkilerinden korumaktır.

#### **2.5.4.2. İşsizliğin Önlenmesi Politikası**

Devletler işsizliği ortaya çıkaran sebepleri ortadan kaldırmak ve minimum işsizlik maksimum istihdam amacına ulaşmak için bazı politikalar uygulamaktadır. Bu politikalar nüfusun yetenek ve becerilerini geliştirme amacıyla yapılan, “Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim hizmeti, özel ve kamu sektörüne yapılan sübvanseler, genç ve sakatlara yönelik hizmetler” gibi aktif politikalar olabilirken “işsizlik sigortası ve erken emeklilik uygulamaları” gibi pasif politikalar da olabilmektedir.<sup>319</sup> İşte kısa çalışma uygulaması da işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amacıyla ortaya çıkmış uygulamalardan bir tanesidir. Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği gibi kısa çalışma iş sözleşmesinin feshedilmesinin önüne geçerek işletmeyi koruduğu gibi işçinin işinin devamını ve işsiz kalmasını önleme amacı da taşımaktadır.

#### **2.5.5. Kısa Çalışma Uygulamasının Koşulları**

##### **2.5.5.1. İşsizlik Sigortası Kanunu’na Tabi Bir İşyerinin Bulunması**

Öncesinde İK’da yer alan kısa çalışmanın İSK’ya alınarak uygulanma kapsamının genişletildiğini ve bu doğrultuda bu uygulamadan yararlanacak işçi ve işveren sayısının arttığını çalışmamızın önceki bölümlerinde bahsetmiştik. İSK madde 47/c’ye göre işsizlik sigortası, *“Bir işyerinde çalışmakta iken, çalışmaya dair yeteneğin, sağlık durumunun, yeterliliğin ve istek durumunun uygun olmasına karşılık, belirgin bir kusurun ya da kastın olmamasına karşılık olarak işini kaybetmiş olan sigortalı çalışanlara işsiz kalmaları nedeni ile uğramış oldukları gelir kaybının belirli bir düzeyde karşılanmasını sağlayan, sigortacılık tekniği ile işlemekte olan zorunlu sigortayı ifade etmektedir”* olarak ifade edilmiştir. Yine 11.06.2024 tarihli KÇY m.3/1-i’de sigortalı tanımı yer almaktadır. Buna göre sigortalı, *“4447 sayılı Kanun*

---

<sup>319</sup> BİÇERLİ, Mustafa Kemal, “İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004, s.327.

*kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen” kimsedir.*

Kısmi çalışmanın koşulların mevcut olsa bile bir işyerinin kısmi çalışma uygulayabilmesi için İSK uyarınca hizmet sözleşmelerine bağlı olarak sigortalı işçi çalıştırıyor olması şartı aranmaktadır.<sup>320</sup> Buna bağlı olarak ilgili kanun kapsamında olmayan işyerlerinin kısa çalışma modelini uygulaması mümkün olmayacaktır.

Kısa çalışma uygulamasının gerçekleştirileceği iş sözleşmelerinin türünün belirli, belirsiz, süreli ya da sürekli iş sözleşmesi olması önem arz etmemektedir.<sup>321</sup> Bu konuda süreksiz işler istisna kapsamında tutulmuştur. Şöyle ki İK m.10’da süreksiz işleri “en çok 30 gün süren işler” süreksiz iş, KÇY m.3/1-ç’de “en az dört hafta süren işler” sürekli iş olarak kabul edildiğinden sürekli olmayan işler kısa çalışma uygulaması kapsamında olmayacaktır.<sup>322</sup>

## **2.5.5.2. Kısa Çalışmayı Gerekli Kılan Bir Durumun Ortaya Çıkması**

### **2.5.5.2.1. Genel Olarak**

Kısa çalışma modelinin uygulamaya geçirilebilmesi için “*genel bir ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebebin*” mevcut olması gerekmektedir. İşçi, işveren ya da işletmeye bağlı başka durumların varlığı halinde kısa çalışma uygulaması yapılamayacaktır. Yerel ya da küresel boyutta yaşanan ekonomik durumların ülkede yer alan işletmelerin büyük çoğunluğunu olumsuz etkilemesi halinde ekonomik krizden bahsedilebilir. Kısa çalışma modelini uygulayacak işletmelerin bu ekonomik krizden etkilenmiş olması şartı aranacaktır. 6111 sayılı Kanun neticesinde yapılan değişiklik sonrasında sadece genel ekonomik krizler değil, bölgesel ve küresel ekonomik krizlerin de kısa çalışma modelinin uygulanması şartları arasında sayılmıştır.<sup>323</sup>

---

<sup>320</sup> SEÇKİN, İhsan, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015, s.100.

<sup>321</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.12.

<sup>322</sup> KURNAZ, Zeliha İrem, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020, İstanbul, s.43.

<sup>323</sup> AKAT, Derya, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012, s.38.

### 2.5.5.2.2. Genel Ekonomik Kriz

Kriz, kontrol dahilinde olmayan, dışsal oluşumlar ile ortaya çıkan ve negatif sonuçları doğuran durum olarak tanımlanabilir. Krizin olduğu durumlarda bu negatif etkiler sadece ekonomik anlamda değil, sosyal ve politik anlamda da sonuçlar doğurmaktadır.<sup>324</sup> Kısa çalışmada aranan genel ekonomik kriz ifadesi, krizin varlığı anlamına gelmemekte, krizin işletmeler üzerinde önemli ekonomik olumsuzluklar yaratması anlamına gelmektedir.<sup>325</sup> Genel ekonomik kriz ifadesi, her ne kadar genel ifadesi nedeniyle tüm sektörleri ilgilendirdiği algısı oluştursa da ekonomik krizin bazı sektörlerde olumsuz sonuçlar doğurmadığı hatta olumlu etkilerinin olabileceği gözlemlenmektedir. Bunu örneklendirmek gerekirse, Covid-19 pandemisi sürecinde birçok sektör ekonomik olarak zor süreçler yaşamışken bu dönemde e-ticaret hizmetleri sunan işletmeler olumlu etkilenmiştir.<sup>326</sup>

Yani durumu özetlemek gerekirse, kısa çalışma modelinin işletmeler tarafından uygulanabilmesi için ulusal ya da küresel bir ekonomik kriz mevcut olması ve kısa çalışma modeli uygulamak isteyen işletmenin bu krizden ciddi anlamda olumsuz etkilenmiş olması gerekmektedir.<sup>327</sup> Yerel ya da küresel olarak hammadde ve emtia fiyatlarında yaşanan artışlar, normalin çok üstünde oluşan devalüasyon, ülkelerin yaşayacağı olağanüstü hâl durumları somut örnekler olarak gösterilebilecektir.<sup>328</sup>

### 2.5.5.2.3. Sektörel Kriz

2011 yılında kısa çalışma modelinin uygulama alanının genişletilmesi amacıyla KÇY hükümlerinde değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik ile sektörel kriz hallerinde de kısa çalışma modelinin uygulanması mümkün kılınmıştır. Yönetmelik kapsamında sektörel kriz tanımlanmış, buna göre; *“Küresel ya da ulusal ekonomik düzeyde doğan olaylardan direkt olarak etkilenmekte olan sektörler ile bağlı sektörlerde faaliyet göstermekte olan sektörlerden oldukça olumsuz etkiler ortaya çıkaran durum”* olarak tanımlanmıştır.

---

<sup>324</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Kanunu Yenilikleri, s.24.

<sup>325</sup> OCAK, s.119.

<sup>326</sup> EKMEKÇİ, Kısa Çalışma, s.48.

<sup>327</sup> TUNA, s.340.

<sup>328</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.6.

Yargıtay da bir kararında sektörel kriz ile ilgili bir belirleme yapmış buna göre; sektörün GSYİH katkısı diğer sektörler ile karşılaştırıldığında azalma oluşmuş ise, sanayi üretim endeksi incelendiğinde bir düşüşün olması halinde ya da sektörde istihdam edilen çalışan sayısında bir düşüş yaşanmış olması durumlarında sektörel krizden bahsedilebilecektir.<sup>329</sup>

#### 2.5.5.2.4. Bölgesel Kriz

Yine 2011 yılında kısa çalışma modelinin uygulama alanının genişletilmesi amacıyla KÇY hükümlerinde değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik ile bölgesel kriz hallerinde de kısa çalışma modelinin uygulanması mümkün kılınmıştır. Yönetmelikte bölgesel kriz tanımına yer verilmiş olup buna göre, “küresel ya da ulusal düzeyde gerçekleşen olaylara bağlı olarak belirli bir alanda, bölgede ya da sektörde faaliyetlerini sürdürmekte olan işyerlerinin ekonomilerinin ciddi olumsuzluklarla karşılaşma durumu” olarak tanımlanmıştır. Ek olarak terör sebebiyle bazı bölgelerde oluşacak sorunlar bölgesel kriz kapsamında değerlendirilebilecektir.<sup>330</sup>

Bir Yargıtay kararında, bir bölgenin GSYİH katkısını, ülke genelindeki diğer bölgelerle ve bu bölgenin önceki dönemleriyle kıyaslayarak bölgesel kriz tespitinde bulunulabileceğini belirtmektedir.<sup>331</sup> Türkiye İstatistik Kurumunca (TÜİK) yayımlanan “Karşılaştırmalı Bölgesel Gösterge Yayınları” ile bölgesel kriz belirlenmeleri yapılabilecektir.<sup>332</sup>

#### 2.5.5.2.5. Zorlayıcı Sebep

Kısa çalışma modelinin uygulanabilmesi kriz sebepleri haricinde zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde de mümkündür. Zorlayıcı sebep, işletmelerin kendi iradeleri dışında meydana gelen ve önlenmesi de mümkün olmayan durum olarak tanımlanabilecektir.<sup>333</sup> Zorlayıcı sebebin oluşması nedeniyle kısa çalışmanın uygulanabilmesi için zorlayıcı sebebin var olmasında işverenin kusuru bulunmamalı ve işverenin düşmüş olduğu ekonomik zorluk ile zorlayıcı sebepler arasında illiyet bağının bulunmalıdır.<sup>334</sup> KÇY’de zorlayıcı sebep kavramının tanımına yer verilmiş olup buna göre, “İşverenlerin yönetim kararları ile bir ilişkisi olmayan,

<sup>329</sup> Yargıtay 9. HD. 16.11.2009 T., 2009/8663 E., 2009/32062 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 25.02.2025)

<sup>330</sup> SEÇKİN, s.103.

<sup>331</sup> Yargıtay 9. HD. 20.04.2011 T., 2010/3302 E., 2011/12036 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 25.02.2025)

<sup>332</sup> SEÇKİN, s.141.

<sup>333</sup> YUVALI, s.2.

<sup>334</sup> YUVALI, s.6.

*öngörülmesi mümkün görülmeyen ve neticesinde olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına imkan bulunmayan, faaliyetlerin tamamen ya da belirli düzeyde durması ile gerçekleşen, dışsal faktörlerin etkili olduğu yangın, heyelan, su baskını, deprem, salgın, savaş gibi durumlar”* olarak belirtilmiştir. KÇY’de yapılan 09.11.2018 tarihli değişiklik ile dış etkenlerden doğmuş olması şartı ile dönemsel durumların da bu kapsamda sayılacağı düzenlenmiştir.

Yukarıda yer alan tanımlardan yola çıkarak işyerlerinde oluşabilecek su taşması, teknik arızalar ve yangın sebepleriyle kısa çalışma modeli uygulanamayacaktır.<sup>335</sup> Yine makinelerin yenilenmesi sebebiyle faaliyetlerin durması ve çalışma yapılmaması durumlarında zorlayıcı sebep durumu oluşmayacaktır.<sup>336</sup> Ek olarak her ne kadar zorlayıcı sebepler mevcut olsa da işyerinin bu sebeplerden etkilenmemesi hallerinde, işletmenin ödeme tahsilatı sorunlarıyla karşılaşması ya da stok fazlası bulunması gibi durumlarda kısa çalışma modeli uygulanamaz.<sup>337</sup>

KÇY’ne göre, “genel ekonomik, bölgesel ya da sektörel krizin ya da zorlayıcı sebebin varlığı halinde” kısa çalışma kararı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından verilecektir. Kısa çalışma başvurusu kendisine gelen İŞKUR kısa çalışmanın şartlarının varlığını ve talebin şekil ile sebep yönünden uygunluğunu denetler.<sup>338</sup> İŞKUR tarafından kısa çalışma koşullarının uygun olduğuna karar verilmesi durumunda kısa çalışma talebi kabul edilecektir.<sup>339</sup>

Covid-19 salgını sebebiyle oluşan pandemi yakın tarihte zorlayıcı sebebe en büyük örnek olarak gösterilebilir. Bu salgın sebebiyle Türkiye’de de birçok işletme faaliyetini durdurmuş ya da büyük bir oranda aktifliğini azaltmak zorunda kalmıştır. Bu durumdan ötürü işletmeler ekonomik olarak zor bir süreç geçirmiş ve bu ekonomik zorluk işçilerin gelirlerini de etkilemiştir. Dışardan gelen etkenler sebebiyle ortaya çıkan bu salgın zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirilmiş ve bu dönemde diğer şartları da taşıyan işyerleri kısa çalışma modelinden faydalanabilmişlerdir.

---

<sup>335</sup> SEÇKİN, s.105.

<sup>336</sup> Yargıtay 9. HD. 11.06.2013 T., 2011/13656 E., 2013/17831 K.

<sup>337</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.5.

<sup>338</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.864.

<sup>339</sup> CANIKLIOĞLU, Kısa Çalışma, s.506.

### 2.5.5.3. Çalışma Süresinin Azaltılması ya da Faaliyet Sürekliliğinin Kesintiye Uğraması

KÇY'ye göre işletmede yürütülen faaliyetlerin “en az 4 hafta süreyle ve 3 ayı geçmemek üzere” kısmen ya da tamamen durdurulması durumunda kısa çalışma uygulanabilecektir. Burada geçen en az 4 haftalık sürenin kesintisiz olması aranmaz.<sup>340</sup>

Faaliyetin kesintiye uğraması durumu faaliyetin tamamen durması ya da kısmi olarak durması olarak karşımıza çıkabilir. Tamamen durması halinde işyerinde hiçbir işçinin çalışmadığı, kısmen durma halinde ise bazı birimlerin çalışmadığı sonucunu çıkarabiliriz.<sup>341</sup> Tamamen ya da kısmi olarak durma halinde bu durumun geçici olması gerekmektedir. Uygulamada faaliyet kesintisinin 4 haftadan az olduğu sel felaketi gibi durumlarla karşılaşılabilmektedir. Bu gibi durumlarda kanun kısa çalışmanın yapılabilmesine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir.<sup>342</sup> Yine üç aylık dönemin dolması sonrasında işyerlerinin kısa çalışma uygulamasının devamı ihtiyacı olabilmektedir. Ancak üç aylık sürenin dolmasından sonra işyerinin ihtiyacı olsa da kısa çalışma uygulanmamaktadır.<sup>343</sup>

Çalışma sürelerinin azalması kavramından işyerinin tamamında ya da bazı birimlerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılıyor olmasını ifade etmektedir.<sup>344</sup> KÇY m.3/ç'de çalışma sürelerinde yaşanacak azalma miktarının en az 1/3 olması gerektiği yer almaktadır. Kanun koyucu bu düzenlemeyle, kısa çalışmanın uygulanabilmesi için faaliyetin tamamen durmasını, tamamen durmanın olmaması halinde ise en az 1/3 oranında azalmasını şart olarak getirmiştir. Bu kanuni düzenlemenin amacı kısa çalışmanın keyfi ve kötü niyetli kullanımını engellemektedir.<sup>345</sup> Kanunen belirlenen 1/3 süresinin tespitinde işçilerin işyerinde çalışmakla yükümlü olduğu normal çalışma süreleri dikkate alınmalıdır. Normal çalışma sürelerinin en az 1/3 oranında azalıyor olması halinde işverenin işçilere bilgi vermesi ve rızalarının alınması gerekmektedir.<sup>346</sup> Çalışma sürelerinde yaşanacak bu değişiklik çalışma koşullarını da ciddi anlamda değiştirdiğinden rızanın varlığı aranmaktadır.

---

<sup>340</sup> SEÇKİN, s.112.

<sup>341</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.9.

<sup>342</sup> OCAK, s.239-240.

<sup>343</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.11.

<sup>344</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.10.

<sup>345</sup> OCAK, s.234.

<sup>346</sup> BAŞTERZİ, Feshe Karşı Koruma, s.69.

Yine bu uygulamanın mevzuat hükmü ile en çok 3 ay süreyle yapılabileceği düzenlenmiştir. Ancak İSK m. Ek 2/6 uyarınca “kısa çalışmanın uygulama süresinin 6 aya dek uzatılmasına ve bu sürenin işsizlik ödeneğinden mahsup edilme durumuna karar verme yetkisinin Cumhurbaşkanı’nda olduğu” belirtilmiş ve 3 aylık süreye bir istisna hüküm getirilmiştir.

#### **2.5.5.4. Kısa Çalışma Talebinin Türkiye İş Kurumu’na ve İşçi Sendikasına Bildirimi**

Kısa çalışma uygulamasının gerçekleştirilebilmesi, yukarıda belirtilen koşulların varlığına bağlı olmakla birlikte bu koşulları sağlamak tek başına yetmemektedir. KÇY hükümlerine göre kısa çalışma talebi, işveren tarafından İŞKUR’a ve mevcut ise İşçi Sendikasına yazılı şekilde bildirilmelidir. Söz konusu bildirimde kısa çalışma uygulamasına geçilme talebinin gerekçesi olan kriz ya da zorlayıcı sebebin ne olduğu, işyerine ve işçilere ilişkin bilgiler yer almalıdır.<sup>347</sup>

#### **2.5.6. Kısa Çalışma Ödeneği**

##### **2.5.6.1. Genel Olarak**

İşyerinde gerçekleştirilen normal çalışma sürelerinin en az 1/3 oranında azalması, faaliyetin kısmen ya da tamamen durması hallerinde kısa çalışma modelinin uygulanabileceği ve bu uygulama kapsamında da kısa çalışma ödeneği ödeneceğini çalışmamızın önceki bölümlerinde ifade etmiştik.<sup>348</sup> Bu doğrultuda çalışmamızda belirtilen kısa çalışma uygulaması şartlarının mevcut olması halinde işçilere işsizlik sigortasından ödenmek üzere kısa çalışma ödeneği verilmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneği işçi, işveren ve devlet birlikte fedakârlık yaparak karşılanmaktadır.<sup>349</sup>

---

<sup>347</sup> ÇALIK, Abdurrahman, “Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (İSMMMO), 2019, s.311.

<sup>348</sup> YILDIZ, Mustafa, “İşsizlik Sigortası Uygulamaları; Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve GAP”, Yaklaşım Dergisi, 2009, s.169.

<sup>349</sup> BAŞTERZİ, Feshe Karşı Koruma, s.134; CANİKLİOĞLU, Kısa Çalışma, s.499.

### 2.5.6.2. Kısa Çalışma Ödeneği Verilmesi Şartları

Daha önce belirttiğimiz üzere, işyerinin ekonomik, sektörel, bölgesel ya da başka zorlayıcı sebepler neticesince normal çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalmış olması ya da işyeri faaliyetlerinin tamamen veya kısmi olarak 4 hafta süreyle durdurulmuş olması halinde işveren tarafından İŞKUR'a talepte bulunulabilecektir. İŞKUR tarafından yapılan uygunluk denetimi sonrasında onay verilmesi halinde işveren işyerindeki işçiler için kısa çalışma uygulamasını yürürlüğe alabilecektir. İşveren kanuni şartları yerine getirmemesi durumunda, işyerinde faaliyetler dursa ya da çalışma saatleri önemli ölçüde azalsa bile kısmi çalışma ödeneğinden faydalanamamaktadır.<sup>350</sup> Özetle kısa çalışma ödeneğinin ilk şartı usulüne uygun bir şekilde kısa çalışma kararı alınmasıdır.

Kısa çalışma ödeneğinin ikinci şartı KÇY m.3/1-d'de belirtilmiştir. Buna göre, *"kısa çalışma işyerinin tamamında veya bir kısmında uygulanan normal çalışma süresinin geçici olarak en az 1/3 oranında veya daha fazla azaltılması veya faaliyetin devamlılık şartı aranmaksızın en az 4 hafta süreyle tamamen veya kısmen durdurulması"* durumunda uygulanmaktadır.

Kısa çalışma ödeneği almanın üçüncü ve son şartı, KÇY m.6/1-b'de belirtildiği üzere, İSK uyarınca işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanmış olmaktır. Bu doğrultuda Yönetmelikte yapılan son değişikliklerle birlikte, *"sigortalının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması"* gerekmektedir.

### 2.5.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı ve Ödenmesi

KÇY m.7/1'e göre, *"kısa çalışma ödenekleri günlük olarak hesaplanıp aylık olarak ödenir"*, KÇY m.7/2'ye göre ise, *"kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır"*. KÇY'ye göre kısa çalışma ödeneği, en çok İŞKUR tarafından verilen uygunluk raporunda yer alan süre kadar verilebilecektir. KÇY m.7/10'da, *"kısa çalışma uygulanacak kısmi süreli çalışan sigortalılar için kısa çalışma süresi, sigortalının kısa çalışma döneminden önceki haftalık çalışma süresinden fazla olamaz"* hükmü yer almaktadır.

---

<sup>350</sup> ENDES, Nurtaç, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, s.65; NARMANLIOĞLU, s.636.

KÇY. m.7/1’de, “*günlük kısa çalışma ödeneği, İK m.39’a göre uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemek üzere, sigortalının son iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ıdır*” hükmü yer almaktadır. 7. madde hükmüne kısa çalışma ödeneği için iki sınır öngörülmüştür. Buna göre kısa çalışma ödeneği hesaplandığında, işçinin ücretinin ne olduğu önem arz etmeksizin günlük kısa çalışma ödeneği, işçinin günlük kazancının %60’ını geçemeyecektir. Ayrıca işçiye ödenecek kısa çalışma ödeneği miktarı brüt asgari ücretin %150’sinden fazla olamayacaktır. Bu hususta örnek bir hesaplama yapmak gerekirse, 2025 yılı brüt asgari ücret 26.005,50 TL’dir. Bu durumda işçi her ne olursa olsun 39.008,25 TL’den daha fazla kısa çalışma ödeneği elde edemez.

Kısa çalışma ödeneği İŞKUR tarafından finanse edilmektedir. İŞKUR bu ödeneği toplanan işsizlik ödeneği miktarından karşılamaktadır. Gerek kısa çalışma ödeneği gerekse de işsizlik ödeneğinin amacına uygun kullanılabilmesi için kısa çalışma ödeneğine ilişkin ayrı bir birikim yapılmasının daha işlevsel ve güvenli olacağı görüşünderiz.

#### **2.5.6.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Durması ve Kesilmesine Neden Olacak Durumlar**

##### **2.5.6.4.1. Sigortalı İşçinin İş Sözleşmesinin Sonlanması**

KÇY m.9/1 doğrultusunda işçinin iş sözleşmesinin, haklı ya da haksız bir şekilde ya da işçi ya da işveren tarafından feshedildiği, hususuna bakılmaksızın feshedilmesi halinde ödenen kısa çalışma ödeneği sonlanacaktır.

##### **2.5.6.4.2. Sigortalı İşçinin Farklı Bir İşyerine Nakli**

Sigortalı olarak çalışan bir işçi, İK m.22’de yer alan şartlara aykırılık oluşmaması durumunda kısa çalışmanın hali hazırda uygulandığı işyerinden farklı bir işyerine nakledilebilecektir. KÇY m.9’a göre, böyle bir nakil durumunda kısa çalışma ödeneği kesilecektir. İşçinin nakli sonrasında nakil olunan işyerinde de gerekli şartların sağlanması halinde işveren tarafından yeni bir kısa çalışma talebinde bulunulması gerekmektedir.

#### 2.5.6.4.3. Sigortalı İşçinin İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

İş akdinin askıya alınması kavramı, sigortalının iş yapma ödevini geçici olarak gerçekleştirmesini engelleyen “iş kazası, muvazzaf askerlik, hastalık, analık veya kanundan doğan çalışma ödevi” sebeplerden oluşmaktadır. Yani tanımdan anlaşılacağı üzere iş akdinin askıya alınması durumunda işçi ve işverenin yükümlülükleri geçici olarak ortadan kalkar. İş sözleşmesi askıya alınmadan önce kısa çalışma ödeneği alan bir işçinin, askı sürecinden sonra bu ödeneği alma olanağı yoktur. Askıya alınma sürecinin bitiminde yani tarafların asli yükümlülüklerini yerine getireceği süreç başladığında, işçinin kısa çalışma ödeneği alıp almayacağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

#### 2.5.6.4.4. Sigortalı İşçinin İşe Girmesi

KÇY m.9/1’e göre, “kısa çalışma ödeneği alanların bu ödeneği aldığı sırada istihdam edilmesi halinde aldığı yardımlar kesilecektir.” Hükümde istihdamdan ne kastedildiği anlaşılmamaktadır. Ancak çalışanın yaşamış olduğu gelir kaybını kapatmak için başka bir işte çalışması halinde kısa çalışma ödeneği kesilmelidir.<sup>351</sup> Başka işyerinde çalışan işçi bu çalışmayı kısmi süreli şekilde yapıyorsa ve çalıştığı süre asıl işini etkileyecek düzeyde değilse, kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır.<sup>352</sup>

#### 2.5.6.4.5. Sigortalı İşçinin Yaşlılık Aylığı Alması

KÇY m.9’a göre, kısa çalışma ödeneği almakta olan işçi bu esnada yaşlılık aylığı almaya hukuken hak kazanmış ve fiilen de elde etmişse, ödeneğin kesilmesiyle sonuçlanacaktır.<sup>353</sup>

#### 2.5.6.4.6. Geçici İş Göremezlik Raporunun Alınması

KÇY m.9’a göre, işçinin geçici iş göremezlik raporu alması durumunda, raporun başlangıç tarihi esas alınarak kısa çalışma ödeneği son bulacaktır. Bu durumda ödeneğin kesileceği zaman, söz konusu raporun alındığı tarih olarak belirlenecektir.

---

<sup>351</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.29.

<sup>352</sup> ENDES, s.77.

<sup>353</sup> ENDES, s.78.

## 2.5.7. Kısa Çalışmanın Sonuçları

### 2.5.7.1. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

Kısa çalışmanın, işyerinde gerçekleşen olağan çalışma sürelerinin düşürülmesi, işyeri faaliyetinin tamamının ya da bir kısmının durdurulması halinde uygulanacağını çalışmamızın önceki bölümlerinde ifade etmiştik. Sayılan bu durumlar neticesinde kısa çalışma modeli uygulanması durumunda iş sözleşmesi sona erdirilmeyecektir. Bu hallerde kısa çalışma modeli uygulandığında işçinin asıl görevi olan iş görme borcu, işverenin de asıl edimi olan iş görme borcu karşılığında ücret ödeme borcu askı haline alınmaktadır.<sup>354</sup> Kısa çalışma halinde asıl edimler askıya alınmakla birlikte işçi ve işverenin yan edim yükümlülükleri devam edecektir.<sup>355</sup>

Askı hali kısa çalışma süresinin sonlanması ile kendiliğinden ortadan kalkar.<sup>356</sup> Kısa çalışma süresinin sonlanması itibarıyla işyerinde kısa çalışma şartları devam ediyor ve işveren halen işçi ücretini ödeyemiyor, bir diğer değişle işveren temerrüde düşüyorsa ve işçi iş sözleşmesinin haklı fesih hakkını kullanmamışsa, işçi ve işverenin bu durumu kabul ettiği sonucu çıkarılır.<sup>357</sup> Burada durumun devam etmesi ile bahsedilen kısa çalışma durumu değildir. Böyle bir halde işçi işverenin ödeme güçlüğü içinde bulunduğunu ve asıl edim olan ücreti geçici bir süreliğine almamayı kabul ettiği kabul edilecektir.

### 2.5.7.2. İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi

Mevzuatta kısa çalışma modelinin uygulanması sebebiyle gerek işçi gerek işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi hususunda bir açıklık yer almamaktadır. Mevzuatsal bir açıklık olmadığından bu konuda doktrinde farklı görüşlerle karşılaşılabilir. İK'da yer alan süreli fesih ve haklı sebebe dayanan fesih kavramlarını inceleyecek olursak süreli fesih, feshe konu olan haklı bir gerekçe bulunmadan taraflardan birinin diğerine belirli bir süre sonunda iş sözleşmesini feshedeceğini bildirmesidir.<sup>358</sup> Haklı sebebe dayanan fesih ise belirli ya da belirsiz

<sup>354</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.3; TULUKÇU, s.575.

<sup>355</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.19; CANIKLIOĞLU, Kısa Çalışma, s.518; AYDIN, Kısa Çalışma, s.37.

<sup>356</sup> AYDIN, Kısa Çalışma, s.37.

<sup>357</sup> BAŞTERZİ, Feshe Karşı Koruma, s.68.

<sup>358</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.256.

sürelî iş sözleşmesinde taraflardan birinin İK'da yer alan haklı sebeplerden birine dayanarak tek taraflı olarak iş sözleşmesini feshetmesidir.<sup>359</sup>

Kısa çalışma süresince oluşan askı süreci içerisinde yapılan feshe ilişkin bir bildirim, fesih sürelerini işletmeyecektir. Feshe ilişkin bildirim yapıldıktan sonra fesih bildirim süresi tamamlanmadan askı süreci başlamışsa bildirim süresi askı sürecinin başlangıcına kadar devam eder ve askı süreciyle birlikte durur. Askı sürecinin sonlanmasıyla birlikte duran bildirim süresi işlemeye devam eder.

Kısa çalışma modelinin uygulanması sebebiyle, işçi ya da işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshedemeyeceği hususunda mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda doktrinde farklı görüşler yer almaktadır. Bir görüşe göre<sup>360</sup> “İşyerinde kısa çalışmanın faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması sebebiyle uygulandığı durumlarda asli edimlerin askı sürecinde olmasından dolayı iş sözleşmesinin feshi mümkün olmayacak, yan edim yükümlülükleri devam ettiğinden bu sebeplere dayanarak fesih yapılabilecektir. Ancak kısa çalışma modelinin uygulanma sebebinin çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalmasına dayandığı durumlarda işverenin asli edimi olan ücret ödeme borcu ve işçinin iş görme borcu sona ermediği için her iki taraf da iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecektir.” Başka bir görüş ise<sup>361</sup> “kısa çalışma uygulamasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik yarattığı sebebiyle işçinin haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu” hususunu ifade etmektedir. Bir diğer görüş<sup>362</sup> “kısa çalışmada işçinin rızası alınmadan esaslı değişiklik gerçekleştirilse de işverenin kanuna dayanarak iş koşullarını değiştiriyor olması nedeniyle haklı nedenle fesih hakkı bulunmamaktadır.”

Bizim de hakkaniyete en uygun olduğunu düşündüğümüz görüşe göre ise<sup>363</sup> “işçinin kısa çalışma ödeneğini kabul etmeyip iş sözleşmesini feshetmesi iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturacağından geçerli olmayacaktır”. Son bir görüş ise<sup>364</sup> “askı döneminde işçi ve işverenin asli edimleri devam etmese de yan edimleri devam etmektedir. Yan edimlere aykırılık oluşması halinde işçi ya da işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilecekken işin tamamen durması halinde iş sözleşmesi askıya alındığı ve asli edimler devam ettiğinden, edimlere aykırılık

<sup>359</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.719-720.

<sup>360</sup> ASTARLI, s.372.

<sup>361</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.331.

<sup>362</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.865-866.

<sup>363</sup> KARACA, Ali, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.14, 2009, s.122.

<sup>364</sup> SENYEN KAPLAN, s.546.

*oluşması durumunda taraflar iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.”* Yargıtay 9. HD., 2013 tarihli bir kararında<sup>365</sup> *“kısa çalışma kanundan kaynaklı bir sistem olduğundan esaslı değişiklik şartları gerçekleşmemekte, kıdem tazminatının reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”* şeklinde karar vermişken 2018 tarihli bir kararında<sup>366</sup> *“zorlayıcı nedene dayalı kısa çalışma uygulamasının işçinin fesih hakkını engellemeyeceği”* şeklinde karar vermiştir.

İK m.24-25 hükümlerinde işçinin zorlayıcı sebepler sebebiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği yer almaktadır. İSK. Hükümlerinde de zorlayıcı sebep kavramı geçmekle birlikte bu sebeplerin varlığı halinde haklı fesih hali düzenlenmemiştir. İki kanundaki düzenlemelerin farklılığı doktrinde de fikir birliği oluşmamasına yol açmıştır. Bu kapsamda gerek genel özel kanun ilişkisi gerek işçi lehine yorum ilkesi sebebiyle bizim görüşümüz zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma modeline geçmek zorunluluğu bulunan işçinin zorlayıcı nedenin varlığı sebebiyle haklı sebeple fesih hakkını kullanabileceğidir.

### **2.5.7.3. Kıdem ve İhbar Tazminatı Açısından Etkisi**

Çalışanın kısa çalışma dönemi boyunca geçirdiği sürelerin kıdem ya da ihbar tazminatında dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin İK de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kısa çalışma süresinin bu tazminatların hesaplamasında dikkate alınıp alınmaması konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır.

Bir görüş<sup>367</sup> *“kısa çalışma sürelerinin kıdem ya da ihbar tazminatı hesaplamasına dahil olup olmayacağı konusunda İK’da bir görüş bulunmadığından kısa çalışma süreleri, bu tazminatların hesaplamasında dikkate alınmamalıdır.”* Doktrinde genel kabul gören görüş ise<sup>368</sup> *“kısa çalışma döneminde geçen sürelerin kıdem ve ihbar tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği”* yönündedir.<sup>369</sup> Bizim görüşümüz de doktrinde genel kabul gören görüş yönündedir. Şöyle ki; işyerinde faaliyetin durması ya da işyerinin normal çalışma saatlerinin azaltılması hususu işçinin kusurundan kaynaklanmamaktadır. Bu doğrultuda işçinin işveren ve

<sup>365</sup> Yargıtay 9. HD., 08.07.2013 T., 2011/26182 E., 2013/20765 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 01.03.2025)

<sup>366</sup> Yargıtay 9. HD., 20.11.2018 T., 2018/8547 E., 2018/20989 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 02.03.2025)

<sup>367</sup> EKMEKÇİ, Kısa Çalışma, s.57.

<sup>368</sup> SEÇKİN, s.166; CANIKLIOĞLU, Kısa Çalışma, s.519.

<sup>369</sup> SENYEN KAPLAN, s.547.

devlet tarafından korunması gerekmekte olup kısa çalışma süresinin kıdem ve ihbar tazminatı hesabında dikkate alınması İK ilkelerine uygun olacaktır.

Kısa çalışma döneminin kıdem tazminatında dikkate alınması konusunda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karar,<sup>370</sup> “Kıdem tazminatının hesaplanmasında kısa çalışma döneminin dahil edilip edilmemesine ilişkin bir uyuşmazlıkta, işçi 5 ay 27 gün mevzuata uygun şekilde kısa çalışma gerçekleştirmiştir. Söz konusu uyuşmazlıkta yasaya uygun olarak gerçekleştirilen kısa çalışma süresinin kıdeme eklenmesi gerektiği açıktır.” şeklindedir.

#### **2.5.7.4. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Etkisi**

İK m.55/j hükmü doğrultusunda, “işveren tarafından verilen diğer izinler ve 65. maddede belirtilen kısa çalışma süreleri” işçinin yıllık izin belirlemede çalışıldığı kabul edilen süreler olarak sayılmaktadır. Ancak bu husus İK'ya tabi işçiler için geçerli olacaktır. Kısa çalışma modelinin uygulandığı hallerde bu süreçte geçen süreler ile yıllık izin ilişkisine dair bir Yargıtay kararı,<sup>371</sup> “Kısa çalışma süresi 4447 sayılı Kanun'un Ek 2'nci maddesinde azami üç ay olarak belirlenmiş iken, Ülkenin ekonomik yönden karşı karşıya kaldığı olumsuz şartlar nedeniyle bu sürenin altı aya çıkarılması ve akabinde altı ay daha uzatılması nedeniyle, kısa çalışma süresinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınacağı yönündeki maddede azami olarak belirlenen üç aylık sürenin esas alınması gerektiği, bu sürenin üstündeki kısa çalışma süresinin hesaplama dahil edilmemesinin hakkaniyete uygun olacağı değerlendirilmektedir.” şeklindedir.

#### **2.5.7.5. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Açısından Etkisi**

Ulusal bayram ve genel tatil günleri (UBGT) 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Yine kanunda UBGT'nin kısa çalışma dönemi içerisine gelmesi haline ilişkin mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, faaliyetin tamamının ya da bir kısmının durması ve olağan çalışma sürelerinin azaltılması sebebiyle yapılan kısa çalışmaları ayrı değerlendirmek gerekecektir.

<sup>370</sup> Yargıtay 9. HD. 14.07.2011 T., 2010/50993 E., 2011/27305 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 07.03.2025)

<sup>371</sup> Yargıtay 9. HD. 14.07.2011 T., 2010/50993 E., 2011/27305 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 07.03.2025)

İşyerinde faaliyetin işyerinin bir bölümünde ya da tamamında durması halinde kısa çalışma yapılmış ve bu faaliyet kesintisi yapılan döneme UBGT denk gelmişse işçiye bu günler için ek bir ödeme yapılmayacaktır. Bu konuda Yargıtay,<sup>372</sup> “Dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı işyerinin 2009 yılı Eylül ayında meydana gelen sel afetinden etkilendiği ve 01/09/2009-30/03/2010 tarihleri arasında işyerinde kısa çalışma uygulandığı, kısa çalışma süresinde faaliyetin tamamen durduğu ve davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçilerin çalışma yapmadığı, bu durumun SGK kayıtları ve bordrolara da yansıtıldığı anlaşılmıştır. Mahkemece, işyerinde uygulanan kısa çalışma döneminde davacının çalışma yapmadığı gözetilmeyerek, bu dönemleri de kapsar şekilde fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları hesabı yapan rapora itibar edilmesi hatalıdır.” hükmünde bulunmuştur.

Faaliyetin kısmen durduğu hallerde ya da normal çalışma süresinin azaltıldığı durumlarda bu sürelerin UBGT ile çakışması halinde çalışanın da bu oranda UBGT ücreti alması hakkaniyete uygun olacaktır. UBGT hakkındaki durumun kıyas yoluyla hafta tatiline de uygulanabileceği söylenebilir.

## **2.5.8. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi**

### **2.5.8.1. Kısa Çalışma Süresinin Bitmesi**

Kanunda kısa çalışma süresinin 3 ay olarak belirlendiğini, bu sürenin 3 aydan kısa olabileceğini ve kısa çalışma talebini İŞKUR’un değerlendireceğini çalışmamızda değinmiştik. İŞKUR tarafından kısa çalışma onaylandığında, işverenin talebine bağlı olmaksızın kısa çalışmanın uygulanacağı süre de bildirilir. İşte İŞKUR tarafından bildirilen kısa çalışma süresinin bitimi ile kısa çalışma kendiliğinden sona erecektir. İşverenin kısa çalışma modelini uygulama ihtiyacı devam ediyorsa İŞKUR’dan ayrıca bir talepte daha bulunması gerekecektir.<sup>373</sup>

### **2.5.8.2. Kısa Çalışma Nedenlerinin Sona Ermesi**

Kanunda kısa çalışma modelinin uygulanabilmesi için işyerinde bulunması gereken bazı şartların mevcudiyeti arandığını çalışmamızın önceki bölümlerinde bahsetmiştik. Bu nedenler

<sup>372</sup> Yargıtay 9. HD. 16.04.2018 T., 2015/15809 E., 2018/8593 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 10.03.2025)

<sup>373</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.34.

kanunda “*genel ekonomik kriz, bölgesel kriz ya da sektörel kriz*” olarak belirtilmiş, bu nedenlerin varlığı yeterli görülmemiş ve bu nedenlerle işyerinin önemli ölçüde etkilenmesi şartı aranmıştır. Bu doğrultuda kısa çalışma uygulamasının temel şartları olan bu nedenlerin mevcut olmaması halinde kısa çalışma modelinin uygulaması son bulacaktır.

### **2.5.8.3. İşçinin Kısa Çalışma Dönemi İçerisinde Başka İşte Çalışması Durumu**

KÇY m.9/1’e göre, “*kısa çalışma ödeneği alan sigortalının, iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı işyerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurtdışına çıkması ve ölümü halinde*” kısa çalışma ödeneği ve bununla paralel olarak o işçi için kısa çalışma uygulaması sona erecektir. Bu hükme göre, işçi kısa çalışma dönemi içerisinde herhangi bir işyerinde çalışmayacaktır. Daha doğrusu çalışması halinde kısa çalışma ödeneği sona erdirilecektir. Ek olarak kısa çalışma dönemi içinde olan ve kısa çalışma ödeneği alan işçinin bu dönem içerisinde kendi ev ya da bahçe işlerinde çalışması ve ücretsiz sosyal yardımlar amacıyla yaptığı çalışmalar kısa çalışma ödeneğini etkilemeyecektir.<sup>374</sup>

### **2.5.9. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi**

Kısa çalışma kavramı, çalışma hayatında ortaya çıkan ekonomik kriz ya da diğer zorlayıcı sebepler dolayısıyla işletmelerin normal faaliyetlerini azaltmaları ya da tamamen durdurmaları halinde karşımıza çıkan bir esneklik modelidir. Bu model hem işçi hem de işveren odaklı olması nedeniyle oldukça faydalı olduğu değerlendirilmektedir. Şöyle ki, faaliyetini devam ettiremeyen işverenin işçi maliyetlerinden kurtarmak, işçilerin işsiz ve ücretsiz kalmalarını engellemek ve istihdamın korunması amacı taşıyan bu model kriz durumlarına geçici bir çözüm üretmesi anlamında olumlu etkileri olmaktadır.

Kısa çalışma ile ilgili mevzuatta ve doktrinde kısa çalışma dönemine geçilmesi durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin mümkün olup olmadığıyla ilgili netlik bulunmamaktadır. İK m.24-25 hükümlerine bakıldığında işçinin zorlayıcı sebeplerin varlığı durumunda iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği yazarken İSK’da haklı fesih durumu

---

<sup>374</sup> AKYİĞİT, Kısa Çalışma, s.21.

düzenlenmemiştir. İki kanundaki farklılık da doktrinde görüş ayrılığına sebep olmuştur. Bu doğrultuda gerek genel özel kanun ilişkisi gerek işçi lehine yorum ilkesi sebebiyle bizim görüşümüz zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma modeline geçmek zorunluluğu bulunan işçinin zorlayıcı nedenin varlığı sebebiyle haklı sebeple fesih hakkını kullanabileceği yönündedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İSTİHDAM ŞEKLİ BAKIMINDAN ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

#### 3.1. GENEL OLARAK

Anayasa'nın "*çalışma ve sözleşme hürriyeti*" başlıklı 48. maddesine paralel şekilde kaleme alınmış olan İK m.9'a göre, iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işverenin sözleşmeleri kanuni sınırlamalar içerisinde kalmak şartıyla istedikleri gibi düzenleyebilecekleri ifade edilmiştir. Yine bu maddede bu sözleşmelerin belirli ya da belirsiz süreli olarak düzenlenerek sözleşme süresinin belirlenmesinde serbesti bulunduğu ve tam ve kısmi süreli olarak düzenlenerek de çalışma süresini belirlemede serbest oldukları ifade edilmiştir.<sup>375</sup> Bu doğrultuda istihdam şekli bakımından esnek çalışma modelleri bu başlık altında incelenecektir.

#### 3.2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

##### 3.2.1. Genel Olarak

Son zamanlarda yaşanan küreselleşme süreci ve teknolojik gelişmeler, işletmeler arasındaki rekabet sürecini de artırmış ve işletmelerin buna uyum sağlama ihtiyacı doğmuştur. Bundan dolayı iş hukukunda yer alan katı düzenlemelerin değiştirilmesi amacıyla esnek modeller gündeme gelmiş ve bu modellerden birisini de belirli süreli iş sözleşmesi oluşturmuştur.<sup>376</sup> Belirli süreli iş sözleşmeleri ortaya çıktığında tüm sözleşmeler gibi sözleşme özgürlüğü kapsamında serbest şekilde uygulanmıştır ancak varoluşunda işçi aleyhine sonuçlanabilecek hükümler bulunması sebebiyle bu serbestide sınırlandırmaya gidilmiştir. Tüm bunlara rağmen esnekliğin temel amaçlarından birisi olan istihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi gerekçeleriyle belirli süreli iş sözleşmelerinin uygulanması kolaylaştırılmıştır.<sup>377</sup> Belirli süreli iş sözleşmelerinin karşıtı belirsiz süreli iş sözleşmeleridir ve esas olan da belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleri de bazı iş kollarında hem işçi hem de işveren için fayda getirmesi sebebiyle uygulama alanı bulan modellerdendir.

<sup>375</sup> CANİKLİOĞLU, Kısa Çalışma, s.522.

<sup>376</sup> İNCİROĞLU, s.12.

<sup>377</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, s.15.

4857 sayılı İK yürürlüğe girene kadar 1475 sayılı Kanun döneminde belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler bulunmamaktadır. Yürürlük tarihine kadar bu sözleşme türü içtihat ve Yargıtay kararları sayesinde biçimlenmiştir. 4857 sayılı Kanun'a getirilen düzenlemeler 99/70 sayılı Direktifin eki niteliğinde olan Çerçeve Sözleşme hükümleri göz önünde bulundurularak yapılmıştır.<sup>378</sup>

### **3.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı ve Özellikleri**

İK m.11/1 hükmüne göre belirli süreli iş sözleşmesi, “*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasındaki yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi*” olarak tanımlanmıştır. Tanımdan anlaşılacağı üzere kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunu objektif koşulların varlığına bağlamıştır. Bu tanımdan tarafların diledikleri gibi belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacağı sonucuna varılabilecektir.<sup>379</sup> Madde metninde geçen objektif şartlara uygun olmayan bir işin belirli süreli yapılması durumunda bu sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.<sup>380</sup> Bu husustan da az önce bahsettiğimiz gibi belirsiz süreli sözleşmelerin temel olduğu söylenebilecektir.

Tarafların yapmış oldukları belirli süreli iş sözleşmesinin bitmesinden sonra tekrar belirli süreli iş sözleşmesi akdetmeleri durumunda zincirleme iş sözleşmesi meydana gelecektir. Kötü niyetli hareket eden işverenler, maddi açıdan kazanç sağlamak ve işçilere tazminat vermemek adına zincirleme iş sözleşmelerini uygulamaktadırlar.<sup>381</sup> İşçi aleyhine uygulamada yapılan bu yöntem 4857 sayılı İK ile yasaklanmıştır.

### **3.2.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Unsurları**

#### **3.2.3.1. Objektif Koşulların Varlığı**

İK m.11'de belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşulun aranacağı hususu yer almaktadır. Ancak öğretilerde bu koşulun ilk sözleşmede mi yoksa ilk sözleşmeden sonraki

---

<sup>378</sup> SENYEN KAPLAN, s.89.

<sup>379</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.360; SÜZEK, s.244.

<sup>380</sup> SÜZEK, s.246.

<sup>381</sup> ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.189.

sözleşme de mi aranacağı hususu tartışma konusudur. Baskın görüş<sup>382</sup> tarafların akdedeceği ilk belirli süreli iş sözleşmesinde dahi objektif koşulların aranması gerektiği şeklindedir. Karşıt görüşte olan bazı yazarlar<sup>383</sup> ise belirli süreli iş sözleşmesinde aranan objektif koşulun birinciden sonra yapılan sözleşmelerde aranacağı görüşündedir. Yargıtay'ın bu konudaki görüşü ise yapılacak her belirli süreli iş sözleşmesinde objektif koşullarına aranması gerektiği yönündedir.<sup>384</sup> Kanun metninde yer alan objektif koşullar, süresinin belirli olması ya da belirlenebilir nitelik taşımamasını ve geçici amaçlarla yapılmış olmasını ifade etmektedir. Yani belirli süreli iş sözleşmesi yapılan iş, işletmenin geçici olan işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla yapılıyor olmalıdır.

### **3.2.3.1.1. İşin Belirli Süreli Olması**

İşçi ile işverenin belirli süreli iş sözleşmeleri yapabilmeleri için sözleşmenin yapıldığı esnada işin ne kadar süre sonra sona ereceğinin bilinmesi ya da öngörülmesi gerekmektedir.<sup>385</sup> Yani bu açıklamadan ne zaman biteceği bilinmeyen ya da öngörülemeyen işlerde belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilemeyeceği söylenebilecektir. İşin süresi ise sözleşmenin belirli süreli olması hususunda etki yaratmamaktadır. Yani 3 ay sürecek bir iş için de 2 yıl sürecek bir iş için de belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilecektir. Bu konuda dikkat edilmesi gereken husus işin niteliğinin geçici olması durumudur ve geçici niteliğe sahip olmayan sürekli işlerde belirli süreli iş sözleşmesi akdedilemeyecektir.<sup>386</sup>

### **3.2.3.1.2. Belirli Bir İşin Tamamlanması**

İK'da geçen belirli süreli iş sözleşmesi tanımından yola çıkarak belirli bir işin tamamlanması hususunun da objektif koşullardan olduğu söylenebilecektir. Burada geçen

---

<sup>382</sup> EYRENCİ, Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu Kitabı, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya,2013, s. 152-153; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.164; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.1; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.377; SÜZEK, s.245; GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.170; SENYEN KAPLAN, s.89; SÜMER, İş Hukuku, s.42; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.71; ÇELİK/CANIKOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.182-183.

<sup>383</sup> DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Barolar Birliği Yayınları, C.1, Ankara, 2006, s.75. (Sorularla İş Hukuku)

<sup>384</sup> Yargıtay 9. HD., 15.11.2012 T., 2012/30622 E., 2012/37826 K. <https://legalbank.net/arama> (E.T. 14.05.2025)

<sup>385</sup> NARMANLIOĞLU, s.220.

<sup>386</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.185.

tamamlanma hususu, sıfırdan bir işin yapılması ya da yapılmış bir işin bitirilmesi şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.<sup>387</sup>

### **3.2.3.1.3. Objektif Koşulun Bulunmaması**

İK'da objektif koşulun yer almadığı ancak belirli süreli olarak düzenlenmiş sözleşmelerin akıbeti konusunda bir hüküm düzenlenmemiştir. Doktrinde yaygın olan görüş, objektif koşul bulunmadan yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde bu sözleşmenin belirli değil belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiği şeklindedir.<sup>388</sup> 2020 Eylül ayında Yargıtay 22. HD. ve 9. HD. verdikleri ortak karar ile içtihat değişiklikleri gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda dairelerin birleşmesi ile objektif koşulla ilgili verilen karar<sup>389</sup> taraflar arasında düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi objektif koşul şartını taşımadığından belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesinin yerinde olacağı şeklinde olmuştur.

### **3.2.3.2. Süreye Bağlanma İradesi**

Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için taraflarca işin bir süreye bağlanmış olması gerekmektedir.<sup>390</sup> Taraflarca bağlanan süre takvim esaslı bir süre olabileceği gibi bir işin amacının esas alınması şeklinde de karşımıza çıkabilecektir. Takvim esaslı belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme yapılırken bir süre belirlenir ve belirlenen sürenin sona ermesiyle sözleşme tamamlanır.<sup>391</sup> İşin amacına göre belirlenen sözleşmelerde ise bazen bu belirleme zor olabilmektedir. Burada önemli olan husus işin ne zaman biteceği hususunda tarafların öngörü sahibi olabilmeleri hususudur.<sup>392</sup>

### **3.2.3.3. Şekil Şartına Uygun Bir Sözleşmenin Varlığı**

Her ne kadar sözleşmelerde şekil serbestisi bulunsa da İK m.8/2 ve 11/1 düzenlemeleri belirli süreli iş sözleşmelerinde bu duruma istisna getirmiştir. Değişiklik öncesi İK m.8/2

---

<sup>387</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.72; SÜZEK, s.250.

<sup>388</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.265; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.167; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.379.

<sup>389</sup> Yargıtay 9. HD. 01.06.2022 T., 2022/6021 E., 2022/6943 K. <https://legalbank.net/arama> (E.T. 15.05.2025)

<sup>390</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, s.81.

<sup>391</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.185.

<sup>392</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.163.

hükmü doğrultusunda bir yıl ve daha fazla süreli olan iş sözleşmelerinin yazılı olması şartı düzenlenmiştir. Ancak yapılan değişiklik ile İK m.11/1 hükmünde herhangi bir süre sınırı olmaksızın belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olması zorunluluğu kabul edilmiştir.<sup>393</sup>

#### **3.2.4. Ayrım Yasağı**

Yukarıda belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların belirsiz süreliilere göre dezavantajlı yanları olduğundan bahsetmiştik. Bu dezavantajların önlenmesi için belirli ve belirsiz süreli çalışanlar arasında ayrım yasağı getirilmiştir. Bu doğrultuda işyerinde belirli ve belirsiz süreli işçileri birlikte çalıştıran işverenin, çalışma koşullarında ve maddi koşullarda ayrım yapmaması gerekmektedir.<sup>394</sup> İşverenin ayrım yasağına aykırı davranması durumunda ayrımcılığa uğrayan işçi, İK m.5/6'da bulunan tazminat ve yoksun kalınan hakların talebi mümkün olacaktır.<sup>395</sup>

#### **3.2.5. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi**

Belirli süreli sözleşmeler, esneklik çatısı altında uygulanan diğer modeller gibi işçi ve işverenin ihtiyaçlarını gidermek amacıyla ortaya çıkmış sözleşme türleridir. Bu model, sürekli bir iş ilişkisini içermeyip belirli bir amaç ya da süre için kurulan sözleşmeler olmaları bakımından işverenlerin ihtiyaçlarını karşılama anlamında önemli katkılar sunmaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçiyi sosyal yönden daha fazla koruması sebebiyle belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif koşul şartına bağlanması doğru bir uygulamadır. Bu sebeptir ki kanun koyucu bizim de savunduğumuz şekilde belirli süreli iş sözleşmelerine bazı kısıtlamalar getirmiştir ve yargı kararlarında<sup>396</sup> da bu kısıtlamalara uyulmaması durumunda işçiyi koruyucu hükümler içtihat olarak kabul edilmiş durumdadır. Esnek çalışma modellerinin genel özelliklerinden olan işsizliği azaltma, istihdamı koruma ve iş tecrübesi yaratma gibi amaçları taşıyan belirli süreli iş sözleşmelerinin çalışma hayatına katkı sağlayan modellerden olduğu değerlendirilmekle birlikte işçiyi koruma amacıyla konulan katı hükümler, özellikle belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasındaki sıkılıklar, sözleşme türünün yaygınlaşmasını engelleyici niteliktedir. Bu kapsamda faydalı bir model olarak değerlendirdiğimiz belirli süreli iş sözleşmelerinin katı hükümlerinin esnekleşmesiyle istihdama katkısının artabileceği düşünülmektedir.

<sup>393</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.185; SÜZEK, s.310.

<sup>394</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.198.

<sup>395</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.61.

<sup>396</sup> YİBGK, 08.03.2019 T., 2017/10 E., 2019/1 K.

### 3.3. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

#### 3.3.1. Genel Olarak

İK ve doktrinde kısmi süreli iş sözleşmesi kalıbı kullanılıyor olsa da günlük konuşma dilinde bu çalışma türü için part-time çalışma kalıbı daha sık kullanılmaktadır. Türkiye’de kısmi süreli çalışma, halk arasında bilinen adıyla part-time, tabirini ilk 1982 yılında istihdam sorununun ortadan kaldırılması amacıyla düşünülen çalışma biçimi olarak gündeme getirilmiştir.<sup>397</sup> 1475 sayılı Kanun’un yürürlükte olduğu dönemde kısmi süreli iş sözleşmesi Kanunda yer almamasına rağmen gerek Yargıtay<sup>398</sup> gerekse de doktrin görüşüne göre kısmi süreli iş sözleşmelerinin geçerliliği kabul ediliyordu. Bunun sebebi kanunda bu sözleşmelerin yapılmasını engelleyen herhangi bir hüküm bulunmaması olarak söylenebilir.<sup>399</sup>

Kısmi çalışmanın mevzuata girişi 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile mümkün olabilmiştir. İK’ya böyle bir ekleme yapılmasının sebebinin esnek çalışma modellerini İK’ya eklenmesi gerekliliği olduğunu çalışmamızın önceki bölümlerinde ifade etmiştik. İşte bu doğrultuda Türkiye’de esneklikle ilişkili düzenlemelerden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi mevzuatta yer bulmuştur.<sup>400</sup> İK m.13/1’e göre, “*İşçinin normal çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye oranla daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir*”.

İK’da kısmi süreli iş sözleşmeleri normal kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma olmak üzere 2 türü düzenlenmiştir. Çalışmamızda bu iki model incelenecek olup bunlara ek olarak İK’da düzenlenmemiş olan yan işte çalışma ve iş paylaşımı modelleri de incelenecektir. Bu iki modelin İK’da düzenlenmemiş olması mevzuata aykırı olduğu anlamına gelmemektedir.

<sup>397</sup> İŞERİ, Özge, Kısmi Çalışma, İstanbul Barosu Dergisi, C.83, S.5, 2009.

<sup>398</sup> Yargıtay HGK. 2003/21-143 E., 2003/159 K., 12.03.2003 T., (“...işyerinde sürekli çalışmayı gerektirmeyen uzmanlığa dayanan hekim, hukukçu, mühendis, muhasebeci, vergi uzmanı ve danışmanlık gibi işlerde çalışanlarla kısmi süreli çalışmaya dayanan hizmet sözleşmeleri uzun zamandan beri yapılmaktadır.”) <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.15.03.2025)

<sup>399</sup> CANİKLİOĞLU, Nurşen, İş Kanunu’nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Sorunlar, Ali Cengizoğlu (Ed.), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 2016, s.180. (Kısmi Süre Sempozyumu)

<sup>400</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.174; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.276; CENTEL, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul, 1992, s.35. (Kısmi Çalışma); CANİKLİOĞLU, Nurşen/YAMAKOĞLU, Efe, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz, 2013, s.10; ZEYTİNLİOĞLU, Emin, Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2004, S.1-2, s.449. (Kısmi Süreli Çalışma); SARIBAY, Gizem, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’ a Armağan, İstanbul 2008, s.284.

İK emredici hükümlerine aykırılık oluşturmadığı sürece sözleşme özgürlüğü kapsamında bu modeller gibi esnek çalışma biçimlerinin uygulanması mümkün olacaktır.<sup>401</sup>

Kısmi süreli iş sözleşmesinin temeli işyerinde normal sürelerden daha az bulunma anlamına geldiğinden, gelir elde etme gayesi bulunan öğrenci ve kadınlar için avantajlı bir istihdam modeli olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>402</sup> Yine kısmi süreli iş sözleşmesi işçinin sosyal yaşantısını istediği gibi düzenlemesine olanak sağlarken işverene de maddi açıdan avantajlar sağlamaktadır.

175 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi'nde kısmi süreli çalışma tanımlanmamış ancak kısmi süreli çalışan tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, "*kısmi süreli işçi, normal çalışma süresi kararlaştırılabilir tam zamanlı işçiden daha az olan işçi*" olarak tanımlanmıştır.<sup>403</sup> 97/81/AT sayılı Avrupa Birliği Direktifinde de yine çalışan tanımı yapılmış, bu tanıma göre kısmi çalışan işçi, "*haftalık bazda veya bir yıla kadar bir süre boyunca ortalama üzerinden hesaplanan normal çalışma saatleri, karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden daha az olan bir işçi*" şeklinde tanımlanmıştır.<sup>404</sup>

### 3.3.2. Türk Mevzuatında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Kısmi süreli iş sözleşmesi, haftanın bazı günleri tam çalışma saat, ya da kısmi çalışarak uygulanabileceği gibi haftanın her günü kısmi çalışma yaparak da uygulanabilen sözleşmelerdir.<sup>405</sup> İlk kısmi süreli iş sözleşmesi düzenlemesi 4857 sayılı İK'da düzenlenmiş olup m.13/1'te "*İşçinin normal çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye oranla daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.*" şeklinde tanımlanmış olup tam zamanlı çalışmakta olan emsal nitelikli işçiyle de aralarında ayırım yapılmaması gerektiği belirtilmiştir.<sup>406</sup> Kanun metninde yer alan daha az ifadesi net bir sınır çizmediğinden karışıklık oluşturabilecek niteliktedir. Ancak kanun metni açıklamasında, "*işyerinde uygulanmakta olan olağan haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu bir durumda, kısmi süreli çalışma için 2,3 saatlik çalışmalar kabul edilmeyecektir. Kısmi çalışma kabul*

---

<sup>401</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.277.

<sup>402</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.70.

<sup>403</sup> CANIKLIOĞLU/YAMAKOĞLU, s.10.

<sup>404</sup> SEVİMLİ, Ahmet, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul, Beta, 2019, s.12.

<sup>405</sup> SENYEN KAPLAN, s.147; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.27; Yargıtay HGK. 2015/215 E., 2017/1255 K., 01/11/2017 T. <https://www.kararara.com> (E.T. 16.03.2025)

<sup>406</sup> ŞİŞLİ, Zeynep, "Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekiminin Kıdem ve İhbar Tazminatı Hakları", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, 2007, s.98.

edilmesi için en azından olağan tam sürenin üçte ikisinden daha az olması ve haftalık 30 saatin altında çalışacak şekilde istihdam edilmesi gerekmektedir.” İfadesi ile bu durum örneklendirilmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi konusundaki başka bir ifade ÇSY’de yer almaktadır. Yönetmeliğin 6. maddesinde, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” olarak tanımlanmıştır.<sup>407</sup> Yargıtay’ın bir kararında<sup>408</sup> 30 saat dahil olmak üzere 30 saatten daha az yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışma kapsamında olacağı kabul edilmiştir.

İK tam süreli ve birden fazla işverene bağlı olmayan işçi ve işi esas olarak oluşturulmuştur. Bu sebeple kısmi süreli çalışma uygulaması kanun açısından istisnai bir uygulama olduğundan bu konuda bazı hükümler kaleme alınması gerekmiştir.<sup>409</sup>

İK m.5/2’te “esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağı” düzenlenmiştir. M.13/2’de “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.” Aynı fıkroda “kısmi süreli çalışan işçinin, ücret ve para gibi bölünebilir menfaatlerin tam süreli emsal işçiye orantılı şekilde ödeneceği” ifade edilmiştir.

Bir başka uygulama, İK hükümlerine 2016 yılında yapılan değişiklik ile oluşmuştur. Bu değişiklik sonrasında İK 13/5 hükmü, “İK m.74’te yer alan izinlerin yani analık izni ve ücretsiz yarım çalışma izinlerinin bitiminden itibaren çocuğun zorunlu ilköğretim çağını başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.” şeklinde uygulamaya alınmıştır. Bu hüküm sonrasında da “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin uygulanmasını kolaylaştıran hükümlerden birisi de Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 13. maddesinde bulunmaktadır. Bu maddede kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma şeklinde çalışanların yıllık izin haklarının tam süreli çalışanlar gibi olduğu ve

---

<sup>407</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.183.

<sup>408</sup> Yargıtay 9. HD., 2009/37019 E., 2012/2239 K., 30.01.2012 T., “Gereğede üçte ikisinden az olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında”. kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 17.03.2025)

<sup>409</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.180; SEVİMLİ, s.3.

bunun aksinin uygulanamayacağı hususu yer almaktadır. Yönetmelik metni, kısmi süreli çalışanların yıllık izinleri hususunu açıklığa kavuşturmakla birlikte tam süreli çalışanlarla aralarında bulunan eşitliği de vurgulamıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin uygulanmasını kolaylaştıracak başka bir hüküm de FÇY'nin 8. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapamayacaktır.

### **3.3.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Unsurları**

#### **3.3.3.1. Genel Olarak**

Kısmi süreli çalışma, genel bir tanımla açıklanmak istenirse “*işyerinde tam gün süre ile çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha az bir süre ile düzenli bir biçimde çalışma*” olarak tanımlanabilecektir.<sup>410</sup> Doktrindeki ve uluslararası mecradaki tanımlar incelendiğinde kısmi süreli çalışmada temel unsurun emsal işçiye göre daha az çalışıyor olmak olduğu söylenebilecektir.<sup>411</sup> Ancak kısmi süreli çalışmanın unsurlarından bahsetmek gerekirse, emsal işçiye göre daha kısa çalışma, düzenli ve sürekli çalışma ve serbest irade ile çalışmadır. Çalışmamızda bu unsurların detayına yer verilecektir.

#### **3.3.3.2. Emsal İşçiye Göre Daha Kısa Çalışma Süresi**

Çalışma süresinin emsal işçiye göre daha kısa olma unsuru yukarıda bahsettiğimiz gibi İK m. 13/1’de geçen en temel unsurdur. Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu kararlarda kısa çalışmanın süresinin ne olacağını belirlemiştir. Yargıtay,<sup>412</sup> “*Emsal işçi kısmi süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınan kişi olup İK’da yer alan haftalık 45 saatlik çalışma süresi azami süredir. Bu doğrultuda emsal işçinin haftalık 45 saat olarak yaptığı olağan*

---

<sup>410</sup> GÜNAY, Arkin, 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmanın Özel Biçimleri, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2019; ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli Çalışma, s.451; SARIBAY, s.274.

<sup>411</sup> CANIKLIOĞLU/YAMAKOĞLU, s.11; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.27.

<sup>412</sup> YHGK, 02.05.2019 T. 2015/3943 E. 2019/509 K. <https://www.lexpera.com.tr>; YHGK, 01.11.2017 T. 2015/215 E. 2017/1255 K. Yargıtay 22. HD. 14.01.2019 T., 2016/3925 E., 2019/747 K.; Yargıtay 22. HD., 09.07.2018 T., 2017/13548 E., 2018/17459 K.; Yargıtay 9. HD., 01.06.2017 T., 2015/10163 E., 2017/9469 K. <https://mevzuat.kararara.com>; Yargıtay 9. HD., 11.04.2016 T., 2015/342 E., 2016/8812 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T.20.03.2025)

*çalışmasına karşılık bir işçinin 30 saat ve daha az çalışmasının kararlaştırılması durumunda kısmi süreli iş sözleşmesinin mevcudiyetinden bahsedilebilecektir.” şeklinde ifade etmiştir.*

İK m.63 doğrultusunda normal çalışma süresi haftalık en çok 45 saat olabileceği, tarafların aralarında anlaşmasıyla bu sürenin daha altında bir süre kararlaştırabileceklerini çalışmamızda belirtmiştik. Bu kapsamda işyerinin normal çalışma süresi 45 saat de olsa bu süreden daha az da olsa normal çalışma süresinin üçte ikisine kadar olan çalışmalar kısmi süreli iş olarak kabul edilecektir.<sup>413</sup> Buradan yola çıkarak normal çalışma süresi 45 saat olan işyerlerinde 30 saat, 40 saat olan işyerlerinde 26 saat 40 dakika ve 33 saat olan işyerlerinde 22 saate kadar olan süreler kısmi çalışma ile tam çalışmanın sınırını oluşturacaktır.<sup>414</sup>

### **3.3.3.3. Düzenli ve Sürekli Çalışma**

Yine çalışmamızda kısmi süreli çalışmanın haftanın her günü normal çalışma sürelerinden daha az çalışmak suretiyle ya da haftanın bazı günleri tüm gün çalışarak gerçekleştirilebileceğini belirtmiştik. Bu açıklamayla paralel olan Yargıtay kararları da mevcuttur.<sup>415</sup> Düzenlilik aynı saatlerin sürekli uygulanması anlamında değil, kısmi çalışma yapılmasının geçici değil düzenli bir şekilde devam ediyor olmasını ifade etmektedir.

İK’da kısmi süreli çalışma için dikkate alınacak dönem haftalık olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda kısmi süreli çalışma yapan işçinin çalışma süresi hafta içerisinde serbestçe ayarlanabilecektir. Ancak Türkiye’de yaygın anlayış ücretlerin aylık ödenmesi olduğundan ve işçi ve işverenin çalışma saatlerini belirleme fırsatını genişleteceğinden kısmi süreli çalışmada dikkate alınacak dönemin aylık olarak planlanmasının da olumlu olabileceği görüşündeyiz.

İK m.10/1’e göre, *“Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.”* Yine aynı maddenin 2. fıkrasında süreksiz işlere Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun maddesinin gerekçesinde süreksiz işlerde kısmi süreli iş sözleşmelerinin neden uygulanmayacağına ilişkin bir ifade bulunmamaktadır. Bir işin sürekli olup olmadığı hususunda

<sup>413</sup> EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020, s.66.

<sup>414</sup> ŞENTÜRK, Mustafa, İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma, İstanbul, 2018, s.38; KILIÇOĞLU, Kemal/ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, İstanbul, 2013, s.205; AKYİĞİT, s.156.

<sup>415</sup> YHGK, 02.05.2019 T., 2015/3943 E., 2019/509 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.22.03.2025) ; Yargıtay 22. HD., 10.10.2018 T., 2017/15216 E., 2018/21678 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.22.03.2025)

tereddüt oluşması halinde istisnaların dar yorumlanması ilkesi<sup>416</sup> ve işçi lehine yorum ilkesi doğrultusunda işin sürekli olduğu sonucuna varılabilecektir.

#### **3.3.3.4. Serbest İrade İle Çalışma**

Kısmi süreli çalışma, işçi ve işverenin rızası ile kurulan bir sözleşmeye istinaden yürütülüyor olmalıdır.<sup>417</sup> Rıza ile yapılan kısmi süreli çalışmayla gönülsüz kısmi çalışma karıştırılmamalıdır. Gönülsüz kısmi çalışma genellikle ekonomik olarak zor geçen dönemlerde zorunlu olarak yapılan ve çalışanların genellikle tam süreli iş bulamadığı dönemlerde yapılan çalışmalardır.<sup>418</sup>

#### **3.3.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması ve Şekli**

##### **3.3.4.1. Kurulması**

Kısmi süreli çalışmanın çalışma hayatının içerisinde bulunmak isteyen ancak bazı nedenlerle tam süreli çalışma gerçekleştiremeyen kişilerin çalışma hayatına katılmalarına olanak sağladığını söyleyebiliriz.

İK m.9 hükümleri doğrultusunda, işçi ve işveren kanuni sınırlamaları ihlal etmedikleri sürece diledikleri gibi iş sözleşmesi akdedebileceklerdir. Yine bu sözleşmelerin tam süreli veya kısmi süreli olması mümkündür. Sözleşmenin kısmi süreli olarak yapılması halinde yine iş sözleşmesinin gerekli unsurlarının karşılanması gerekmektedir. Bu durumda kısmi süreli olarak akdedilen iş sözleşmesi kurulurken işçinin çalışma süresinin emsal olarak görülen işçiye kıyasla önemli ölçüde daha az olması, işverenin bu çalışma karşılığında ücret ödemesi, işçinin ücret karşılığında iş görme edimini yerine getirmesi ve işverene bağımlı olarak çalışması gerekmektedir.<sup>419</sup> İş ilişkilerinde geçen bağımlılık unsurunun tespiti bazı durumlarda tespit edilememektedir. Bağımlılık konusunda Yargıtay bir kararında<sup>420</sup> “işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığı, çalışma saatlerinin kesin veya esnek biçimde

<sup>416</sup> Yargıtay 9. HD., 24.02.2015 T., 2013/12664 E., 2015/7882 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.22.03.2025)

<sup>417</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.31; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.207.

<sup>418</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.31.

<sup>419</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.176-187; SÜZEK/BAŞTERZİ, İş Hukuku, s.277; NARMANLIOĞLU, s.165-174.

<sup>420</sup> YHGK. 06.06.2018 T., 2015/2222 E., 2018/1183 K.

*belirlenmiş olması, işin yapılacağı yerin açık veya genel olarak belirlenmiş olması, iş araçlarının dokümantasyonunun sağlanmış olması gibi ek ölçütlerin getirilmesi” gibi tespitler yaparak duruma açıklık getirmeyi amaçlamıştır.*

İK m.13’te düzenlenmiş olan kısmi süreli iş sözleşmesi normal kısmi süreli iş sözleşmesidir. Normal kısmi süreli iş sözleşmesinin diğer kısmi süreli iş sözleşmelerinden farklı çalışma süresinin çalışma öncesinde belirlenmiş bulunmasıdır.<sup>421</sup> Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan bir işçinin başka bir işverenle de ayrı bir kısmi süreli iş sözleşmesi akdetmesinin herhangi bir sakıncası bulunmamaktadır. Yine kısmi süreli iş sözleşmesi belirli süreli ya da belirsiz süreli olarak akdedilebilecektir.<sup>422</sup>

İK m.63’te çalışma süresinin esas olarak haftanın günlerine bölünerek eşit olarak uygulanması kabul edilmiş ancak tarafların eşit olmamasını da kararlaştırabileceklerini ifade edilmektedir. Kısmi süreli çalışma da sık olarak kullanılan usul de haftanın çalışma gün ve saatlerinin her gün için aynı olmasıdır. Ancak bu durum zorunlu olmayıp haftanın bazı günleri tam süreli olarak çalışıp bazı günlerinde çalışmama olarak da karşımıza çıkabilmektedir.<sup>423</sup>

### **3.3.4.2. Şekli**

İK iş sözleşmesinin kanuni sınırlamalar hariç olmak üzere herhangi bir şekil şartına bağlı olmadığını belirtmiştir. İK m.13’te düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmeleri de iş sözleşmesinde bulunan istisnalar haricinde şekil şartına tabi olmadığı için sözleşme serbestisi içerisinde düzenlenebilecektir.<sup>424</sup> Yazılılık geçerlilik şartı olarak belirlenmese de iş sözleşmesinin ispatı açısından kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak akdedilmesinde fayda bulunmaktadır.<sup>425</sup> Yargıtay, kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı olmasını ispat koşulu olarak değerlendirmektedir.<sup>426</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, kısmi süreli iş sözleşmesinin ispatı

<sup>421</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.36; SEVİMLİ, s.11; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.72.

<sup>422</sup> CANİKLİOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.185; SÜZEK/BAŞTERZİ, İş Hukuku, s.278-279; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.131; EKMEKÇİ/YİĞİT, s.66; ŞENTÜRK, s.5.

<sup>423</sup> SANDOR, Eszter: Part-time work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, s.15.

<sup>424</sup> CANİKLİOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.185; SEVİMLİ, s.22-23.

<sup>425</sup> ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul, 2017, s.108-109. (Şekil)

<sup>426</sup> Yargıtay 22. HD., 31.08.2018 T., 2017/13489 E., 2018/13620 K. <https://legalbank-net.ezproxy.etu.edu.tr> (E.T. 22.03.2025)

konusunda, “yazılı bir sözleşme bulunmayan hallerde, kısmi çalışma olgusunun, işyerinin özelliği ile işin niteliğine bağlı olarak ispatlanabileceği” yorumunda bulunmuştur.<sup>427</sup>

Bu konuda başka bir husus Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) açısından oluşmaktadır. İK’da herhangi bir şekil şartı bulunmamaktayken SGK uygulaması, prim gün sayısı bildiriminde bir eksilik olması halinde kısmi süreli iş sözleşmesinin bulunması durumunu yazılı bir sözleşmenin varlığı şartına bağlamaktadır.<sup>428</sup>

Kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığının değerlendirilmesi öncelikle çalışma süreleri açısından gerçekleştirilir ve fiili çalışma süresi dikkate alınarak tespit edilmelidir. Uyuşmazlık konusu işçinin haftalık çalışma süresi 30 saati aşıyorsa, kısmi süreli çalışma söz konusu olamayacağından sözleşmenin yazılı olup olmaması ya da sözleşmede bulunan süreler dikkate alınmayacak ve normal iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir.<sup>429</sup> Bahsedilen duruma benzer bir olayda,<sup>430</sup> iş sözleşmesinin tam süreli olduğunu belirten bir işçi, iş sözleşmesinde çalışma süresine ilişkin bir ifade bulunmadığından ilk derece mahkemesince tam süreli çalışan olarak değerlendirilmiştir. Uyuşmazlığın Yargıtay’a taşınması sonrasında tanık beyanlarıyla çalışanın 30 saatten daha az çalıştığı tespit edilmiş ve çalışanın kısmi süreli çalışan olduğu kabul edilmiştir. Buna benzer başka kararlarda da Yargıtay fiili çalışmayı esas alarak kararlar almış ve 30 saatin üzerinde fiili çalışma gerçekleştiren işçilerin tam süreli çalıştığını kabul etmiştir.<sup>431</sup>

---

<sup>427</sup> YHGK, 02.05.2019 T., 2015/3943 E., 2019/509 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 23.03.2025) ; YHGK, 1.11.2017 T., 2015/10-2015 E., 2017/1255 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.23.03.2025)

<sup>428</sup> SEVİMLİ, s.23; Konuya ilişkin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükmüne (m.80/1, h) göre “Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.”

<sup>429</sup> KAR, Bektaş, İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri, Ali Cengizoğlu (Ed.), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Ankara, 2016, s.250. (İstihdam Biçimleri)

<sup>430</sup> Yargıtay 22. HD., 31.08.2018 T., 2017/13489 E., 2018/13620 K.; Yargıtay 22. HD., 09.07.2018 T., 2017/13548 E., 2018/17459 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.25.05.2025)

<sup>431</sup> YHGK, 06.02.2013 T., 2012/9-847 E., 2013/200 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.27.03.2025); Yargıtay 7. HD., 17.11.2015 T., 2015/3906 E., 2015/22526 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.27.03.2025) ; Yargıtay 9. HD., 11.04.2016 T., 2016/6944 E., 2016/8814 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 27.03.2025) Yargıtay 9. HD., 19.01.2012 T., 2009/34022 E., 2012/907 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.28.03.2025)

### 3.3.5. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Etkileri

#### 3.3.5.1. Genel Olarak

Kısmi süreli çalışma doğru koşullarda uygulandığında hem işçi hem de işveren için bazı faydalar yaratabilmektedir. Bu doğrultuda kısmi süreli çalışmanın sağladığı esneklik hem işçiye olumlu etki sağlayacak hem de işveren bu çalışma sisteminden faydalanacaktır. Ancak kısmi süreli çalışmanın olumlu etkileri olduğu gibi hem işçi hem de işveren açısından olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde bu etkiler incelenecek olup istihdama etkisinden de bahsedilecektir.

#### 3.3.5.2. İşçi Açısından Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Kısmi süreli çalışmanın, kadınlara erkekler karşısında fırsat eşitliği sağlıyor olması, çalışanların iş ve özel hayatlarını serbestçe ayarlayabilmelerine olanak sağlaması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerine olumlu etkisinin olması ve çalışanın motivasyonunun yükseltilmesi bakımından birçok faydalı etkisi bulunmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi diğer bazı esneklik modellerinin de sağladığı gibi işçiye çalışma süresinin bireyselleşmesi olanağı sunmaktadır.<sup>432</sup> Bu bireyselleşme doğrultusunda, çalışanlar hem çalışıp para kazanabilecek hem de eğitim, sağlık, özel hayat ve ilgi alanları gibi durumlarını yürütebileceklerdir.<sup>433</sup>

İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi dolayısıyla faydalandığı ve olumlu etkilendiği bazı durumlar doktrinde yer almaktadır. Bunlardan bahsetmek gerekirse, işçinin özel hayatı ve işi arasındaki dengeyi daha iyi sağlaması, işçinin çocukları ve çocuklarının okullarıyla ilgilenmesi anlamında katkı sağlaması, çalışma hayatını bitirip emekli olmuş ancak ek gelire ihtiyaç duyan emeklilere bu fırsatı sağlaması, yine gençlerin istihdama katılımını artırması, kadınların çalışma hayatındaki etkisini artırması, iş hayatına girmek ya da iş hayatını sonlandırmak isteyenler için kademe görevi görmesi ve işçinin motivasyonunu artırması örnek olarak gösterilebilecektir.<sup>434</sup>

---

<sup>432</sup> KARAMAN, Mehmet Halis, Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008, s.36; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.18.

<sup>433</sup> AYDIN Ufuk: "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.8, 2007, s. 44. (Uygulama Sorunları)

<sup>434</sup> SEÇKİN, Nazlı, Part-Time Employment in European Union Countries and Turkey, Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi, 2003, s.7.

Yine doktrinde kısmi süreli çalışmanın işçi bakımından olumsuz etkilerine ilişkin görüşler de bulunmaktadır. Bunlara değinmek gerekirse, kısmi süreli çalışmanın çalışma saati normal süreli çalışmaya göre daha az olduğu ve buna paralel olarak çalışanın aldığı ücretin de düşük olması, kariyer planlaması bakımından işçinin önünde bir yol çizememesi, çalışma saatlerinin düzenli olmaması, kötü niyetli işverenler tarafından sigortasız çalışma aracı olarak kullanılabilir olması ve düzensiz çalışmanın iş ve sosyal hayat üzerindeki olumsuz etkisi örnek olarak gösterilebilir.<sup>435</sup>

Kısmi süreli çalışanlar sosyal güvenlik sistemi açısından da dezavantajlı durumda yer almaktadır. Şöyle ki, çalışanların emekli aylığına hak kazanabilmeleri için belirli bir prim günü kadar çalışmaları gerekmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma süreleri daha az olacağından emeklilik aylığı kazanma haklarında dezavantajlı konumda bulunmaktadır.<sup>436</sup>

### 3.3.5.3. İşveren Açısından Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Kısmi süreli çalışmanın esnek çalışma modellerinden biri olmasının işverene sağladığı en büyük katkılarından biri çalışmanı sabit ve düzenli bir zamanda değil esnek vakitlerle istihdam edebiliyor olmasıdır. Bu esneklik işveren tarafından yoğunluk zamanlarının verimli değerlendirilmesi olarak sıklıkla kullanılmaktadır.

Ancak işverenlerin genel olarak, çalışanları esnek bir çalışma stratejisi içerisinde kullanmak, çalışma saatlerinin yoğunluğuna göre personel çalıştırmak ve personel maliyetini düşürmek en temel avantajları arasında kabul edilmektedir.<sup>437</sup> Bir başka artısı da kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışmaya göre sağladıkları katkının daha fazla olmasıdır.<sup>438</sup> Son olarak kısmi süreli çalışanların izin alma süreçlerinin normal süreli çalışanlara göre daha az olması da işveren tarafından bu çalışma modelinin tercih edilme nedenleri arasında yer almaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın olumlu özelliklerinin yanında, çalışanların çalışmalarının planlamasının yapılmasında oluşan zorluklar ve işçi başına maliyet oluşturması sebebiyle işe alım masraflarının tam ya da kısmi süreli çalışan fark etmeksizin aynı olması durumları örnek olarak gösterilebilir.

---

<sup>435</sup> KOÇ, Muzaffer/GÖRÜCÜ, İbrahim, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2011, s.163-164.

<sup>436</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen, Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.15, 2016, s.68-69. (Atipik İstihdam)

<sup>437</sup> KOÇ/GÖRÜCÜ, s.149.

<sup>438</sup> YORULMAZ, s.49; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.19; KARAMAN, s.37.

### 3.3.5.4. İstihdam Açısından Etkileri

Kısmi süreli çalışma modelinin istihdam açısından olumlu etkileri oldukça önemlidir.<sup>439</sup> Kısmi süreli çalışma sayesinde toplumun tüm kesiminin çalışma hayatına katılmasının önü açıldığı, ancak özellikle kadın ve gençlerin bu uygulamanın çalışma saatlerini esnekleştiriyor olması sayesinde istihdamın içinde olduğu söylenebilir. Çocuklu annelerin kısmi süreli çalışma modelini tercih ettiklerinden bahsetmiştik. Kadın istihdamını artırmak amacıyla kadınların tam süreli istihdamı arzulamıyorsa tam süreli çalışan annelere ek izinlerin sağlanmasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.<sup>440</sup>

### 3.3.6. Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Uygulanan Diğer Kurallar

#### 3.3.6.1. Emsal İşçi Kavramı ve Ayrım Yasağı

İK m.13 kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi haklı sebep bulunmadığı sürece, tam süreli emsal işçiden farklı bir durumda olamayacaktır. Kanun metninde geçen emsal işçi kavramına gelecek olursak, yine 13. maddede “*işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi*” olarak geçmektedir. Madde devamında, “*işyerinde aynı işyeri veya benzeri işte sürekli çalıştırılan işçi bulunmuyorsa o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli işçinin*” emsal olarak kabul edileceği yer almaktadır. İşçinin kısmi süreli çalışan işçisiyle aynı işyerinde emsal oluşturacak bir işçinin bulunmaması durumunda, işverenin başka bir işyerinde emsal nitelikli tam süreli işçi bulunuyorsa bu işçi emsal olarak kabul edilebilecektir.<sup>441</sup> Bu iki durum ile emsal işçinin belirlenememesi durumunda işyerinin işkoluyla aynı işkolunda bulunan bir işletmeden emsal işçi bulmak gerekecektir.

Kısmi süreli çalışan işçi çalışma sürelerinin tam süreli işçiye göre daha az olmasından sebeple ücreti buna kıyasla daha düşük olacaktır. Ancak bu düşüklüğün adaletli olması için çalışma süresi ve ücretin oransal olarak belirlenmesi gerekmektedir.<sup>442</sup> Oransallık kapsamında bahse konu olan ücret dar yorumlanmamalıdır. Bu kapsamda ikramiye, yol ve yemek yardımı vb. sosyal haklar da orantılı olarak kısmi süreli çalışan işçiye ödenmelidir.<sup>443</sup> Kısmi süreli iş

<sup>439</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.180; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.2; KOÇ/GÖRÜCÜ, s.149; KARAMAN, s.35.

<sup>440</sup> SANDOR, s.6.

<sup>441</sup> SEVİMLİ, s.73.

<sup>442</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.160; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.148; SEVİMLİ, s.64.

<sup>443</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.199; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.212; ŞENTÜRK, s.73.

sözleşmesi kapsamında istihdam edilen bir işçinin sözleşmesinin aksine haftalık 30 saatten fazla çalışıyor olması halinde tam süreli çalışan kabul edileceğinden Yargıtay, kısmi süreli iş sözleşmesi imzalayan işçinin tam süreli çalışan işçi gibi sosyal yardımlardan tam olarak faydalanması gerektiği kararını vermiştir.<sup>444</sup>

Kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayırım yasağı bulunmaktadır. Bu doğrultuda bunlar arasında yapılacak ayrı davranışlar ancak ve ancak gerçek bir sebebe dayanmalı ve bu ayrı uygulamanın yapılması şart olmalıdır.<sup>445</sup> Ayırım yapılma sebepleri, işçi verimi, deneyimi, eğitimi ya da performansı ile alakalıysa bunlar gerçek ve gerekli sebepler arasında değerlendirilecektir.<sup>446</sup> Ayrımcılıkla ilgili bir uyuşmazlık doğması durumunda ispat yükü Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) hükümleri doğrultusunda işçidedir. Tam süreli çalışan işçiye kıyaslandığında kısmi süreli çalışan işçiye ayrımcılık yapılması halinde kısmi süreli çalışan işçinin işverenden ayrımcılık tazminatı talep etme hakkı doğabilecektir.<sup>447</sup>

### 3.3.6.2. Doğum veya Evlat Edinme Halinde Kısmi Çalışma

2016 yılında İK'nın 13. maddesine "Bu kanunun 74'üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir." hükmü eklenmiştir. Bu kapsamda ebeveynlerden birisi çocuğun ilköğretime başlamasına kadar kısmi süreli çalışma yapabilecektir. Anne ile babadan biri çalışmıyorsa 13. maddede yer alan kısmi çalışma hükümlerinden faydalanamayacaklardır. Maddede yer alan haktan çocuk sahibi anne ve baba faydalanabildiği gibi 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinenler de faydalanabilmektedirler. Kısmi çalışmaya geçmiş ancak tam zamanlı çalışmaya tekrar dönmek isteyen işçi bu durumu en az 1 ay önceden işverene bildirmelidir. Bu bildirim sonrasında işçinin kısmi çalışmaya geçmesi sebebiyle işe alınan ikame işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sonra erecektir. Bahse konu kısmi

---

<sup>444</sup> YHGK, 06.02.2013 T., 2012/9-847 E., 2013/200 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 20.03.2025) ; Yargıtay 9. HD., 09.10.2012 T., 2012/25726 E., 2012/28144 K. <https://www-hukukturk-com.ezproxy.etu.edu.tr> (E.T. 20.03.2025)

<sup>445</sup> SEVİMLİ, s.63.

<sup>446</sup> ALPAGUT, Gülsevil, Belirli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ayırım Yasağı ve Oransallık İlkesi, *Talat Canbolat (Ed.), Ali Güzel'e Armağan*, 1, C.I, İstanbul, 2010, s.41. (Ayırım Yasağı)

<sup>447</sup> SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı, 2017, s. 225-268. (Eşitlik); NAZLI, s.578; ALPAGUT, Ayırım Yasağı, s.43; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.279; ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.413.

çalışma uygulamasının usul ve esaslarını düzenlemek için Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (KSÇHY) yürürlüğe alınmıştır.<sup>448</sup>

### 3.3.6.3. Fazla Çalışma

Kısmi süreli çalışmada haftalık çalışma süresi en fazla 30 saat olabilecektir. Bu süre azami süre olup taraflar daha az bir süre kararlaştırılabilir. İK hükümlerine göre, *“haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda 45 saate kadar olan süreler fazla sürelerle çalışma”*, *“45 saatin üzerindeki çalışmalar ise fazla çalışma”* olarak belirlenmiştir. FÇY madde 8’e göre, kısmi çalışma fazla çalışma yaptırılmayacak işler arasında kabul edilmiştir. Kanunda böyle bir sınırlama bulunmamasına karşın Yönetmelik ile sınırlandırma getirilmesi uygulamada bazı sorunlara yol açabilmektedir.<sup>449</sup>

Kısmi süreli çalışanın fazla çalışma yapamamasına ilişkin yasağın ihlal edilmesi durumunda işçi İK’da yer alan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin artan ücretleri alacaktır.<sup>450</sup> Kısmi süreli çalışanın 45 saate kadar yaptığı çalışmalar fazla sürelerle çalışma kabul edilecek ve %25 zamlı ücrete hak kazanacaktır. 45 saatin üzerindeki çalışmalar ise fazla çalışma olarak adlandırılmakta olup %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır. Yargıtay da<sup>451</sup> paralel bir karar vermiştir. Buna göre, *“4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41/3. maddesi gereğince işçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırkbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılır.”* denilmiş ve *“kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan haftalık yirmiikibuçuk saatten fazla çalışmasının haftalık çalışma süresi kırkbeş saate kadar olan çalışma süresi fazla süreli çalışma”* kabul edilmiştir. Buna karşın Yargıtay’ın fazla sürelerle çalışma ile ilgili ters yöndeki başka bir kararında<sup>452</sup> *“Davacının çalışmaları haftalık 45 saati aşmadığı için fazla çalışma ücretine hak kazanması mümkün değildir. Öte yandan hesaplamanın 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre yapıldığı dönemde de hesaplamanın fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. Zira fazla*

<sup>448</sup> OCAK, s.58.

<sup>449</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.199; SARIBAY, s.305.

<sup>450</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.214; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.180; ASTARLI, s.207; SARIBAY, s.305; SEVİMLİ, s.168; ŞENTÜRK, s.81; GÜNAY, Fazla Çalışma, s.19

<sup>451</sup> Yargıtay 22. HD., 09.03.2014 T., 2013/3027 E., 2014/7495 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.28.03.2025)

<sup>452</sup> Yargıtay 9. HD., 08.10.2013 T., 2011/28508 E. 2013/25378 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 28.03 2025)

*sürelerle çalışma da tam süreli iş ilişkisi kapsamında ancak haftalık olağan çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği hallerde münhasırdır. Davacının iş sözleşmesinde kararlaştırılan günlük 2,5 saat olan iş süresini aşan çalışmaları zamsız ücret üzerinden hesaplanmalıdır” yer almaktadır.*

Bizim görüşümüz, 09.03.2014 tarihli Yargıtay kararına benzer şekilde haftalık 45 saate kadar olan çalışmaların kısmi süreli çalışanlar için fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmesi gerektiği yönündedir. Bu husus kısmi süreli çalışanların haklarının korunması bakımından önemlidir. Hem işçinin korunması hem de esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi anlamında fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapan kısmi süreli çalışanın saatlik ücretini zamlı olarak alması hakkaniyete daha uygun olacaktır. Yargıtay kararlarından farklı olarak bu konuda bir düzenleme yapılmak istenildiğinde, kısmi süreli çalışmanın azami sınırı olan 30 saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin 30 saatin altında belirlendiği durumlarda da 30 saate kadar olan çalışmaların fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmesinin de işçinin korunması ve kısmi süreli çalışma modelinin kötüye kullanılmaması anlamında modele katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Söz konusu yasağa aykırılığın herhangi bir idari yaptırımı bulunmamaktadır. Ancak yasağa aykırı davranılması, yani kısmi süreli çalışan işçinin düzenli ve sürekli olarak 30 saatin üzerinde çalışması söz konusuysa işçinin artık kısmi süreli değil, tam süreli olarak çalıştığı kabul edilmelidir.<sup>453</sup> Ancak bu 30 saati aşan çalışmalar düzenli ve sürekli değilse, bu durumda tam süreli çalışma söz konusu olmayacak, fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilecektir.<sup>454</sup>

#### **3.3.6.4. Ücret**

Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin ücreti, en az asgari ücretin çalışma saatleri karşılığında oranlanarak elde edilen tutar kadar olmalıdır.<sup>455</sup> Bu doğrultuda ücret oranlama usulüne göre verileceğinden işçinin ücretinin asgari ücretin altında olması mümkündür.<sup>456</sup> Ücretin asgari ücretin aşağısında olabileceğine ilişkin Yargıtay kararı da

---

<sup>453</sup> Yargıtay 9. HD., 11.04.2016 T., 2016/6944 E., 2016/8814 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 27.03.2025) ; Yargıtay 9. HD., 14.03.2011 T., 2010/26762 E., 2011/6747 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 27.03.2025)

<sup>454</sup> AKYİĞİT, s.159.

<sup>455</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.63; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.364; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.279; ŞENTÜRK, s.72; SEVİMLİ, s.65; Yargıtay 22. HD., 14.1.2019 T., 2016/3925 E., 2019/747 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 27.03.2025)

<sup>456</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.74.

bulunmaktadır.<sup>457</sup> Ek olarak, fazla çalışma ücretinin işçinin temel ücretinin içinde olduğuna ilişkin bir karar da alınmayacaktır.<sup>458</sup>

### 3.3.6.5. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (YÜİY) madde 13'e göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yıllık ücretli izin hakları tam süreli çalışanlar ile aynıdır ve tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında yıllık izin anlamında bir ayırım yapılması ayrımcılık yasağının ihlali sonucunu doğuracaktır. Burada kastedilen yıllık izne hak kazanma durumu, tam süreli işçilerde olduğu gibi en az 1 yıl çalışılmış olması durumudur. Yani kısmi süreli çalışanın yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir.<sup>459</sup> Burada başka bir sorun kısmi süreli çalışanın 1 yıllık çalışma süresinin nasıl hesaplanacağıdır. YÜİY m.13/2'ye göre 1 yıllık sürenin hesabında fiili çalışma süresi değil, iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin esas alınacaktır.<sup>460</sup> Yargıtay da kararında<sup>461</sup> "*Kısmi süreli çalışmalarda, yıllık ücretli izin uygulamasında bir yıllık kıdem süresinin hesabında, işçinin hizmet sözleşmesine göre çalışması gereken günlerde hizmetini sürdürmesi yeterlidir*" şeklinde hükmetmiştir. YÜİY m.13/2'ye göre ise "*Kısmi süreli çalışanlar yıllık izinlerini izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanacaklardır*" Bu bakımdan kısmi süreli çalışanlar yıllık izinlerini diledikleri günlerde değil, çalışmalarına karşılık gelecek günlerde kullanabileceklerdir.<sup>462</sup>

### 3.3.6.6. İhbar ve Kıdem Tazminatı

İK m.17'de belirsiz süreli iş sözleşmelerin feshedilmesinden önce iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Aynı maddede bildirim süreleri de düzenlenmiş ve belirtilen fesih sürelerinin bitmesiyle iş sözleşmesinin feshedilmiş kabul edileceği belirtilmiştir.<sup>463</sup> İhbar tazminatı kavramı, belirli süreli olarak akdedilmemiş bir iş sözleşmesini, haklı bir fesih sebebi bulunmadan ve kanunda belirtilen ihbar

<sup>457</sup> Yargıtay 22. HD., 14.04.2016 T., 2015/5305 E., 2016/11010 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.28.03.2025)

<sup>458</sup> ALP, Mustafa, Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/1, s.11.

<sup>459</sup> Yargıtay 9. HD., 11.04.2016 T., 2015/342 E., 2016/8812 K. <https://www.ictihatlar.com.tr> (E.T. 28.03.2025)

<sup>460</sup> CANİKLİOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.193-194.

<sup>461</sup> YHGK, 12.03.2003 T., 2003/21-143 E., 2003/159 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 28.03.2025) ; Yargıtay 22. HD., 08.06.2020 T., 2017/29375 E., 2020/6031 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 28.03.2025)

<sup>462</sup> CANİKLİOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.192.

<sup>463</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.548.

sürelerine uyulmadan fesheden tarafın iş sözleşmesinin diğer tarafına ödemekle yükümlü olduğu tazminatı ifade eder. Kısmi süreli çalışmanın uygulandığı durumlarda Yargıtay, kısmi süreli iş sözleşmesinin belirli süreli olmaması koşuluyla kısmi süreli işçiye de ihbar süresi tanınması gerektiğini belirtmiştir.<sup>464</sup> Bu kapsamda kişinin tam süreli ya da kısmi süreli çalışıyor olmasına bakılmaksızın ihbar sürelerine uyulması gerektiği söylenebilecektir.<sup>465</sup> Kısmi süreli çalışan işçiye tanınacak ihbar süresi, tam süreli işçiye çalışandaki gibi olacaktır.<sup>466</sup> Bu doğrultuda, kısmi süreli çalışan işçinin ihbar süresinin, iş ilişkisinin başladığı tarih ve fesih tarihi arasındaki süre esas alınarak belirleneceği söylenebilir.<sup>467</sup>

İhbar tazminatı ve hatta kıdem tazminatında ihbar tazminatının hesaplanması ile ilgili bir ikilem bulunmaktadır. Yargıtay bir kararında buna açıklık getirmiş ve buna göre, “*Kısmi süreli çalışmalarda işin başlama ve bitişi arasındaki çalışılmayan süreler ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamalıdır. Bu çalışma modelinde işe giriş ve çıkış arasındaki süre dikkate alınmalı ve son aylık ücret otuza bölünerek günlük ücret bulunmalıdır. Bulunan günlük ücret dikkate alınarak da ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanması doğru olacaktır.*” şeklinde karar vermiştir.<sup>468</sup>

Yargıtay bir kararında kıdem tazminatının var olma nedeniyle ilgili açıklama yapmış, buna göre, “*İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşıacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından kanuni esaslar dâhilinde verilen toplu para*” olarak açıklanmıştır.<sup>469</sup> İş sözleşmesinin kısmi süreli olarak düzenlenmiş olma durumu işçinin kıdem tazminatına hak kazanması açısından tam süreli iş sözleşmesi gibi değerlendirilecektir.<sup>470</sup> Kıdem tazminatında uygulama alanı bulan ve kıdem tazminatının hesaplanacağı en çok tutarı ifade eden kıdem tazminatı tavanı uygulaması kısmi süreli iş sözleşmelerinde de geçerli olacaktır.<sup>471</sup>

<sup>464</sup> Yargıtay 9. HD., 07.10.2003 T., 2003/2828 E., 2003/16324 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.29.03.2025)

<sup>465</sup> Yargıtay 9. HD., 10.07.2013 T., 2013/6420 E., 2013/21017 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.29.03.2025)

<sup>466</sup> SEVİMLİ, s.218; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.195; SARIBAY, s.315-316.

<sup>467</sup> Yargıtay 22. HD., 04.03.2019 T., 2017/20568 E., 2019/4851 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.30.03.2025); Yargıtay 9. HD., 19.02.2018 T., 2015/24279 E., 2018/3227 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.30.03.2025)

<sup>468</sup> Yargıtay 9. HD., 27.09.2000 T., 2000/8184 E., 2000/12733 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.30.03.2025)

<sup>469</sup> Yargıtay 9. HD., 22.12.2011 T., 2009/43776 E., 2011/49235 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.30.03.2025)

<sup>470</sup> CENTEL, s.9.

<sup>471</sup> SARIBAY, s.318; KARAMAN, s.222.

Kıdem tazminatının hesaplanması konusunda da öğretice genel kabul gören görüş işçinin kıdem hesaplanmasının iş sözleşmesinin başlama ve sona erme tarihleri arasındaki süre olmasıdır.<sup>472</sup> Ancak tam tersini savunan bazı karşı görüşler de bulunmaktadır.<sup>473</sup> Bu konuda Yargıtay kararlarında fiili olarak çalışan süreler dikkate alınmayıp iş sözleşmesinin başlangıç ve bitişi arasındaki süreler dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplanması kararı verilmektedir.<sup>474</sup> Böyle bir durumda kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlara göre avantaj elde ettiği söylenebilecektir.<sup>475</sup> Türkiye’de artan enflasyon ve kıdem tazminatı üst tavanında<sup>476</sup> yapılan güncellemeler tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışanlar arasında bir eşitsizliğe yol açabilmektedir. Enflasyon neticesinde çalışan ücretlerinde yaşanan artış oranlarının kıdem tazminatı üst tavanına aynı şekilde yansımaması sebebiyle özellikle saatlik ücreti yüksek olan işlerde tam süreli ve kısmi süreli çalışanların kıdem tazminatları eşit ya da yakın olabilmektedir. Bunu örneklendirmek gerekirse saatlik ücretin saatlik ücretin 750 TL olduğu bir işyerinde günlük 8 saat ve haftalık 40 saat çalışmaktadır. Bu işyerinde tam süreli çalışan işçinin aylık kazancı aylık 120.000 TL olacaktır. Aynı işyerinde kısmi süreli şekilde haftalık 20 saat çalışan işçinin ise kazancı 60.000 TL olacaktır. Söz konusu iki işçinin de 10. yılını doldurduğu ve kıdem tazminatını alarak işten ayrılacağını varsaydığımızda ikisinin de alacağı kıdem tazminatı miktarı 10x53.919,68 TL olacaktır. Bu doğrultuda kıdem tazminatının verilmiş amacının işçinin yıpranması, işyerine sağladığı katkı ve geçmişte yaptığı hizmetlerin karşılığı olduğundan tam süreli çalışan işçi açısından haksız bir durum oluşmaktadır. Söz konusu durum neticesinde kıdem tazminatı üst tavanının hakkaniyete uygun olarak güncellenmesi gerektiği tarafımızca değerlendirilmektedir.

### **3.3.6.7. Birden Fazla Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Akdedilmesi**

İşçi, işveren ile akdetmiş olduğu iş sözleşmesi neticesinde işverenin işyerinde belirli bir saat çalışmayı taahhüt etmektedir. Bu doğrultuda işçi çalışma saatleri haricinde vaktini ve emeğini kullanmakta serbesttir.<sup>477</sup> İşçinin birden fazla işte çalışması mümkün olup bu çalışmalar iki işin de kısmi süreli çalışma şeklinde olması ya da birinin tam süreli birinin kısmi

---

<sup>472</sup> SENYEN KAPLAN, s.363; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.198; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.814; SARIBAY, s.316-317; ÇELİK, s.98; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.214; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1142; SEVİMLİ, s.204-205.

<sup>473</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.244.

<sup>474</sup> Yargıtay 9. HD., 21/05/2001 T., 2001/6063 E., 2001/8620 K.; Yargıtay 9. HD., 12.02.2008 T., 2007/31462 E., 2008/108 K., <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.30.03.2025)

<sup>475</sup> KILIÇOĞLU, Esneklik, s.144.

<sup>476</sup> 01.07.2025 tarihinde Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan Genelge(Sıra No:5) ile 2025 yılı kıdem tazminatı üst tavanı 53.919,68 TL olarak belirlenmiştir. <https://ms.hmb.gov.tr> (E.T. 22.07.2025)

<sup>477</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.357.

sürelî olması şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.<sup>478</sup> İşçinin birden fazla işte çalışması durumunda işveren konumundaki kişinin aynı kişi ya da farklı kişi olması konusunda herhangi bir sorun bulunmamaktadır.

Birden fazla çalışma durumunda sadakat borcu kavramı gündeme gelecektir. Sadakat borcu kavramı TBK m.396'da düzenlenmiş olup işçinin işini özenli yapması ve işverenin menfaatini koruması hususlarında toplanmaktadır. Yine aynı maddenin 3. fıkrasında “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmez.” hükmü bulunmaktadır. Bu fıkradan yola çıkarak işçinin sadakat borcuna aykırı davranmaması ve işveren ile rekabete girmemesi durumlarında üçüncü kişilerle iş sözleşmesi yapabileceği söylenebilecektir. Kısmi süreli iş sözleşmelerinin yapısı incelendiğinde, doğası gereği birden fazla işverenle iş sözleşmesi yapılması hususuyla karşılaşıldığından sadakat ve özen borcu açısından tam süreli işçiyle eşit olarak değerlendirilmemesi ve kısmi süreli çalışan işçinin başka bir kısmi süreli işte de çalışabiliyor olmasının kabulü gerekir.<sup>479</sup> Bu konudaki Yargıtay kararları da incelendiğinde işçinin birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışma yapabileceği görülmektedir.<sup>480</sup> Bir başka Yargıtay kararında ise kısmi süreli çalışma yürüten bir işçinin dört işyerinde daha kısmi sürelerle çalışabileceğine ilişkin karar vermiştir.<sup>481</sup>

### 3.3.7. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi

Kısmi süreli çalışma, istihdam oranını artırma, çalışma hayatında katılmak isteyen ama bazı dezavantajları bulunan kadın, öğrenci ve yaşlıları çalışma hayatına kazandırma, işletme sahiplerinin sınırlı iş gücü ihtiyacını sağlama ve maliyetlerini düşürme bakımından faydalı esnek çalışma modelleri arasında kabul edilmekte ve uygulamada çok sık karşılaşılmaktadır. Bunlara ek olarak küresel anlamda artan yaşam standartları sonrasında boş vakit ihtiyacı yaratma ve sosyallik anlamında da kısmi süreli çalışma tercih edilmektedir. Ancak esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi göz önünde bulundurulduğunda kısmi süreli çalışanların dezavantajlı oldukları sosyal güvenlik sistemi ile ilgili düzenlemelerin yapılması gerektiği görüşündeyiz. Şöyle ki, devamlı olarak kısmi süreli çalışma modelini tercih eden çalışanların

<sup>478</sup> YHGK, 12.03.2003 T., 2003/21-143 E., 2003/159 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 31.03.2025)

<sup>479</sup> CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.186.

<sup>480</sup> Yargıtay 9. HD., 01.06.2017 T., 2015/10163 E., 2017/9469 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 31.03.2025)

<sup>481</sup> Yargıtay 9. HD., 21.04.2005 T., 2005/11792 E., 2005/14128 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 31.03.2025)

emekli aylığına hak kazanmaları için gerekli olan prim gününü doldurmaları zor olmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde istihdam oranlarında artış sağlamak ve esnek çalışma modellerinin teşviki için prim günleriyle ilgili düzenlemeler yapılmasının fayda sağlayabileceği görüşündeyiz.

### 3.4. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÖZEL TÜRLERİ

#### 3.4.1. Yan İşte Çalışma

Yan iş kavramının mevzuatta herhangi bir tanımı bulunmamakla birlikte doktrinde bu ifade kullanılmaktadır. Yan iş kavramının oluşabilmesi, öncelikle işçinin mevcutta bulunan bir iş ilişkisinin varlığına bağlıdır, işçi mevcut iş ilişkisi devam ederken başka bir işte çalışmaya başlaması durumunda yan iş kavramı ortaya çıkacaktır.<sup>482</sup> Genel olarak belirtmek gerekirse, çalışanlar kanundaki sınırlamalara uyumlu olmak şartıyla ikinci bir işte çalışabileceklerdir.<sup>483</sup>

Çalışanın birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışması durumunda yan iş modelinin uygulandığı söylenebilecektir. Yine doktrinde tartışmalı olmakla birlikte çalışanın tam süreli bir iş ilişkisinde çalışmaktayken de başka bir işte kısmi süreli olarak çalışması durumunda yan işte çalışma ortaya çıkacaktır. Yan işten bahsedebilmek için bir de asıl iş olarak adlandırılan işin bulunması gerekmektedir. Asıl iş ilişkisi kısmi süreli iş sözleşmesi ya da tam süreli iş sözleşmesi olabilecektir.<sup>484</sup> İki farklı iş ilişkisi bulunan durumlarda bunlardan hangisinin asıl iş olduğunu belirlemek için süresi fazla olan iş, baskın işgücü gerektiren iş, daha önce başlayan iş ve daha yüksek kazanç sağlayan iş gibi kriterler kullanılabilir.

Yan işte çalışan işçilerin bu ikincil yan işlerinin gelir getirici bir iş olup olmaması ya da hizmet sözleşmesi niteliğinde olup olmaması önem taşımamaktadır.<sup>485</sup> Ancak işçi bu yan işi asıl işinin çalışma sürelerini aksatmadan yapmalıdır. Aksi takdirde asıl işin işverenine borçlu olduğu iş görme edimini yerine getirmeyeceğinden işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğabilecektir.<sup>486</sup>

<sup>482</sup> ARSLAN ERTÜRK, Şekil, s.307.

<sup>483</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.28.

<sup>484</sup> AKYİĞİT, Başka İşte Çalışma, s.6.

<sup>485</sup> Yargıtay 9. HD., 05.06.2017 T., 2016/14956 E., 2017/9595 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 01.04.2025)

<sup>486</sup> ALPAGUT, Gülsevil, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, s.26-27.

### 3.4.1.1. İşçinin Başka Bir İşte Çalışmasının Sınırlandırılması

Öğretide işçinin başka bir işte çalışmasının sınırlandırılması ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş “iş sözleşmelerinde işçi ve işverenin sözleşme içeriğini belirlemede serbest olmaları sebebiyle sözleşmeye işçinin başka bir işte çalışmasını sınırlandırıcı hususlar koymalarının mümkün olabileceği” şeklindedir.<sup>487</sup> Akyiğit’e göre<sup>488</sup> “Anayasal çalışma özgürlüğünü ortadan kaldıracı nitelikte olmayan sözleşme hükümlerinin geçerli kabul edilmesi gerektiğini, hiçbir sınır olmadan yan işi tamamen yasaklana genel yasakların ise işçinin kişilik haklarını ihlal edecek olması sebebiyle geçersiz olacağı” belirtilmiştir. Canıklıoğlu,<sup>489</sup> Akyiğit’in görüşüne benzer şekilde genel sınırlamaların geçersiz olacağını söylemiş ve buna ek olarak “işçinin sağlığı ve güvenliğinin korunması, rekabet yasağı gibi işverenin haklı menfaatlerinin bulunduğu durumlarda işçinin yan işte çalışma hakkının sınırlanabileceğini” belirtmiştir. Senyen Kaplan’da<sup>490</sup> benzer şekilde “işçinin iş saatleri dışında başka işlerde çalışabileceği, ancak bu çalışmaların işverene zarar vermesi durumunda ya da rakip bir işyerinde çalışması halinde sadakat borcuna aykırılık oluşabileceğini” belirtmiştir. Benzer görüşteki diğer yazarlar da<sup>491</sup> “sözleşme ile genel yan iş yasağının öngörülemediği, bu yasakların anayasanın çalışma hakkı ve kişilik hakkına aykırılık oluşturacağı sebepleriyle geçersiz olacağını” belirtmişlerdir. Bizim görüşümüz de doktrindeki çoğunluk görüş olan, genel bir sınırlandırma ve yasak içeren sözleşmelerin geçersiz olacağı, yan işte çalışmanın işverene zarar vermeyeceği, sadakat ve rekabet etmeme borcuna aykırılık oluşturmadığı sürece işçinin yan işte çalışmasının mümkün olduğu şeklindedir.

Konuyla ilgili yargı kararlarına bakıldığında 2018 tarihli Yargıtay kararında<sup>492</sup> yan işte çalışma konusunda sözleşmeyle yapılan sınırlamaya aykırı hareket eden işçinin bu yasağa aykırı davranması durumunun feshi geçerli kıldığı belirtilmiştir. Bu karardan farklı şekilde İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi kararında<sup>493</sup> iş sözleşmesini, sözleşmede yer alan çalışma yasağına dayanarak fesheden işverenin, feshin sadakat borcu ya da rekabet etmeme borcuna

<sup>487</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.23; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.14;

<sup>488</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995, s.23-24. (Başka İşte Çalışma)

<sup>489</sup> CANIKLIOĞLU, Nurşen, Bölge Adliye Mahkemelerinin 2022 Yılında İş Güvencesine İlişkin Verdiği Kararların Değerlendirilmesi, İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu, 2023, s.271. (İş Güvencesi)

<sup>490</sup> SENYEN KAPLAN, s.155.

<sup>491</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.272; ALPAGUT, Sadakat Borcu, s.27.

<sup>492</sup> Yargıtay 22. HD. 12.02.2018 T., 2018/146 E., 2018/2939 K. (<https://www.lexpera.com.tr>)

<sup>493</sup> İstanbul BAM 29. HD., 2022/1548 E., 2022/1004 K. Karar detayı için bkz. CANIKLIOĞLU, İş Güvencesi, s.264.

aykırılığa dayanmaması sebebiyle, feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı ve işe iadenin gerektiğine karar vermiştir. Ancak başka bir BAM Kararında<sup>494</sup> mesai saatleri dışında DJ'lik yapan çalışanın iş sözleşmesini, iş sözleşmesinde yer alan yan işte çalışma yasağına aykırı davranması sebebiyle fesheden işverenin feshinin geçerli nedene dayandığına hükmetmiştir.

Söz konusu hususla ilgili İK'da bir düzenleme yer almamaktadır. Doktrindeki görüşlerde bir birlik olmasa da çoğunluk görüş sadakat yükümüne ve rekabet yasağına aykırılık oluşturmadığı sürece işçinin yan işte çalışmasının mümkün olduğu ve işçinin hiçbir sınır çizilmeden genel olarak yan işte çalışamayacağına ilişkin düzenlemelerin anayasaya aykırı olduğu şeklindedir. Yargı kararlarında da bu hususta bir içtihat birliği sağlanamamış durumdadır. Kanımızca işçinin yan işte çalışmasıyla ilgili hukuki düzenlemelerin mevzuatta karşılığının bulunması gerekmektedir. İş hayatında sıklıkla uygulanan kısmi süreli iş sözleşmelerinde işçinin birden fazla işte çalışacak süreye sahip olması sebebiyle yan işte çalışma modeli de gün geçtikçe artmakta olup bu konuda mevzuatta düzenleme ihtiyacı olduğu tarafımızca değerlendirilmektedir.

#### **3.4.1.2. Haftalık 45 Saati Aşan Yan İş Çalışmaları**

Kısmi süreli çalışma başlığında haftalık 30 saate kadar olan çalışmaların kısmi süreli olarak kabul edileceğinden bahsetmiştik. Kısmi süreli iş sözleşmelerinin çalışma süreleri göz önünde bulundurulduğunda bu modelde çalışan işçilerin başta bir işte de çalışabilmesi mümkün olmalıdır.<sup>495</sup> Böyle bir durumda işçinin ilk kısmi süreli işinde 30 saat çalıştığı varsayıldığında, ikinci kısmi süreli işinde 15 saat çalışması yan işte çalışma olarak adlandırılacak ve haftalık azami süre olan 45 saati geçmeyeceğinden herhangi bir sorun oluşmayacaktır.

İşçinin çalışma süreleri toplamının azami süre sınırı olan haftalık 45 saati geçmesi durumunda ise ne olacağı konusunda doktrinde görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu konuda doktrindeki görüşlerden biri haftalık 45 saatlik süreleri aşan çalışmaların yapılamayacağı şeklindedir. Bu görüşe göre, sözleşmeyle 45 saati aşan bir çalışma belirlenmişse azami süreyi aşan kısım geçersiz olacaktır. Ancak görüşte her ne kadar aşan kısmın geçersiz olacağı söylene de işçinin emeğinin karşılığını alması gerektiği sebebiyle işçinin yaptığı fazla çalışmaların

<sup>494</sup> İstanbul BAM 32. HD., 13.03.2024 T., 2022/2987 E., 2024/440 K.

<sup>495</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.198; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.268; NARMANLIOĞLU, s.231; SEVİMLİ, s.46;

karşılığını alması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>496</sup> TBK m.394/3 hükmü göz önünde bulundurulduğunda da “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.” İşçinin fazla çalışmaları geçersiz sayılsa da ücretini talep etmesi mümkün olacaktır.<sup>497</sup>

Yine bu konuda olan farklı görüşlerden biri<sup>498</sup> “işçi asıl işinde tam süreli olarak çalışsa da yan bir işte çalışması serbesttir” şeklindedir. Bir başka görüş<sup>499</sup> “tam süreli çalışan bir işçinin yan iş yapamayacağı ve yapması durumunda yan işin geçersiz kabul edileceği” şeklindedir. Bir görüş<sup>500</sup> ise, “aynı işverenin altında azami çalışma süresinin aşılabilmesi mümkünken bu durumun farklı işverenler altında olması durumunda geçersiz kabul edilmesinin doğru olmadığı” şeklindedir. Narmanlıoğlu da “tam gün bir işverene bağlı olarak çalışan bir işçinin başka bir işyerinde kısmi süreli çalışma yapabileceğini” savunmaktadır.<sup>501</sup> Bizim görüşümüz ise, bir işçinin haftalık 45 saatlik azami çalışma süresinden fazla çalışması hususunun kanunda düzenlenmiş olması sebebiyle birden fazla kısmi süreli işte ya da asıl işine ek olarak bir kısmi süreli işte çalışmasının geçerli olduğu yönündedir. Kanun koyucu 45 saatlik sınırlamayı işçiyi korumak adına getirdiğinden bu 45 saatlik sınırın tamamen işçinin inisiyatifi ile aşılmasının mümkün olması ancak bu gibi durumlar için ayrı bir üst sınır getirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

### 3.4.2. İş Paylaşımı

#### 3.4.2.1. Tanımı ve Özellikleri

İş paylaşımı ilk olarak 1960’lı yıllarda Amerika’da uygulanmış olup bu uygulamadan yaklaşık 10 yıl sonra da Avrupa ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır.<sup>502</sup> İş paylaşımı, kısmi çalışma türlerinden biri olup bir işyerinde bulunan tam süreli ve bir kişilik bir işin, en az iki kişi tarafından çalışılarak tamamlanmasıdır.<sup>503</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB)

<sup>496</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.200; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.62; AKYİĞİT, Başka İşte Çalışma, s.41; SEVİMLİ, s.155

<sup>497</sup> SENYEN KAPLAN, s.557.

<sup>498</sup> CANİKLİOĞLU, İş Güvencesi, s.271.

<sup>499</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.263; ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010, s.316,317. (Sadakat Borcu)

<sup>500</sup> AKYİĞİT, Başka İşte Çalışma, s.40.

<sup>501</sup> NARMANLIOĞLU, s.233.

<sup>502</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.37-38.

<sup>503</sup> TUNCAY, A. Can: "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.1, Mayıs-Ağustos 2001, s.26. (Hizmet Akdinin Türleri)

2014-2016 Eylem Planı'nda ise, “...özellikle kriz zamanlarında işten çıkarmaları azaltmak için çalışma sürelerinin kısaltılarak işin iki veya daha fazla işçi arasında paylaşılması ile üretimin sürdürülmesini amaçlayan bir esnek çalışma biçimidir” olarak tanımlanmıştır. İş paylaşımı bir Yargıtay kararında<sup>504</sup> “çalışma zamanını belirleme yetkisinin işçiye veya işverene bırakıldığı, tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşıldığı bir iş ilişkisi” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu modelde kısmi süreli çalışan işçi için klasik kısmi süreli çalışmadaki gibi sonuçları doğurduğu düşünülse de iş paylaşımında işin tam süreli bir iş olması ve çalışma sürelerinin işçi tarafından da belirlenebilir olması durumlarıyla klasik kısmi süreli iş sözleşmelerinden farklılıklar içermektedir.<sup>505</sup>

İş paylaşımını konu alan iş sözleşmesi iş paylaşımı yapan işçiler ve işveren arasında birlikte kurulmayacak ayrı ayrı tesis edilecektir. İşçiler arasında da sözleşme yapma gibi bir yükümlülük bulunmamakta, uygulamada çoğunlukla işçiler arasında sözleşme yapılmadığı gözlemlenmektedir.<sup>506</sup> İşçiler işveren ile akdetmiş oldukları sözleşmeler ile paylaşımlı olarak çalışacağı işçi ile tam süreli bir işi birlikte tamamlamayı taahhüt ederler.<sup>507</sup> İş paylaşımında çalışma saatlerinin belirlenmesinde işçi veya işveren kimin belirleyeceği konusunda anlaşabilirler ancak uygulamada işveren işin tamamlanmasıyla ilgilendiği için genellikle işçilerin çalışma saatlerini belirlediği bilinmektedir.<sup>508</sup> Yine iş paylaşımı yapan işçiler de çalışma saatlerini kendi aralarında belirleyebilirler. Burada işverenin yönetim hakkı kapsamında işçilerin belirlemiş oldukları çalışma saatlerini işverene bildirmeleri gerektiği söylenebilecektir.

### **3.4.2.2. İş Paylaşımının İşçi ve İşveren Açısından Değerlendirilmesi**

#### **3.4.2.2.1. İşveren Açısından Değerlendirilmesi**

İş paylaşımı modeli işveren açısından değerlendirildiğinde, bitirilmesi gereken bir işi en az iki kişinin bir şekilde bitirdiği hususu göz önünde bulundurulduğunda işyerinin verimliliğine

<sup>504</sup> YHGK, 12.03.2003 T., 2003/21-143 E., 2003/159 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 26.02.2025)

<sup>505</sup> PARLAK, Zeki/ÖZDEMİR, Süleyman, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", Sosyal Siyaset Konferansları, S.60, 2011/1, s.36.

<sup>506</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.283.

<sup>507</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.38.

<sup>508</sup> EYRENCİ, Kısmi Süre Sempozyumu, s.28.

olumlu olarak katkı sağlamaktadır.<sup>509</sup> İşverenler ayrıca iş paylaşımı modelinin, işçilere esnek çalışma fırsatı vermesi ve buna paralel olarak motivasyonlarının artırılması, yapılması gereken işin kolektif bilinçle yapılıyor olmasının işin gerçekleşme oranını artıracığı ve deneyimli işçilerinin işten ayrılmasını önleme özellikleri sebebiyle bu modeli tercih etmektedirler.<sup>510</sup>

İş paylaşım modelinin yönetimi doğru sağlanamaz ve kötü yönetilirse işyerinde tamamlanması gereken işler tamamlanamamakla ve işyerinde fazla mesai ihtiyacının doğmasıyla sonuçlanabilecek olup işveren ve işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.<sup>511</sup>

Bu çalışma modelinde iş paylaşımında bulunan işçilerin işi gerektiği gibi yapmaları durumunda herhangi bir problem oluşmamakla birlikte işçilerden birisinin bazı sebeplerle iş görme edimini ifa edememesi durumunda işyeri ve işveren açısından sorun oluşabilmektedir. Böyle bir durumda iş paylaşımında olan ve iş görme edimini ifa edebilecek olan işçi ya da işçilerden işin tamamlanmasını beklemek esnek çalışma modellerinin doğası gereği uygun olmayacaktır. Böyle bir yükümlülüğün yüklenmesi, iş paylaşımında bulunan diğer işçilerin her zaman iş görmeye hazır şekilde bulunmalarına yol açabilecektir.<sup>512</sup>

#### **3.4.2.2.2. İşçi Açısından Değerlendirilmesi**

İş paylaşımında işçi, iş paylaşımının esnek çalışma modellerinden birisi olmasının doğal sonucu olarak çalışma zamanını işverene bildirmek koşuluyla serbestçe ayarlayabilmektedir. Bu da işçinin serbest olduğu zamanı istediği gibi ayarlayabilmesine ve iş-özel hayat ikileminde daha pozitif bir süreç yürütmesine katkı sağlamaktadır.<sup>513</sup> Yine bu model ülkede ya da işyerinde yaşanan ekonomik olarak zor süreçlerde işçilerin işten çıkarılmasını engelleyici bir rol oynamaktadır. Bu da işçilerin işsiz kalmasını engellemekte ve ekonomik olarak normal seviyeye erişildiğinde tekrar tam zamanlı çalışmaya dönme fırsatı yaratmaktadır.

İş paylaşımı modelinde birden fazla işçi aynı işte sorumlu olduğundan ve genellikle işçiler arasında bir sözleşme akdedilmediğinden bu işçiler arasında sorunlar oluşabilmektedir.

---

<sup>509</sup> ZEYTİNOĞLU, Emin, İş Paylaşımı, Mart 2000, s.34. ( İş Paylaşımı)

<sup>510</sup> MANDL, Irene/CURTARELLI, Maurizio/RISO, Sara/VARGAS, Oscar/GEROGIANNIS, Elias, New forms of employment, Eurofound, 2015, s.36.

<sup>511</sup> MANDL/CURTARELLI/RISO/VARGAS/GEROGIANNIS, s.31

<sup>512</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.283.

<sup>513</sup> MERİÇ, Nedim, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", Legal İHSGHD, C.2, 2005, s. 1558.

Bu modelin olumsuz yönlerinden birisi olmakla birlikte, bu sorun etkili iletişim yöntemleriyle ya da işvereni işçilerin iş paylaşım vakitleri sürecine dahil etmekle çözülebilecek bir yöntemdir.

### 3.4.2.3. İş Paylaşımının Diğer Hükümleri

İş paylaşımı modelinde ücret, tam süreli işin yapılması için verilecek sürenin saatlik oranlanması şeklinde karşımıza çıkar ve ödeme şekli iki şekilde olabilir. Bunlar, işverenin işin tamamlanması sonrasında ücreti ödemesi ya da işin tamamlanmasına bakılmaksızın aylık sürenin dolması halinde ücretin ödenmesidir. Uygulamada genellikle işin tamamlanmasından sonra ücretin ödenmesi gerçekleşmektedir.

İş paylaşımında işçilerin ortaklaşa yürüttüğü işin süresi haftalık en fazla 45 saat olabilir. Yine işçilerin kısmi çalışma yaptığı düşünüldüğünde iş paylaşımında işçinin bir iş için haftalık en fazla 30 saat çalışabileceğini söyleyebiliriz.

İş paylaşımı içerisinde çalışan işçilerden birinin herhangi bir sebeple iş paylaşımında belirlenen süreler ile çalışmayacağı durumlarda iş paylaşımında olan diğer işçi ya da işçilerin edimini ifa edemeyen işçinin iş görme edimini yerine getirmek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.<sup>514</sup> Yani böyle bir durumda işin ifasının gerçekleştirilememesi riski işverenin üzerinde bulunacaktır. Ancak iş paylaşımını uygulayan işçilerden birinin geçici olarak işe devam edememesi halinde iş paylaşımında bulunan işçiler devam edemeyen işçinin iş görme edimini yerine getirip sonrasında iş paylaşımı için düzenlenen çalışma saatlerinde revize yapabileceklerdir.<sup>515</sup>

İş paylaşımı sözleşmesi, sürenin sona ermesi, işçinin ölmesi, sözleşmenin feshedilmesi ve tarafların aralarında anlaşması yollarıyla sona erebilecektir. Sözleşmenin feshi halinde, iş paylaşımı yapan işçiler ile işveren sözleşmeyi birlikte yapmışsa paylaşımında bulunan işçilerin iş sözleşmeleri sona erecek, işçilerle ayrı ayrı sözleşme akdedilmişse yalnızca sözleşmesi feshedilen işçinin iş akdi sonlanacaktır.<sup>516</sup>

Son olarak değinilmesi gereken husus, iş paylaşımı yapılan işçilerden birinin iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda diğer işçilerin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkının bulunup bulunmadığına ilişkindir. İş paylaşımında bulunan işçiler bir işi birlikte

---

<sup>514</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.283-284.

<sup>515</sup> MERİÇ, s.1559.

<sup>516</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.39.

yaptıklarından herhangi birinin iş görme edimini ifa edememesi durumunda sonuç hepsini etkilemektedir. Bu doğrultuda iş paylaşımı sözleşmesi devam ederken işverenin işçilerden birinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda diğer işçilerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğundan iş sözleşmelerini haklı nedenle fesih edebilme imkanlarının doğması gerekecektir.

### 3.4.3. Çağrı Üzerine Çalışma

#### 3.4.3.1. Genel Olarak

Çağrı üzerine çalışma, dünyada 1980’li yıllardan beri fazlaca uygulanmakta olup Türkiye’de 2003 yılında 4857 sayılı İK ile mevzuata girmiştir.<sup>517</sup> Türkiye’de çağrı üzerine çalışma uygulaması çok yaygın olmamakla birlikte uygulamanın yoğun olduğu sektörler genellikle otel, lokanta ve eğlence sektörleridir.<sup>518</sup>

Çağrı üzerine çalışmanın uygulaması iki türde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, işçi ve işveren aralarında çağrı üzerine çalışmayla ilgili bir sözleşme akdederler, bu sözleşmede ne kadar süre çalışılacağı kararlaştırılır ancak çalışmanın fiilen ne zaman gerçekleştirileceği belirlenmez. İkinci çalışma uygulaması, işçi ve işverenin akdettikleri sözleşmede işçinin çalışacağı süre ve çalışma zamanı belirli olmayıp işverenin inisiyatifine bırakılmasıdır.<sup>519</sup>

Türkiye’de çağrı üzerine çalışma İK m.14’de yer almaktadır. Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma modellerinin bir türü olmakla birlikte çalışma zamanının işverence tek taraflı olarak belirlenmesinden dolayı klasik kısmi süreli çalışmalardan ayrılmaktadır.<sup>520</sup> Çağrı üzerine çalışmanın kısmi çalışma modellerinin özel bir uygulaması olması sebebiyle 14. madde ile karşılanamayan durumlarda 13. maddenin uygulanması mümkün olabilecektir.<sup>521</sup>

<sup>517</sup> AYDIN, Uygulama Sorunları, s.46; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.157; SEVİMLİ, s.24; GÜMÜŞ, İskender/KOÇ, Muzaffer, "Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Mali Çözüm, C.29, S.154, 2019, s. 71; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.225

<sup>518</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu’na Göre Sözleşme Türleri, Ankara, 2012, s.25; GÜNER, Erol, "Çağrı Üzerine Çalışmanın Hukuki Sonuçları", Mali Çözüm, 2016, s. 267; BAYSAL, Ulaş, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.1-2, 2012, s.87. (Çağrı Üzerine Çalışma).

<sup>519</sup> ZEYTİNLİOĞLU, Kısmi Süreli Çalışma, s.461; MERİÇ, s.1560.

<sup>520</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.281; BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.91; CENTEL, Kısmi Süreli Çalışma, s.41; SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020, s.45 (İş Hukuku)

<sup>521</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.225.

Çağrı üzerine çalışma, işyerinin niteliği gereği sürekli işçiye ihtiyacının olmadığı ancak dönemsel ya da anlık zamanlarda yaşanan yoğunluk sebebiyle işçi ihtiyacının olduğu durumlarda uygulama konusu olmaktadır. Çağrı üzerine çalışmanın uygulanması amacı nedeniyle çalışma zamanı işveren tarafından belirlenmektedir. İş sözleşmesinin temel unsurlarından biri çalışma süresi ve zamanının belirli olması olsa da çağrı üzerine çalışma ile kuralda esnekleştirme gerçekleştirmiş, hem işverenlerin hem de işçilerin yararına bir uygulama ortaya çıkmıştır.<sup>522</sup>

Çağrı üzerine çalışma, benzer başka bir kısmi çalışma şekli olan mevsimlik iş sözleşmesi ile karışabilmektedir. Ancak iki çalışma şekli arasındaki temel fark işçinin mevsimlik çalışmada çalışacağı dönemi biliyor, çağrı üzerine çalışma da ise işverenin çağrısını bekliyor olması durumudur. Ek olarak mevsimlik çalışmada çalışmanın sona erme zamanı da yaklaşık olarak bilinmektedir. Bu iki sözleşme arasındaki temel farklılığı bu husus oluşturmaktadır.<sup>523</sup>

### 3.4.3.2. Özellikleri

Çağrı üzerine çalışma, kural olarak belirsiz süreli olarak düzenlenmelidir. Ancak kanunun belirli süreli iş sözleşmeleri için gerekli gördüğü objektif koşulların mevcut olması durumunda belirli süreli iş sözleşmelerinde de düzenlenebilecektir.<sup>524</sup>

İK m.14'de çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği ifadesinden dolayı çağrı üzerine çalışmayı içeren iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Burada geçen yazılılık ifadesi, geçerlilik şartı olarak değerlendirilmemelidir. Buradaki yazılılık ispat şartı olmakla birlikte, çağrı üzerine çalışmanın varlığı yazılı bir sözleşme olmasa da geçerliliğini koruyacaktır.<sup>525</sup> Ancak bu durumun yazılı olması, işverenin ispat yükünün karşılanması için önem arz etmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da<sup>526</sup> “Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı yapılmamış

<sup>522</sup> SERT, Selin, “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2014, s.338; CENTEL, Kısmi Süreli Çalışma, s.41.

<sup>523</sup> YILDIZ, Gaye Burcu, Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S.25, s.4. (Mevsimlik İş Sözleşmesi); Yargıtay 9. HD., 04.02.2011 T., 2009/3675 E., 2011/2456 K.

<sup>524</sup> SERT, s.341.

<sup>525</sup> AYDIN, Ufuk, 4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi, *Ali Cengizoglu (Ed.), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu*, Ankara, 2016, s. 208 (Çağrı Üzerine Çalışma); MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.530; BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.97; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.282; ARSLAN ERTÜRK, Şekil, s.180; AYDIN, Uygulama Sorunları, s.47; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.98.

<sup>526</sup> ÇSGB, Sözleşme Türleri, s.26.

*olması, sözleşmenin geçerliliğini ortadan kaldırmaz. Sözleşmenin yazılı yapılma zorunluluğu, sözleşme ve hükümlerinin ispat edilmesini ve işçileri korumaya yöneliktir” görüşündedir. Ancak doktrinde kanun maddesinde geçen yazılılık şartının geçerlilik koşulu olduğunu belirten görüşler de bulunmaktadır.<sup>527</sup>*

Çağrı üzerine çalışmada kıdem tazminatının etkisinden bahsetmek gerekirse, bu konuda çok fazla Yargıtay kararı olmamakla birlikte bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında<sup>528</sup> “çağrı üzerine çalışmanın bir tür belirsiz süreli sözleşme olduğu, bu sebeple de çalışılmayan sürelerin kıdem belirlenmesinde etkisinin olmayacağı” belirtilmiştir.

### **3.4.3.3. Çalışma Süreleri**

Çağrı üzerine çalışma içeren iş sözleşmelerinde çalışma sürelerinin net olarak belirlenmesi gerekmektedir. Yani çalışma süresi için bir aralık verilmesi ya da en az, en fazla ibarelerinin konulması yeterli olmamaktadır.<sup>529</sup> İK m.14 kapsamında çağrı üzerine çalışmada çalışma süreleri haftalık, aylık ya da yıllık periyotlar için belirlenebilmektedir.<sup>530</sup> İşçi ile işveren arasındaki sözleşmede çalışma sürelerinin belirlenmesi gerekmektedir. Ancak herhangi bir belirleme yapılmaması durumunda sözleşmelerin geçersiz olması söz konusu olmayacak, İK’da yer alan düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır. İK çağrı üzerine çalışma içeren iş sözleşmelerinde çalışma süreleriyle ilgili bir boşluk olması durumunda nasıl doldurulması gerektiği hususunu düzenlemiştir. 14. maddenin 2. fıkrasına göre; “...hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır” hükmü yer almaktadır. İşçi ile işveren arasındaki sözleşmede günlük çalışma sürelerinin de kararlaştırılması gerekmektedir. Böyle bir belirleme yapılmaması durumunda 14. maddenin 3. fıkrasında da “...sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır” ifadesiyle günlük çalışma süresinin de kararlaştırılmaması durumunda ne olacağı düzenlenmiştir. Kanun maddesinde geçen dört saatlik süre asgari süre olup, işçi ve işveren anlaşarak 11 saatten fazla olmamak koşuluyla bu süreden daha fazla süreler kararlaştırabileceklerdir.<sup>531</sup>

<sup>527</sup> ODAMAN, Çalışma Süreleri, s.177; ZEYTİNOĞLU, Kısmi Süreli Çalışma, s.461; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.85.

<sup>528</sup> YHGK, 23.12.2014 T., 2013/28316 E., 2014/36498 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 01.04.2025)

<sup>529</sup> ASTARLI, s.387; AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.48; SARIBAY, s.285.

<sup>530</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.42; YORULMAZ, s.40.

<sup>531</sup> SEVİMLİ, s.32.

Haftalık çalışma sürelerine ilişkin bu asgari sürelerin amacı işveren tarafından işçiye iş verilmesini sağlamak değil, işçiye garanti ücret sağlamaktır. Bu doğrultuda çağrı üzerine çalışan işçinin haftalık elde edeceği minimum kazanç garanti altına alınmış olmaktadır.<sup>532</sup>

#### 3.4.3.4. Çağrının Şekli, Zamanı ve Çağrıya Uyuma

##### 3.4.3.4.1. Çağrının Şekli

Çağrı, niteliği gereği kabul gerektiren bir irade beyanıdır. Mevzuatta çağrının yapılma şekline ilişkin herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Bu kapsamda çağrının hangi iletişim yolu aracılığıyla yapıldığının bir önemi yoktur. Çağrıda önemli olan husus, işçiye yapılacak işin, zamanın ve gerek duyulan diğer bilgilerin verilmesidir.<sup>533</sup> Çağrının yazılı yapılması, ispat şartı açısından işverene olumlu katkı sağlayacaktır.<sup>534</sup>

##### 3.4.3.4.2. Çağrının Zamanı

Çağrının zamanı İK m.14/3'de düzenlenmiştir. Buna göre, *“İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkında sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır”* hükmü bulunmaktadır. Bu maddenin konulma amacı, işçiyi anlık çalışma taleplerinden uzak tutmak ve işçi ile işverenin çalışma planını yapabilmesini sağlamaktır. Taraflar aralarında anlaşarak bu dört günlük sürenin daha fazla olmasını sağlayabileceklerdir.<sup>535</sup> Taraflar sözleşme ile bir çağrı süresi belirlemişlerse işveren bu süreye uymalıdır ancak kararlaştırılan sürenin makul bir süre olması gerekmektedir.<sup>536</sup> Herhangi bir süre belirlenmemişse dört günlük süre uygulanacaktır.<sup>537</sup> Burada acil ve zorunlu nedenlerin varlığı durumunda ne olacağını incelemek gerekmektedir. Böyle bir acil durumda işverenin dört günlük süreden daha kısa bir sürede çağrıda bulunması halinde işçinin işi ifasında herhangi bir engeli bulunup bulunmadığına

<sup>532</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.98; AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.49-50.

<sup>533</sup> ASTARLI, s.388; SEVİMLİ, s.41; BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.98; AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.49.

<sup>534</sup> ASTARLI, s.387; ODAMAN, Çalışma Süreleri, s.181; ZEYTİNLİOĞLU, Kısmi Süreli Çalışma, s.462; SEVİMLİ, s.42.

<sup>535</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.530; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.282; AKYİĞİT, s.124-125; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.159.

<sup>536</sup> BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.99.

<sup>537</sup> BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.99.

bakılması gerekmektedir. İşçinin geçerli bir engeli bulunmamasına rağmen çağrıyı reddetmesi sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir.<sup>538</sup>

### 3.4.3.4.3. Çağrıya Uyma

Çağrı, tek taraflı bir irade beyanı olmakla birlikte geçerli olabilmesi için muhatabına ulaşması gerekmektedir.<sup>539</sup> Çağrı üzerine çalışma modelinde çalışma sürelerinin belirlenmesi işverene bırakılmıştır. Şöyle ki çağrı üzerine çalışmanın doğası gereği çalışma zamanının önceden belirli olmaması ve işçi ihtiyacı olan durumlarda işçilere çağrıda bulunulmasıdır.<sup>540</sup> Dolayısıyla işin ifa zamanını belirleme yetkisi işverende olup işçi de çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi akdettiğinde bu çağrıya uyacağını kabul etmiş olmaktadır. Bu kapsamda geçerli bir sebebin bulunmaması durumunda işçinin çağrıya uymaması borca aykırı davranış oluşturacak ve işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkını ortaya çıkaracaktır.<sup>541</sup> İşçinin haklı sebebin bulunması durumunda çağrıya karşılık vermeyebileceğine ilişkin bir Yargıtay kararında<sup>542</sup> “*davalı işyerinde ihtiyaç oldukça çalıştığı, bir anlamda çağrı üzerine çalışan davacının çalışmalarının aralıklı olduğu, davacının işe çağrıldığında icabet etmediği, haklı bir sebep de bildirmede olduğu, bu nedenle işverence yapılan feshin haklı olduğu anlaşıldığından*” şeklinde ifade edilerek haklı sebeple ilgili bir belirlemede bulunmuştur.

İşçi ve işveren arasında akdedilen sözleşmede yer alan süreden ya da böyle bir belirleme yapılmamışsa kanunda yer alan süreden daha kısa bir sürede çağrı yapılması durumunda işçinin çağrıya uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak işçinin bu hakkının da dürüstlüğe aykırı şekilde kullanılmaması gerekmektedir. Bu durumda çağrı süresine uymama işverenin kusurundan kaynaklanmıyorsa ve işçinin de çağrıyı reddedecek haklı bir nedeni yoksa çağrıya karşılık vermesi dürüstlük kuralı gereği olması gerektir.<sup>543</sup> Çağrının geç yapılması ya da hiç yapılmasına rağmen işçinin çalışıyor olması halinde işçinin işin ifasından kaçınma hakkı bulunmamaktadır ve işveren de bu çalışma karşılığında ödemesi gereken ücreti ödemekle mükelleftir.<sup>544</sup>

---

<sup>538</sup> ASTARLI, s.643.

<sup>539</sup> BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.98.

<sup>540</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.41; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.283; BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.91; SÜMER, İş Hukuku, s.45.

<sup>541</sup> ASTARLI, s.397; AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.52; BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.99.

<sup>542</sup> Yargıtay 9. HD., 15.04.2019 T., 2017/9570 E., 2019/8674 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 03.04.2025)

<sup>543</sup> ASTARLI, s.394; ODAMAN, Çalışma Süreleri, s.184.

<sup>544</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.158-159.

İşverenin çağrıda bulunmaması durumunda ne olacağına değinmek gerekirse, işçi ve işveren işverenin iş ihtiyacı doğması halinde çağrıda bulunacağı ve haftalık kararlaştırılan saat kadar çalışma süresinin bulunduğu hususlarında anlaşmaktadırlar. Haftalık çalışma saatinin kararlaştırılmaması durumunda 20 saat olarak kabul edileceğine yukarıda değinmiştik. Bu doğrultuda işverenin herhangi bir çağrıda bulunmaması durumunda işçi, aralarında kararlaştırdıkları haftalık çalışma süresi kadar ücreti ya da kararlaştırılmaması durumunda haftalık 20 saate karşılık gelen ücreti almaya hak kazanmış durumdadır.<sup>545</sup>

### 3.4.3.5. Sıfır Süreli Sözleşme

1996 yılında Birleşik Krallık'ta uygulanmaya başlayan ve bazı Avrupa ülkelerinde de uygulanan sıfır süreli sözleşmeler esnekleşme gereği ortaya çıkmış bir modeldir.<sup>546</sup> Bu sözleşmeler işçi ile işverenin en az ya da en fazla çalışma süresini belirlemedikleri, buna bağlı olarak işçinin sadece çalıştığı durumlarda ücret almaya hak kazandığı ve işçinin de çağrıya uyma zorunluluğunun bulunmadığı sözleşmelerdir.<sup>547</sup> Bu modelin temelinde yatan çağrı üzerine çalışma modeli yine Avrupa Ülkelerinde uygulanmaya başlamış, bu modelin güvence açısından daha az olduğu sıfır süreli sözleşmeler ise yine son yıllarda uygulanmaya başlamıştır.<sup>548</sup>

Bu sözleşme modeli Birleşik Krallık başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. ONS verilerine göre Birleşik Krallık'ta sıfır süreli sözleşmeyle çalışanların oranı toplam iş gücünün %3,1'ine denk gelmektedir.<sup>549</sup> Alman hukukuna bakıldığında ise çağrı üzerine çalışma için mevzuat düzenlemesi yapılmışken sıfır süreli sözleşmeler için yapılmamıştır. Ancak yargı kararlarında sıfır süreli sözleşme kavramına rastlanılmaktadır.<sup>550</sup>

Türk hukukunda çağrı üzerine çalışmada taraflar aralarında çalışma süresi kararlaştırmamış olup çağrı üzerine çalışma başlığının içerisinde değerlendirilip

<sup>545</sup> ASTARLI, s.398.

<sup>546</sup> ÖZTÜRK, Berna, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, 2021, s.319; ERDOĞAN, Canan, İş Hukukunda Esneklik İle İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.170, Ekim 2020, s.2020. (Sıfır Saat Sözleşmesi)

<sup>547</sup> AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.43; ERDOĞAN, Sıfır Saat Sözleşmesi, s.2025; ÖZTÜRK, Berna, s.274.

<sup>548</sup> ERDOĞAN, Sıfır Saat Sözleşmesi, s.2024.

<sup>549</sup> ONS, EMP17: People in employment on zero hours contracts. <https://www.ons.gov.uk> (E.T. 03.07.2025)

<sup>550</sup> Örneğin Alman Eyalet İş Mahkemesi 07.04.2011 tarihinde 637/10 numaralı kararında sıfır saat sözleşmesinin tanımına yer vermiştir.(ERDOĞAN, Sıfır Saat Sözleşmesi, s.2026; ÖZTÜRK, Berna s.274); KAYNAR, Damla, Türk Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2022, s.84.

değerlendirilmeme sorunu bulunmaktadır. Her ne kadar mevzuatımızda iş sözleşmesinin asgari bir süresinin olması gerektiği hususu yer almasa da bu durumdan Türkiye’de sıfır süreli sözleşmelerin yapılabileceği sonucu çıkarılamaz.<sup>551</sup> Bu sebeplerle Türkiye’de sıfır süreli sözleşmelerin uygulamasının olmadığı söylenebilecektir.<sup>552</sup>

Gerek ILO gerekse de sıfır süreli sözleşmelerin uygulandığı ülkelerde sıfır süreli sözleşmeler çağrı üzerine çalışma kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>553</sup> Hukukumuzda yer alan çağrı üzerine çalışmada bahse konu olan 20 saatlik sürenin ise yedek bir hukuk kuralı olması sebebiyle yine asgari süre olarak kabul edilmemesi gerekmektedir.<sup>554</sup> Çağrı üzerine çalışmada çağrıya uyma ve çalışmasa bile ücrete hak kazanma gibi güvenceler bulunduğundan güvenceli esneklik kapsamındadır. Söz konusu güvencelerin sıfır süreli sözleşmelerde yer almaması nedeniyle bu çalışma şeklinin çağrı üzerine çalışma içerisinde yer almaması gerekmektedir.<sup>555</sup> Tarafların aralarında sıfır süreli sözleşme akdettikleri durumda ne olacağıyla ilgili farklı görüşler vardır. Bunlardan biri tarafların sıfır süreli sözleşme akdetmiş olsalar da bu sözleşmenin çağrı üzerine çalışma kabul edilmesi gerektiği ve İK. m.14’te yer alan kurallara uyularak işçinin çalışmasa da ücret alması gerektiği yönündedir.<sup>556</sup> Bir diğer görüş ise çağrı üzerine çalışmada, çalışma süresinin belirleme yetkisinin işverende olduğu ya da çalışma süresinin sıfır veya 20’den az olarak belirlendiği sözleşmelerin geçersiz olacağı yönündedir.<sup>557</sup> Bizim görüşümüz geçersizlik yaptırımını yerine kısmi geçersizliğin söz konusu olacağı, sözleşmenin çağrı üzerine çalışma olarak kabul edilmesi ve m.14’te yer alan kuralların uygulanması gerektiği yönündedir.

Sıfır süreli sözleşmeler açısından genel bir değerlendirilme yapmak gerekirse, bu sözleşmelerde asgari ya da azami bir çalışma süresi olmadığı gibi ortalama bir çalışma süresi de belirlenmemiştir. Esneklik anlamında işveren açısından işçi maliyetlerini düşürmesi anlamında olumlu katkıları olsa da işçi açısından güvencelerden yoksun bir çalışma şeklidir. Düzenli bir işe sahip olmama ve çalışmama riski tamamen işçide toplandığından İK’nın temel ilkelerinden olan işçinin korunması ilkesine uygun bir model olmadığı söylenebilecektir.

---

<sup>551</sup> ERDOĞAN, Sıfır Saat Sözleşmesi, s.2026.

<sup>552</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.453; SEVİMLİ, s.15; BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.96-97.

<sup>553</sup> ÖZTÜRK, s.304

<sup>554</sup> ERDOĞAN, Sıfır Saat Sözleşmesi, s.2027.

<sup>555</sup> ERDOĞAN, Sıfır Saat Sözleşmesi, s.2028.

<sup>556</sup> BALKAN, Hakan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2021, s.143; ERDOĞAN, s.2028.

<sup>557</sup> BAYSAL, Çağrı Üzerine Çalışma, s.96.

### 3.4.3.6. Çağrı Üzerine Çalışmanın Tarafllara Etkisi

Çağrı üzerine çalışmanın işçi ve işveren üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler taraplara avantaj yaratabildiği gibi birtakım dezavantajlar da yaratabilmektedir. Hatta bir tarafın avantajı olan şey diğler tarafın dezavantajını oluşturabilecektir. Aşağıda çağrı üzerine çalışmanın işçi ve işverene olan etkileri değlerlendirilecektir.

#### 3.4.3.6.1. İşçi Açısından Değlerlendirilmesi

Çağrı üzerine çalışma şekli, çalışma hayatına girmekte belirli engellerle karşılaşan öğrenciler, ev hanımları, emekliler ve ek gelir elde etme ihtiyacı olan kişiler için önemli fırsatlar yaratmaktadır.<sup>558</sup> Veriler incelendiğinde de kısmi süreli çalışma yöntemlerinden en fazla kadınların yararlandığı, kadınları emekliler ve öğrencilerin takip ettiği görülmektedir.<sup>559</sup> Yani kısmi süreli çalışmalar ve özellikle çağrı üzerine çalışma modeli, normal şartlarda çalışma hayatına entegre olmakta zorlanacak bu grupların istihdamını sağlamaktadır.<sup>560</sup>

Çağrı üzerine çalışma sadece temel işlerde değil, bazı nitelikli işlerde de uygulanabilmektedir. Bu duruma örnek olarak doktorlar, avukatlar mimarlar uygulamada çağrı üzerine çalışma modelini uygulayan nitelikli meslekler olarak gösterilebilecektir.<sup>561</sup> Bu durumu destekleyecek başka bir görüş de gelir seviyesindeki artışın bu modele olan ilgiyi artırması hususudur. Şöyle ki kişi başına düşen geliri daha yüksek olan Avrupa devletlerinde bu çalışma modellerine olan talep daha fazla olup boş zamanını artırmak isteyen yüksek gelir sahibi kesim bu çalışma modelini uygulayabilmektedir.<sup>562</sup>

Çağrı üzerine çalışmanın işçiye temel faydalarından birisi de doğal özelliği olan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Çalışma süresini işverenle ortak olarak belirleme imkânı olan işçinin kendine boş zaman ayırma fırsatı doğmuş, bu boş zaman da işçiye gerek fiziksel olarak gerekse de psikolojik olarak avantaj sağlamaktadır.<sup>563</sup> İşçiye sağlanan bu boş zaman sadece sağlık anlamında avantaj sağlamakla kalmıyor, işçinin sosyal becerilerini geliştirebilmesine,

<sup>558</sup> ODAMAN, Çalışma Süreleri, s.13; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.85; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.282.

<sup>559</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.9; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.204.

<sup>560</sup> AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.45.

<sup>561</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.282-283; SARIBAY, s.270; ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.206.

<sup>562</sup> DEMİR, Ender, "Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 9, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, Kasım 2020, s.223. (Kısmi Süreli)

<sup>563</sup> CENTEL, Kısmi Çalışma, s.9; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.271.

eğitim s¼recini y¼r¼tebilmesine ve ailesine daha fazla zaman ayırmasına da olanak sağlamaktadır.<sup>564</sup>

Çağrı ¼zerine çalışmanın işçilere dezavantaj yaratabilecek etkilerine değinmek gerekirse, bu model ile çalışan işçilerin çalışma zamanları ve aldıkları ¼cret g¼z ¼n¼nde bulundurulduğunda daha az korumaya sahip oldukları, işyerinde s¼rekli çalışan işçilere kıyasla iş g¼vencelerinin daha zayıf olduğu s¼ylenebilecektir.<sup>565</sup> Yine ağrı ¼zerine çalışan işçiler sosyal yardımlardan faydalanamamakta ya da d¼ř¼k seviyede faydalanabilmektedirler.<sup>566</sup> Bu sosyal yardımlardan en ¼nemlilerinden birisini sosyal sigortalar oluşturmaktadır.

Bu modelde işçiler işyerlerinde devamlı bulunmadıklarından gerek işyeriyle gerekse de diğer çalışanlarla tam bağ kuramamakta, iletişim sorunları oluşabilmektedir.<sup>567</sup> Yine aynı sebeplerle çalışanların işyerinden eğitim alma imkanları ve unvanlarının y¼kselmesi durumu s¼z konusu olmayacak, bu durum işçilerin motivasyonlarında d¼ř¼ř yaratabilecektir.<sup>568</sup>

İşçi açısından dezavantajlı durumlardan sonuncusu işçilerin hayatında yarattığı d¼zensizliktir. Avantajlar arasında sayılan işçiye boş zaman tanınması durumu işçi açısından dezavantaj da oluşturabilmektedir. ř¼yle ki, çalışma s¼relerinin esnekliği çalışanların uyku d¼zeni ve zihinsel sağlığı ¼zerinde olumsuz etkiler yaratabilmekte, belirsizlik sebebiyle sosyal hayatlarının planlanmasında sorunlar oluşabilmektedir.

#### **3.4.3.6.2. İşveren Açısından Değerlendirilmesi**

Çağrı ¼zerine çalışmanın işverene en ¼nemli katkılarında biri işçiyi dilediği zaman, oluşan iřg¼c¼ ihtiyaına g¼re çalışmaya ağırabilme ¼zg¼rl¼đ¼d¼r. İşverenin işyerinde d¼nemselsel olarak yoğunluk oluşması ve hafta içi ya da hafta sonu belirli saatlerde oluşan yoğunluklarda iş g¼c¼ne ihtiyaç duyulması durumlarında iřg¼c¼n¼n karşılanması anlamında ağrı ¼zerine işletmeye gelen işçilerin ¼nemli katkısı olmaktadır.<sup>569</sup> Yine mevcut işyerinde normal çalışma s¼releri ile çalışan işçilerin hastalık ve izin gibi hallerle iş g¼rme edimini yerine

<sup>564</sup> EYRENCİ/TAşKENT/ULUCAN, s.271-272.

<sup>565</sup> ILO, On-Call Works and “Zero Hours” Contracts, s.2.

<sup>566</sup> AYDIN, ağrı ¼zerine çalışma, s.44.

<sup>567</sup> YORULMAZ, s.50.

<sup>568</sup> SARIBAY, s.271; KOÇ/G¼R¼C¼, s.165; CANIKLİOğLU, Kısmi S¼re Sempozyumu, s.180.

<sup>569</sup> ILO, On-Call Works and “Zero Hours” Contracts, s.2.

getirememeleri durumlarında işveren çağrı üzerine çalışma prensibiyle iş gücünü istediği seviyeye getirebilecektir.<sup>570</sup>

Çağrı üzerine çalışmanın işverenler açısından başka bir avantajı işçi maliyetlerinde düşüş sağlamasıdır.<sup>571</sup> İşveren işyerinin en yoğun zamanlarını dikkate alarak tam zamanlı işçi çalıştırmak yerine, tam zamanlı işçi sayısını azaltıp işletmenin yoğun zamanlarında çalışmak üzere çağrı üzerine çalışma ilişkisiyle anlaşılan işçileri işletmesinde çalıştırabilmektedir. Bu durum işverenin işçilere daha az ücret ve sigorta primi ödemesini sağlayacaktır.<sup>572</sup> Yine bu çalışma modeli sayesinde işyerinde yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayısı da daha az olacak ve işverenin dolaylı olarak maliyetlerinde düşüş sağlayacaktır.<sup>573</sup>

Başka bir avantaj, işveren için kanunda yer alan istihdama ilişkin yükümlülüklerden kurtulmak olarak gösterilebilir. İK'da belli sayının üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin engelli ya da eski hükümlü işçi çalıştırması gibi yükümlülükler yer almaktadır. Bu işçilerin tespitinde çalışma süreleri dikkate alındığından işletmede çağrı üzerine çalışan sayısının fazla olması işverenin bu yükümlülüklerden etkilenmesinin önüne geçebilecektir.<sup>574</sup>

İşverenin çağrı üzerine çalışmadan elde ettiği avantajlardan sonuncusunu da işçilerden aldığı verim olarak gösterebiliriz. Şöyle ki, çağrı üzerine çalışmaya gelen işçinin bitirmesi gereken bir iş olması ve bunu bitirme odaklı olması, çalıştığı süreye oranla tam süreli işçiye göre daha çok verim sağladığı söylenebilecektir.<sup>575</sup> Yine çağrı üzerine çalışma gerçekleştiren işçinin izin ya da rapor alma oranı tam süreli çalışana göre çok daha düşük olduğundan işverenin aldığı verim daha çok olmaktadır.<sup>576</sup>

Çağrı üzerine çalışan işçiler işyerinde çok kısıtlı vakit geçirdiklerinden işletmenin temel amacını, politikasını ve uygulamalarını anlayıp içselleştirmeleri zor olmaktadır.<sup>577</sup> Aynı sebeplerle bu model ile çalışan işçilerin işyeri bağlılıkları tam süreli çalışanlara göre daha düşük olabilmektedir.<sup>578</sup>

---

<sup>570</sup> AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.44.

<sup>571</sup> SARIBAY, s.271; KOÇ/GÖRÜCÜ, s.161.

<sup>572</sup> ÖZCAN, İrem, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Aristo Yayıncılık, İstanbul, Mart 2020, s.36.

<sup>573</sup> KOÇ/GÖRÜCÜ, s.162.

<sup>574</sup> ÖZCAN, s.36.

<sup>575</sup> ÖZCAN, s.36.

<sup>576</sup> YORULMAZ, s.48; KOÇ/GÖRÜCÜ, s.161; CENTEL, Kısmi Çalışma, s.19.

<sup>577</sup> AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.44.

<sup>578</sup> KOÇ/GÖRÜCÜ, s.164.

### 3.4.3.6.3. Toplum Açısından Değerlendirilmesi

Çağrı üzerine çalışma, kısmi çalışma ve diğer esnek çalışma modellerinin olduğu gibi topluma olumlu katkı sağlamaktadır. Bunları örneklendirmek gerekirse, çağrı üzerine çalışma modelinin toplumda yaygınlaşmasıyla özellikle büyükşehirlerde olan trafik yoğunluğunun azalmasında katkı sağlayabilecektir.<sup>579</sup> Yine bu çalışma modeli işsizliğin azalmasına ve ülkedeki istihdam oranının artmasını sağlayabilecektir.<sup>580</sup>

## 3.5. UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMELERİ

### 3.5.1. Genel Olarak

Uzaktan çalışma genel olarak, işçi ile işveren arasındaki işçi/işveren ilişkisinin çalışılan yer dışındaki her koşulunun normal çalışmadaki gibi devam ettiği, bağımlılık şartının korunduğu ve işçinin iş görme edimini teknolojik cihazlar vasıtasıyla işyeri haricinde bir yerde yürüttüğü sistemdir.<sup>581</sup> Uzaktan çalışma modellerinden evde çalışma uzun zamandan beri çalışma hayatının içinde olmakla birlikte tele çalışma teknolojik gelişmelere paralel olarak uygulamaya alınmıştır. Evde çalışma tekstil işleri, paketleme süreçleri ve dokuma gibi teknolojik cihaz kullanımının sınırlı olduğu sektörlerde uygulanırken tele çalışma, yazılım, çevirmenlik ya da tasarım gibi uzaktan teknolojik cihazlar kullanılarak yapılabilen işlerde yaygınlık göstermektedir.<sup>582</sup> Uzaktan çalışma 21. Yüzyılda yaygınlaşan bir çalışma modeli olmakla birlikte özellikle 2020 yılında küresel çapta hissedilen covid-19 pandemisi sonrasında uygulamasını artırmıştır.<sup>583</sup>

### 3.5.2. Tanımı

Uzaktan çalışma modeli İK'da 2016 yılına kadar geçmemektedir. 2016 yılında yapılan değişiklik sonrasında m.14/4'te değinilmiş olup buna göre uzaktan çalışma, *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik*

<sup>579</sup> EKONOMİ, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, s.59; ÖZCAN, s.35.

<sup>580</sup> KOÇ/GÖRÜCÜ, s.161; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süre Sempozyumu, s.180.

<sup>581</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.477;

ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.217

<sup>582</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.230.

<sup>583</sup> CİVAN, Orhan Ersun, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 26(7), s.528; KANDEMİR, Evde Çalışma, s.145

*iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*” olarak tanımlanmıştır. 10/03/2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 4. maddesinde de benzer bir tanıma yer verilmiştir.<sup>584</sup>

Uzaktan çalışma kapsamında evden çalışma ve tele çalışma modelleri bulunmaktadır. Evde çalışma, adından anlaşılabilceği gibi iş görme ediminin işyeri yerine evde gerçekleştirildiği çalışma modelidir. Uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatımızda yapılan ilk düzenleme TBK'da yapılmış ve bu düzenleme *“evde hizmet sözleşmesine”* ilişkin olmuştur.<sup>585</sup> TBK m.461'e göre evde hizmet sözleşmesi, *“işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme”* şeklinde tanımlanmıştır.

ILO uzaktan çalışma modelini *“işin tamamının veya bir kısmının, işyerinin dışında alternatif bir çalışma sahasında yürütülmesi”* olarak tanımlamıştır. ILO'nun bu tanımı 177 sayılı *“Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme”* ye dayanmakta olup 177 sayılı sözleşmede evde çalışma, *“kişinin, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi tercih edeceği başka bir yerde, ücrete hak kazanmak için, ekipman, malzeme veya diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmeti sağlamak için”* olarak tanımlanmıştır.

Tele çalışmayla ilgili tanımlara değinmek gerekirse, Avrupa Birliği'nin 16/07/2002 tarihli *“Tele Çalışma Hakkındaki Çerçeve Antlaşma”* da geçen tanıma göre, *“bir iş sözleşmesi/ilişkisi içerisinde işin bilgi teknolojisi kullanılarak organize edildiği ve/veya ifa edildiği çalışma şekli olup bu çalışma şeklinde iş yerinde görülebilecek bir iş düzenli olarak iş yeri dışında görülmektedir”* olarak belirtilmiştir. AB'nin tanımından yola çıkarak tele çalışmanın, iş görme ediminin teknolojik cihazlar ile işyeri dışında yürütülmesi şeklinde tanımlandığı söylenebilir.

Uzaktan çalışmayla ilgili doktrinde yer alan bazı tanımlara değinilirse, tanımlardan biri<sup>586</sup> *“iş görme ediminin, işverenin organizasyonu içinde, işyerinin dışında bir yerde birtakım*

---

<sup>584</sup> ŞAKAR, Müjdat, ŞAHİN Duygu Erkan, "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı", Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(2), 2021, s. 250.

<sup>585</sup> SENYEN KAPLAN, s.158;

<sup>586</sup> SENYEN KAPLAN, s.158.

araçların kullanılarak ifa edilmesidir.” şeklinde, bir tanım<sup>587</sup> “uzaktan çalışmanın, işin bilgi teknolojileri kullanılarak işyeri dışında yürütülmesi” olarak, bir başka tanım<sup>588</sup> “uzaktan çalışmanın işyeriyle iletişim araçları ile iletişim kurarak evden ya da işyeri haricinde başka bir ofisten işin yürütülmesi” şeklinde, son bir tanımda<sup>589</sup> ise “uzaktan çalışmanın belirli bir ücret karşılığında iş görme ediminin sanki işyerindeymiş gibi ancak zaman ve yer olarak işyeri harici bir yerde yürütülmesi” olarak tanımlanmaktadır. Verilen tanımlardan yola çıkarak bir tanım yapılmak gerekirse uzaktan çalışmayı, “işveren ile işçinin arasında bulunan bağımlılık unsurunun zedelenmeyerek işçinin yükümlü olduğu iş görme edimini evinde ya da işyerinde olmamak koşuluyla dışarıda herhangi bir yerde teknolojik cihazlar kullanarak yürütmesi” olarak tanımlayabiliriz.

### 3.5.3. Türk Hukukundaki Düzenlemeler

#### 3.5.3.1. Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler

Uzaktan çalışmayla ilişkilendirilecek düzenlemeler Türk mevzuatında İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nda yer almaktadır. TBK’da genel olarak uzaktan çalışma ile ilgili değil, yalnızca evde çalışmayla ilgili hükümler düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma modellerinden biri olan evde çalışma modeli TBK’nın 461-469 maddeleri arasında “evde hizmet sözleşmesi” olarak yer almaktadır. 461. Maddede evde çalışma sözleşmesi, “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.” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>590</sup> TBK’nın 469. maddesinde de kanun içerisinde düzenlenmemiş durumlardan hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağı hususu belirtilmektedir.

İş Kanunu’nda ise 14. Maddede uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu maddede genel olarak uzaktan çalışma kavramından bahsedildiğinden evde çalışma ve tele çalışma modellerinin bu madde kapsamında olduğu söylenebilecektir.<sup>591</sup> Evde çalışma konusunda hem İK hem de TBK’da hüküm bulunması durumu, iki kanunda yer alan hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunu doğurmaktadır. İK m.4’de iş kanunu hükmünün

---

<sup>587</sup> KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, 2011, s.41. (Tele Çalışma)

<sup>588</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.284.

<sup>589</sup> EYRENCİ, Öner, “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, 1(2), 1991, s.199. (Tele Çalışma)

<sup>590</sup> ERGİN, s.210.

<sup>591</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.285.

uygulanamayacağı haller sayılmış olup evde çalışma bu kapsam içerisinde sayılmadığından 14. madde evde çalışma modelinde de uygulanacaktır.

Evde çalışma modelinin uygulanmasında iki farklı kanun hükmünün bulunması öncelikle hangi kanunun uygulanacağı sorununu ortaya çıkarmaktadır. Örneğin İK'da şekil şartı öngörülmüş ancak TBK'da şekil şartı öngörülmemiştir. Bu ve bu gibi durumlarda önceliğin hangi kanunda olduğu sorusu gündeme gelmektedir. Burada bir görüş<sup>592</sup> “İK'nın özel nitelikte kanun olduğu ve bu doğrultuda İK'nın alanına giren hallerde öncelikle bu kanunun uygulanacağı girmemesi durumunda ise TBK'nin uygulanacağı” şeklindedir. Her ne kadar İK'nın özel nitelikte kabul edildiğini belirtsek de bazı durumlarda genel nitelikli kanunların da özel nitelikli hükümleri bulunabilmektedir. *Bu konuda bir Yargıtay kararında*<sup>593</sup> “Pazarlamacılık sözleşmesinin İK m.4'te sayılan istisnalar arasında bulunmadığından İK kapsamında bir sözleşme olduğu, buna karşılık İK'da bu sözleşme türüne ilişkin düzenlemelerin yer almaması durumunda 6098 sayılı TBK'nin özel hükümlerinin öncelikli olarak uygulanabileceği, özel hükmün bulunmaması durumunda İK hükümlerinin, orada da bir şey bulunmaması halinde TBK genel hükümlerine gidilebileceği hususu belirtilmiştir.” Bu karardan anlaşılacağı üzere, özel nitelikli kanunlarda gerekli hükümlerin bulunmaması halinde genel nitelikli kanunların içerisinde yer alan özel nitelikli hükümlere başvurulabilecektir.

### 3.5.3.2. Yönetmelik

İK m. 14/7, “uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği” hususunu içermekte olup Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (UÇY) 10/03/2021 tarihinde mevzuatımıza kazandırılmıştır. Yönetmelik madde 4'te uzaktan çalışmanın tanımına yer verilmiş olup bu tanım İK'da yer alan tanıma paralel ifadeler içermektedir. Yönetmelikte geçen tanıma 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 ilişkisi” olarak tanımlanır. Yönetmelikte 16 madde yer almakta olup bu maddeler uzaktan çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin maddeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

<sup>592</sup> YANGIN DULAY, s.161; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.288.

<sup>593</sup> Yargıtay 9. HD., 19.10.2015 T., 2015/22587 E., 2015/28954 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T.04.2025)

### 3.5.4. Unsurları

#### 3.5.4.1. Uzaklık Unsuru

Uzaklık, uzaktan çalışan işçinin iş görme edimini işyeri haricinde bir yerde yürütmesini ifade etmektedir. Zaten uzaktan çalışma modelinin adında da geçtiği üzere en temel unsuru iş görme ediminin işyerinden uzakta gerçekleştirilmesidir.<sup>594</sup> Normal işyeri kavramı, normal çalışma modelinden başka bir modele geçilmemiş, iş görme ediminin ifa edileceği yeri ifade etmektedir. Bu sebeple uzaktan çalışma modelinde yer alan uzaklık unsurunun karşılanabilmesi için normal şartlarda işin ifa edileceği yerin harici bir yerde ifanın gerçekleştiriliyor olması gerekmektedir.<sup>595</sup>

Uzaklık unsurunun doğal sonucu, işçinin iş görme edimini ifa ederken işverenin denetim ve yönetim hakkının kullanımının kısıtlanmasıdır.<sup>596</sup> Yukarıda açıkladığımız gibi bu modelde önemli olan işin ifasının işyeri haricinde gerçekleştirilmesidir. İşçi işini evinde ya da başka bir yerde yerine getirmesi bu unsurun karşılanması için önem arz etmemektedir.<sup>597</sup>

#### 3.5.4.2. Teknolojik Cihaz Unsuru

Teknolojik cihazlar, işçinin işi ifa ederken işyerinde gerçekleştirebileceği her işlemi işyeri harici bir yerde de gerçekleştirebilmesini sağlamaktadır.<sup>598</sup> Yine bu teknolojik cihaz unsuru, uzaktan çalışmayı işyeri harici yerlerde gerçekleşen başka çalışma modellerinden ayırmaktadır. Uzaktan çalışma modelinde yer alan teknoloji unsuru, işçinin iş edimini uzaktan gerçekleştirilebilmesi ya da işverenin iş edimini teknolojik aletler aracılığı ile işçiye iletmesi olarak karşımıza çıkabilmektedir.<sup>599</sup>

#### 3.5.4.3. Organizasyon Unsuru

İK m.14/4'te uzaktan çalışmada işverenin organizasyon unsurunun devam ettiği, organizasyon unsuruna paralel olarak da işverenin işçi üzerinde olan emir ve talimat verme

---

<sup>594</sup> YANGIN DULAY, s.150.

<sup>595</sup> ÖZTÜRK İNAL, Beyza, Uzaktan Çalışma, Platon Hukuk, 1. Baskı, İstanbul, 2022, s.24.

<sup>596</sup> YANGIN DULAY, s.149.

<sup>597</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.284.

<sup>598</sup> ALP, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C: I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 1. Baskı, 2011, s.798. (Uzaktan Çalışma)

<sup>599</sup> AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014, s.72.

hakkının devam ettiği söylenebilecektir. Ancak işverenin emir ve talimat verme yetkisi devam etse de uzaktan çalışmada, normal çalışmaya kıyasla organizasyon yapısı zayıflayabilmektedir.<sup>600</sup> Organizasyon unsuru, bağımlılığın bir yansıması olarak karşımıza çıktığından kısaca bağımlılık türlerinden bahsetmek gerekmektedir.

Toplumda insanlar kişisel ve yakınlarının ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır ve bu çalışma karşılığında bir ücrete hak kazanmaktadırlar. Ekonomik bağımlılık, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için gereksinim duydukları ücreti, işvereninden yapmış olduğu çalışma karşılığında almalarını ifade etmektedir.<sup>601</sup> İşçiler işlerini yürütürken işyerinin maddi araçları olan araç ve gereçlerle ya da maddi olarak karşılığı olmayan işverenin müşteri çevresiyle iletişim içinde olmaktadır. İşçinin bu maddi ya da maddi olmayan şeylere bağımlılığı teknik bağımlılığı oluşturmaktadır ve işçiler bu konularda da işverenden emir ve talimat almaktadır.<sup>602</sup> Uzaktan çalışma da teknik bağımlılık anlamında maddi olmayan bağımlılığı devam ederken maddi bağımlılıkta azalma olmaktadır. İşçi genellikle işverenin sağladığı teknolojik cihazları kullanmakta olup maddi bağımlılığı bu cihazlarla sınırlı olmaktadır.

Kişisel ve hukuki bağımlılık, işçi ve işveren arasındaki ilişki, hiyerarşik bağ ve emir/talimatlardan oluşmaktadır. İşçi bu bağımlılık türünde işini ifa edeceği ve işverenin emir/talimatına uyacağını garanti altına almaktadır.<sup>603</sup> Normal çalışma modellerinde işçi ve işveren arasında en güçlü bağımlılıklardan biri kişisel ve hukuki bağımlılıktır. İşçi ve işveren sürekli etkileşim halinde olduğundan bu bağ kuvvetlenmektedir. Uzaktan çalışmada ise çalışmanın doğası gereği bu bağ zayıflamaktadır.<sup>604</sup> Bu durumu örneklendirmek gerekirse, uzaktan çalışmada da işçi işverenin emir ve talimatı altında olmakla birlikte çalışma ve mola saatlerini dilediği gibi ayarlayabilmektedir.<sup>605</sup> Bu ve benzeri hususlar bağımlılığın azalmasıyla sonuçlanmaktadır.

#### **3.5.4.4. Şekil Şartı: Yazılılık Unsuru**

İK m.14'e göre uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar yönetmelik ile düzenlenecektir. Bu maddeye dayanılarak çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m.5'te ise uzaktan çalışma

---

<sup>600</sup> GÖK METİN, Zehra/YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Ankara, Ziraat Gurup Matbacılık, 1. Baskı, 2021, s.22.

<sup>601</sup> AYDINÖZ, s.43.

<sup>602</sup> GÜNAY, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal Kitabevi, 1. Baskı, 2018, s. 191. (Evde Çalışma)

<sup>603</sup> GÜNAY, Evde Çalışma, s.192.

<sup>604</sup> AYDINÖZ, s.45.

<sup>605</sup> GÜNAY, s.203.

sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yönetmelikte yer alan yazılılık şartı, işçileri koruma amacıyla konulmuş bir hükümdür.

Bu kapsamda doktrinde farklı görüşler yer almaktadır. Bir görüşe göre<sup>606</sup> yönetmelikte geçen yazılılık koşulu geçerlilik şartı olup yazılı olarak düzenlenmemesi halinde iş sözleşmesi geçersiz olacaktır. Diğer bir görüş<sup>607</sup> uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı olmasının bir ispat şartı olduğu yönündedir. Yazılılığın ispat şartı olarak kabul edildiği Yargıtay kararları da bulunmaktadır.<sup>608</sup> Bizim görüşümüz, İş Kanunu'nun uzaktan çalışma sözleşmesinin usul ve esaslarını Yönetmeliğe bırakması, yönetmeliğin de şekil şartı olarak yazılı usulü belirtmesi ve uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olması hususunun işçinin lehine olması ve onu koruyucu nitelik oluşturması sebebiyle şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi gerektiğidir.

### **3.5.5. Uzaktan Çalışmanın Kurulması**

#### **3.5.5.1. Hukuki İlişkinin Kurulması**

UÇY m.14/1 incelendiğinde işçi ve işveren arasındaki uzaktan çalışma ilişkisinin iş sözleşmesinin başında kurulabileceği gibi iş ilişkisinin normal çalışma şeklinde kurulduğu durumlarda da işçi ve işverenin aralarında anlaşarak uzaktan çalışma modeline geçebilecekleri sonucuna ulaşılmaktadır. Yönetmelik m.14/2'de halihazırda normal çalışma modeli ile çalışan işçinin uzaktan çalışma modeline geçiş usulü incelenmiş olup bu hükme göre işçi, uzaktan çalışma modeline geçmekle ilgili talebini yazılı şekilde işverene sunacak, işveren de 30 gün içerisinde aynı usul ile işçiye bildirecektir. İşverenin talebi olumlu karşılması durumunda işçi ile yazılı bir sözleşme akdetmesi gereklidir. Sözleşmenin içeriğinde *“işin tanımı, işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri, işçinin ücreti ve ücretin ödenmesine ilişkin yükümlülükler, işverenin sağlayacağı ekipmanlar ve bu ekipmanların muhafazasına ilişkin yükümlülükler ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler gibi”* hususların yer alması gerekmektedir.

---

<sup>606</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut/KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, İstanbul, 2021, s.93; SENYEN KAPLAN, s.198; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.289;

<sup>607</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.75-76; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.279; ŞAKAR, s. 256; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.164; BODUR, Mehtap Yücel, İş Hukuku, İstanbul 2021, s.140.

<sup>608</sup> Yargıtay 9. HD, 18.10.1999 T., 1999/13238 E., 1999/15919 K., <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 04.04.2025)

İşçi talebi haricinde işverenin talebi doğrultusunda uzaktan çalışma modeline geçiş de gerçekleştirilebilmektedir. Bu durum aşağıda yer alan esaslı değişiklik ve değişiklik feshi başlıklarında incelenecektir.

Yönetmelik m.14/6, “*Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz*” Hükmüne göre, işveren zorlayıcı nedenlerin varlığı durumunda işçinin rızası aranmaksızın uzaktan çalışmaya geçebilecektir. Bu husus gönüllülük ilkesinin istisnasını oluşturduğundan aşağıdaki başlıkta incelenecektir.

### **3.5.5.2. Gönüllülük Esası**

Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi yazılı olmalı ve sözleşmenin tarafların karşılıklı rızası ile akdedilmiş olması gerekmektedir.<sup>609</sup> Bu doğrultuda işçi ve işverenin kendi iradeleri ile uzaktan çalışmayı kabul etmeleri gerekmektedir. İşçinin bu modele rızası ile geçmiş olması, motivasyonunu ve verimini de artırabilecektir. UÇY'nin m.14/6 hükmü gönüllülük esasının istisnasını oluşturmaktadır. Bu maddede yer alan zorlayıcı nedenlerin varlığı durumunda işçinin onayının aranmaması ifadesi, işçinin gönüllü olmasa da uzaktan çalışma modeline geçmesini ifade etmektedir.

Zorlayıcı neden ifadesini açıklamak için İK ve UÇY'ye bakıldığında herhangi bir tanım yer almamaktadır. Ancak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği m.3'te zorlayıcı neden tanımına yer verilmiştir. Madde hükmüne göre zorlayıcı neden için “*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları*” tanımı yapılmıştır. Zorlayıcı nedene yakın tarihten bir örnek vermek gerekirse, en güzel örneklerden birisi Covid-19 Pandemi sürecidir. Bu dönemde işçiler yasaklar sebebiyle işyerlerine gidememiş, uzaktan çalışmaya geçmek zorunda kalmışlardır. Bu dönemde zorlayıcı nedenin varlığı kabul edildiğinden işçinin rızası aranmamıştır. Bu kapsamda zorlayıcı nedenin

---

<sup>609</sup> ALP, Uzaktan Çalışma, s.841.

varlığı halinde işverenin tek taraflı iradesiyle uzaktan çalışma modeline geçebileceği söylenebilecektir.<sup>610</sup>

### 3.5.5.3. Esaslı Değişiklik

İşçi ile işveren arasında akdedilmiş normal çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin sonradan uzaktan çalışma modeline çevrilmesi durumunda işin esaslı şekilde değiştirilmesi söz konusu olmaktadır.<sup>611</sup> Çünkü bu değişiklikler işçinin çalıştığı yer ve çalışma süresinde değişiklikler oluşmaktadır. Bu değişiklikler İK m.22 doğrultusunda çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağından işverenin iradesiyle uzaktan çalışma modeline geçilmek istenilmesi durumunda işçinin rızasının olması ve yazılı onayının alınması gerekmektedir. İşveren tarafından işçiye tebliğ edilen esaslı değişikliğin işçi tarafından 6 iş günü içerisinde kabul edilmesi gerekmektedir. İşçi tarafından böyle bir kabulde bulunulmazsa iş sözleşmesi normal çalışma koşullarıyla devam edecektir. Bu durumun tam tersi halinde de yani uzaktan çalışma modeli içerisinde çalışan bir işçinin normal çalışma modeline geçmesi durumunda da çalışma koşulunda esaslı değişiklik oluşacağından aynı prosedürlerin izlenmesi gerekecektir.

İş sözleşmesine işçinin bilgisi olmadan eklenmiş ve genel işlem koşulu oluşturan durumlarda, yani işveren tarafından hazırlanan maktu metnin tüm işçilere imzalatılması durumlarında, iş sözleşmesinde yer alan uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler TBK m.20/1 ve m.24 uyarınca geçersiz olacaktır.<sup>612</sup>

Çalışma koşullarında yapılan değişikliğin esaslı olma niteliği konusundaki Yargıtay kararlarına bakmak gerekirse, Yargıtay somut uyuşmazlıkta yer alan çalışma koşullarının ağırlaşma durumuna göre bu sınırı çizmektedir.<sup>613</sup> Yargıtay'ın tutumu bizce de yerinde ve tutarlıdır. Çünkü çalışılan yerin değiştirilmesi hususu bazı durumlarda işçinin lehine, bazı durumlarda ise aleyhine sonuçlar doğurabilecektir. Bu kapsamda yapılan her çalışma yeri değişikliğinin çalışma koşulundaki esaslı değişiklik olarak kabul edilmesi doğru olmayacaktır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararı<sup>614</sup> da "(...)Uyuşmazlık, davacının iş koşullarında aleyhe esaslı değişiklik yapıp yapılmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu konuda doğru

<sup>610</sup> ÖZDEMİR, Erdem. "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma", Çimento İşveren Dergisi, 35(3), 2021, s. 18.

<sup>611</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.589; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.701; UŞAN, M. Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, İzmir 2007, s.213.

<sup>612</sup> GÜNAY, Evde Çalışma, s.279.

<sup>613</sup> Yargıtay 7. HD, 26.05.2014 T., 2014/4483 E., 2014/11162 K.; Yargıtay 9. HD, 25.02.2011 T., 2009/49000 E., 2011/4985 K., <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 11.03.2025)

<sup>614</sup> Yargıtay 22. HD, 09.12.2011 T., 2011/640 E., 2011/7176 K <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 11.03.2025)

*sonuca varılabilmesi için uzman bir bilirkişi aracılığıyla mahallinde keşif yapılarak davacının çalıştığı pozisyonun içerik ve işlevsel olarak iptal edilip edilmediği, davacıya verilen yeni pozisyonun işyerinde olup olmadığı ve aleyhe esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı tespit edilmeli, aleyhe esaslı değişikliğin bulunmadığı sonucuna varılırsa davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında gerektiğinde iş değişikliği yapabileceği dikkate alınarak dava reddedilmelidir. (...)" şeklinde olup, her olayın kendi özelinde değişkenlik gösterebileceği belirtilmiştir.*

Burada değinilmesi gereken son bir istisnai durum, işverenle işçinin uzaktan çalışma ile ilgili yaptığı görüşmeleri yazışma ya da benzeri araçlarla ispatladığı hallerde, işverenin iş sözleşmesini tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçirebilmesidir. Ancak burada işverenin tek taraflı iradesiyle uzaktan çalışmaya geçişi ile ilgili kullandığı yetkinin Türk Medeni Kanunu (TMK) madde 2 kapsamında dürüstlük kuralları sınırları içerisinde kullanılmış olmasıdır.<sup>615</sup>

#### **3.5.5.4. Değişiklik Feshi**

İşçi ve işveren arasında iş ilişkisinin başlaması sırasında akdettikleri iş sözleşmesinde işverene tek taraflı iradesi ile uzaktan çalışma yetkisi verilmemişse ya da verilmiş olsa bile genel işlem koşulu oluşturduğundan geçersiz olmasına karar verilmiş ise işverenin tek taraflı iradesi ile uzaktan çalışmaya geçme iradesi İK m.22 kapsamında iş koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilecektir ve işçinin iş sözleşmesini esaslı olarak değiştirecek olan işverenin söz konusu talebini yazılı şekilde işçiye bildirmesi gerekecektir.<sup>616</sup> Belirtilen şekilde yapılmamış olan ya da yapılmış olsa da işçi tarafından 6 iş günü içerisinde onay verilmemiş talepler işçinin çalışma şeklinde bir değişiklik yaratmayacaktır. Böyle bir durumda iş sözleşmesi ilk haliyle yani normal çalışma şekliyle devam edecektir. İşçinin onay vermeme durumu işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturmayacak, işveren ancak iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilecektir.<sup>617</sup>

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda "işçinin uzaktan çalışmaya geçiş talebini kabul etmemesinin işverene iş sözleşmesini fesih yetkisini vermeyeceği" hususu düzenlenmiş olsa da bu hüküm katı şekilde düzenlenmiştir. İşveren işletmesi ile ilgili kararları alırken işin nasıl ve nerede yapılıyor olduğunu belirleme yetkisine sahiptir. Bundan dolayı

<sup>615</sup> ATAMULU, İsmail "Genel İşlem Şartlarında Şahsi (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(1), 2018, s. 133; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.702.

<sup>616</sup> SENYEN KAPLAN, s.311.

<sup>617</sup> AYDINÖZ, s.98.

işverenin tek taraflı iradesi ile uzaktan çalışmaya geçiş talebinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda Çerçeve Anlaşmasında geçtiği üzere fesih yetkisi vermemesi durumunun çok ağır olacağı, bu nedenle işçinin yaptığı reddin işveren açısından geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerekmektedir.<sup>618</sup>

### **3.5.6. Uzaktan Çalışmada Tarafların Borçları**

#### **3.5.6.1. İşçinin Borçları**

##### **3.5.6.1.1. Genel Olarak**

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde de normal iş sözleşmelerinde olduğu gibi işçinin iş görme borcu, işverenin emir ve talimatlarına uyma, sadakat, rekabet etmeme ve işverenin kişisel verilerini koruma gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

##### **3.5.6.1.2. İşçinin İş Görme ve İşverenin Emir ve Talimatlarına Uyma**

###### **Borcu**

İş görme edimi, iş sözleşmesinin doğal sonucu olarak karşımıza çıkan, işçinin almış olduğu ücretin karşılığı olarak sunduğu edimdir.<sup>619</sup> TBK madde 395'e göre "*işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla*" yükümlüdür. Bu durumun istisnası bu hükmün aksinin sözleşmeyle belirlendiği ya da işin niteliği gereği bizzat yapmakla yükümlü olunmayan durumlardır. Dolayısıyla istisnaların gerçekleşmediği hallerde işçi yapmayı üstlendiği işi bizzat ifa ile sorumlu olacaktır.<sup>620</sup> İşçinin iş görme borcunun kapsamı, iş sözleşmesi ile belirlenecektir. İş sözleşmesine ek olarak mevzuat ve işyeri düzenlemeleri de iş görme borcunun kapsamının belirlenmesine katkı sağlayacaktır.<sup>621</sup> Bahsedilen kaynaklarda herhangi bir belirleme yapılmamış olması ya da düzenleme bulunsa da kapsamın belirlenmediği durumlarda "*işverenin yönetim hakkı*" içerisinde kapsam belirlenecektir.<sup>622</sup>

---

<sup>618</sup> ALP, Mustafa, Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 2020, s. 846; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.705.

<sup>619</sup> ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku – 1 Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Ankara, 2022, s.133; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.179;

<sup>620</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.289

<sup>621</sup> ÖNCÜ, Tuncer, Uzaktan Çalışma, Ankara, 2023, s.78; AKYİĞİT, İş Hukuku, s.180.

<sup>622</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.365.

Uzaktan çalışma modelinde işçi iş görme edimini kural olarak kendisi ifa etmelidir. Ancak TBK madde 461 hükmünde bu duruma evde hizmet sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere bir sınırlama getirilmiştir. Anılan maddede evde hizmet sözleşmesi, “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” şeklinde tanımlanmış olup tanım incelendiğinde işin iş görme edimini aile bireyleriyle yerine getirebileceği anlaşılmaktadır. Madde metni evde gerçekleştirilen geleneksel çalışma işleri için düzenlenmiş olup günümüzde yaygın olarak uygulanmakta olan evde tele çalışma modelini kapsamamaktadır. Evde çalışma modellerine baktığımızda, evde tele çalışma yazılım, tasarım, hukuk gibi alanları oluştururken evde geleneksel çalışma evde ev yemekleri hazırlama, tekstil işleri yürütme, ütüleme gibi faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu örnekler incelendiğinde de evde geleneksel çalışmanın aile bireyleri ile yapılabilirken evde tele çalışmanın yapılamayacağı anlaşılabilecektir.

İşçinin iş görme borcunun başka bir boyutu da işverenin emir ve talimatlarına uymasındır. Bu husus TBK m.399’da düzenlenmiş olup bu madde “işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar” hükmünü içermektedir. Ancak bu emir ve talimatların işçinin kişilik haklarına, kanuna, toplu iş sözleşmelerine, iş sözleşmesine, işyeri ihtiyaçlarına ve işle ilgili geleneklere aykırı olması halinde işçi tarafından yerine getirilmemesi mümkündür.<sup>623</sup>

İK m.14’te yer alan düzenlemeler ile uzaktan çalışma sözleşmesinde işin türü ve kapsamıyla ilgili düzenlemelerin ayrıntılı olarak iş sözleşmesinde yer almasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Kanun koyucunun böyle bir zorunluluğa yer verme sebebi uzaktan çalışmanın doğası gereği belirsizlik oluşabilecek durumları barındırmasıdır. Bu doğrultuda kanun koyucu işçi ve işveren arasında doğabilecek olası uyuşmazlıkları önlemek adına böyle bir zorunluluk öngörmüştür.<sup>624</sup>

Uzaktan çalışma modelinde çalışma saatleri bir değişiklik göstermeyecek kanunda yer alan çalışma saatlerine ilişkin hükümler uzaktan çalışmaya da uygulanacaktır. UÇY m.9’da da bu husus belirtilmiş kanuni sınırlamalar içerisinde kalmak şartıyla tarafların çalışma sürelerini dilediği gibi düzenleyebileceği ifade edilmiştir. Uzaktan çalışma modelinde işverenin denetim yetkisi normal çalışmaya göre daha az olduğundan işçinin işin olmaması sebebiyle çalışmadığı

---

<sup>623</sup> SENYEN KAPLAN, s.237.

<sup>624</sup> ÖNCÜ, s.83.

süreçler olabilecektir. Ancak böyle bir durumda da bu süreler çalışma süreleri kapsamında olacak ve işçi ücretini almaya hak kazanacaktır.<sup>625</sup>

Uzaktan çalışmada fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma uygulaması da normal çalışmada olduğu gibidir. Ancak uzaktan çalışmada bazı durumlarda fazla çalışmanın ispatlanma sorunu doğabilecektir. Bu zorluk da daha çok geleneksel evde çalışmada karşımıza çıkmaktadır. Tele çalışmada iş süreci çoğunlukla elektronik cihazlar aracılığıyla gerçekleştirildiğinden log kayıtları ile iş ve fazla çalışmaların takibi yapılabilmektedir.<sup>626</sup>

### 3.5.6.1.3. Özen ve Sadakat Yükümlülüğü

Özen ve sadakat yükümlülüğü, TBK m.396'da yer almakta olup birinci fıkrasında işçinin yürüttüğü işi özenle yapması gerektiğine değinilmiştir. Ancak yapılan her işin somut durumda karşılığı farklı olduğundan özenin objektif bir karşılığı bulunmamaktadır. TBK m.400/2'ye göre, her iş özelliğine göre kendi içinde ayrı olarak değerlendirilecektir.<sup>627</sup> İşçinin özeni yalnızca işi yapması ile ilgili değil, kullanılan malzeme ile de ilgilidir. TBK m.396/2'de "*İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür*" hükmü yer almakta olup özenin maddi boyutu da madde metninde yer almıştır.

İşçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda oluşacak sonuçlarla ilgili İK ve TBK'da düzenlemeler mevcuttur. İK'da özen yükümlülüğüne değinilmemiştir ancak m.25/2-1 doğrultusunda "*işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması*" özen yükümlülüğüne aykırı davranışın işverenin iş sözleşmesini haklı şekilde feshiyle sonuçlanabileceği hususu yer almaktadır. Madde metninde işverenin maddi zararına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bu kapsamda işveren maddi zararını ayrıca tazmin edebilecektir.

TBK m.464/1'de de özen yükümlülüğüne değinilmiştir. Maddeye göre, "*Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak,*

---

<sup>625</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.125.

<sup>626</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.126.

<sup>627</sup> SENYEN KAPLAN, s.232.

*bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür” Aynı maddenin 3. Fıkrasında da işçinin kusuruyla malzemeyi kullanılmaz hale getirmesi durumunda işverene karşı kullanılamaz hale geldiği günün rayiç bedeli ile sorumlu olduğu belirtilmiştir.*

İşçinin bir diğer yükümlülüğü olan sadakat borcu da TBK m.396’da yer almaktadır. Sadakat borcu işçinin sır saklaması ve bilgi/hesap verme yükümlülüğünden oluşmaktadır.<sup>628</sup> Sadakat yükümlülüğü iş ilişkisinin devam ettiği süreci kapsarken sır saklama yükümlülüğü hem iş ilişkisinin devamı hem de iş ilişkisinin sona ermesinden sonraki süreci kapsamaktadır.<sup>629</sup> TBK m.396/3’te işçinin işvereniyle iş sözleşmesi devam ettiği sırada “*sadakat borcuna aykırı şekilde ücret karşılığında başka bir işte çalışamayacağı ve işvereniyle rekabete girişmeyeceği*” durumu yer almaktadır.<sup>630</sup> Sadakat yükümlülüğünün ihlal edilmesi halinde İK m.25/2-e uyarınca işverenin haklı sebeple fesih hakkı doğacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken bir konu uzaktan çalışma sözleşmeleri kapsamında yer alan özen ve sadakat yükümlülüğüdür. Uzaktan çalışma modelinde işverenin denetim yetkisi doğası gereği sınırlanmış olmaktadır. Bu doğrultuda işçinin farklı ortamlarda çalışıyor olması sebebiyle işverene ve işyerine ilişkin sırları korumakta daha fazla özen göstermesi ve gizli kalması gereken görüşmelerin gerekli önlemler alındıktan sonra uygun ortamda gerçekleştirilmesi gerekmektedir.<sup>631</sup> İşçinin özen ve sadakat yükümlülüğünün başka bir boyutu da işletme ve işletme ile bağlantılı kişisel verilerin korunmasına ilişkindir. İşçi işletme ve işletmeye ilişkin kişisel verilerin korumak üzere gerekli tedbirleri almak ve bunların ihlalini önlemekle yükümlüdür.

#### **3.5.6.1.4. Rekabet Etmeme Borcu**

İşçi TBK m.396/3 gereğince işvereni ile rekabete girişemeyecektir. Bu hüküm işçi ile işverenin iş ilişkisinin devamı için geçerli olup iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra TBK m.444-447 hükümleri devreye girecektir. Bu maddelere göre işçi ile işveren aralarında anlaşarak rekabet yasağının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam edeceğini kararlaştırabileceklerdir.<sup>632</sup> Rekabet yasağı düzenlenirken işçi için hakkaniyete aykırı hükümler

<sup>628</sup> SENYEN KAPLAN, s.239.

<sup>629</sup> BAYCIK/DOĞAN/YANGIN DULAY/YAY, s.1722.

<sup>630</sup> YANGIN DULAY, s.189.

<sup>631</sup> ÖNCÜ, s.81

<sup>632</sup> YANGIN DULAY, s.189.

içermemeli ve süresi en fazla iki yıl olmalıdır. Bu iki şarta uyulmaması durumunda rekabet yasağına ilişkin sözleşme geçerli olmayacaktır. Yine rekabet yasağının yer zaman ve konu olarak da sınırlandırılması gerekmektedir. Konu olarak sınırlama, rekabet yasağının ilgili olduğu faaliyet alanını, zaman olarak sınırlama, sınırlamanın süresini ve yer olarak sınırlama, sınırlamanın coğrafi olarak kapsayacağı alanı ifade etmektedir.<sup>633</sup>

İşçi ile işveren arasında oluşan rekabet yasağına ilişkin anlaşmazlıklarla uzaktan çalışma modelinde de karşılaşmaktadır. Bu anlaşmazlıklar evde geleneksel çalışma modelinde üretim teknikleri ve malzemelerinin öğrenilmesi şeklinde ortaya çıkabilirken, tele çalışma modelinde bilgi ve belgelerin izinsiz olarak kaydedilmesi olarak ortaya çıkabilmektedir. Uzaktan çalışma modelinde denetim mekanizmasının zayıf olmasının bu gibi sonuçları olabilmektedir.

### **3.5.6.2. İşverenin Borçları**

#### **3.5.6.2.1. Genel Olarak**

Uzaktan çalışma sözleşmesinde de diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi temel edimler işçinin iş görme edimini ifa etmesi, işverenin de bu edim karşılığında işçiye ücretini ödeme borcudur. Bu kapsamda işverenin borçlarının temelini ücret ödeme borcunun olduğu söylenebilecektir. Buna ek olarak bu başlık içerisinde araç ve malzeme temini, giderlerin karşılanması, eşit davranma ve koruma/gözetme borcu yer alacaktır.

#### **3.5.6.2.2. Ücret Ödeme Borcu**

Ücret, iş sözleşmesinin en temel unsuru olmakla birlikte çalışanların çalışma hayatına girişinin en önemli sebebi de ücrettir. Bu doğrultuda ücretin iş sözleşmelerinin kaçınılmaz unsuru olduğu söylenebilecektir.<sup>634</sup> İşverenin temel borcu ücret ödeme olmakla birlikte işveren ücret borcuna ek olarak ikramiye ve sosyal yardımlar gibi ek ödemeler de yapabilecektir.<sup>635</sup>

İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi durumunda ise işçi iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkına sahip olabilecektir.<sup>636</sup> İşveren tarafından ücret ya da ekleriyle ilgili azalma yapılması durumunda İK m. 22 doğrultusunda çalışma koşullarında esaslı değişikliğin

---

<sup>633</sup> ERTAN, Emre, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s.157.

<sup>634</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.319; SÜMER, İş Hukuku, s.76.

<sup>635</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s.106.

<sup>636</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.396.

varlığı gündeme gelecek olup bu azalmanın geçerli olması için işçinin yazılı onayı aranacaktır.<sup>637</sup> UÇY m.5/2’de “ücret ve ücrete ilişkin hususlar uzaktan çalışma sözleşmesinde düzenlenebilecektir” denilmektedir. Bu kapsamda İK’da uzaktan çalışmanın ücret unsuruna ilişkin ayrı bir hüküm bulunmadığından İK’da yer alan ücret başlığındaki hükümler uzaktan çalışmaya da uygulanabilecektir.

Uzaktan çalışma modelinde ücretle ilgili tartışmalı olan konular yol ve yemek ücreti meselesidir. Yemek konusunda yer alan bir görüş,<sup>638</sup> “*normal çalışma modelinde çalışan işçiler ile uzaktan çalışanlar arasında bazı farklılıklar olabileceği, bu doğrultuda işyerinde yemek verilen bir durumda uzaktan çalışan işçiye yemek ya da yemek ücretinin verilmesine gerek olmadığı*” yönündeyken, bizim de katıldığımız ve uygulamada da genellikle kabul gören bir başka görüş<sup>639</sup> “*işçinin uzaktan çalışmasının yemek ihtiyacını ortadan kaldırmadığı, işyerinde çalışanlara yemek veriliyor olması durumunda uzaktan çalışan işçilere de en azından yemek ödemesi adında bir ek ödeme verilmesi gerekliliği*” şeklindedir.

Yol ücreti kapsamında doktrinde yer alan görüşlerden biri<sup>640</sup> “*uzaktan çalışan işçi işe gitmediğinden yol ücretine de gerek duymayacağı, bu sebeple de yol ücretinin uzaktan çalışma modeliyle çalışana verilmemesi gerektiği*” yönündedir. Bir başka görüş “*işyeri tarafından yapılan yol yardımı servis ile sağlanıyorsa uzaktan çalışan işçinin ücret talebi hakkı yokken çalışanlara maddi ödeme yapılması durumunda aynı yardımın uzaktan çalışan kişiye de yol ücreti olarak ödeniyor olması gereklidir*” olarak ifade edilmektedir. Bizim görüşümüz, verilen yol ücreti, işçilere işyerine geldikleri için veriliyor ise uzaktan çalışma modelinde olanların bu ücretten faydalanamaması, yol yardımı amacıyla veriliyor ise tüm çalışanlara eşit olarak verilmesi yönündedir.

### **3.5.6.2.3. Araç ve Malzeme Temini ve Giderleri Karşılama Borcu**

UÇY m.7’ye göre, taraflar aksini kararlaştırmamışsa uzaktan çalışan kişinin ihtiyaç duyduğu araç ve malzemelerin işveren tarafından temin edileceği düzenlenmektedir. İşveren sağladığı araç ve malzemelerin kullanım şekilleri, bakımı ve tamiri konusunda uzaktan çalışan

---

<sup>637</sup> SENYEN KAPLAN, s.270.

<sup>638</sup> ALP, Uzaktan Çalışma, s.830.

<sup>639</sup> ULUCAN, Devrim, EYRENCİ Öner, TAŞKENT, Savaş, BASKAN Esra, İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınevi, 10. Baskı, 2020, s.100; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.244.

<sup>640</sup> CENTEL, Tankut, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", Sicil İş Hukuku Dergisi, I(43), 2020, s. 18. (Çalışma Yaşamı)

işçiyi açık şekilde bilgilendirmekle mükelleftir. Aynı maddede işveren tarafından sağlanan araç ve malzemelerin tesliminin yazılı olarak kayda alınması, işçi tarafından imzalanması ve işçinin özlük dosyasına kaldırılması gerekliliği ifade edilmektedir. Yönetmelikte malzeme ve araçların işçi tarafından sağlanması hususuna yer verilmemiş olup böyle bir durumda TBK m.413/2 hükmüne gitmek gerekecektir. Hükme göre taraflar aksini kararlaştırmadıkça böyle bir durumda işverenin işçiye ayrıca bir ödeme yapması gereklidir.<sup>641</sup> Taraflar ödeme bedelini kararlaştırırken malzemenin kullanımını, yıpranmasını ve benzeri değer kayıplarını dikkate alarak hesaplama yapmalıdır.<sup>642</sup> Araç ve malzemelerin işverence karşılandığı durumda uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçiler kendilerine tahsis edilen araç ve malzemeleri TBK m.396 kapsamında özen ve sadakat yükümünü ihlal etmeden kullanmalıdırlar.<sup>643</sup> Bu konuda TBK m.464 düzenlemesinde evde çalışanlar için özen borcu düzenlenmiştir.<sup>644</sup>

TBK m.414'de *“işverenin, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcamayı ve işçiyi iş yeri dışında çalıştırdığı takdirde geçimi için zorunlu harcamaları ödemekle yükümlü olduğu, yazılı olarak yapılmış olan iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde doğrudan işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan giderlerin işçiye götürü biçimde günlük, haftalık ya da aylık olarak ödenmesinin öngörülebileceği, ancak bu ödemelerin zorunlu giderleri karşılayacak miktardan az olamayacağı, zorunlu giderlerin kısmen ya da tamamen işçi tarafından doğrudan karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz olacağı”* ifadesi yer almaktadır. Bu hüküm uzaktan çalışma modeliyle birlikte değerlendirildiğinde işin yürütülmesi için ihtiyaç duyulan harcamaların içine işçinin ödediği elektrik ve yakıt faturaları ile internet ve benzeri abonelik ücretleri girebilecektir. Mobil şekilde tele çalışma modeliyle çalışan işçilerin de seyahat, ulaşım ve yemek masrafları olmakta ve bu masraflar işveren tarafından karşılanması gereken giderler olarak kabul edilmektedir.<sup>645</sup> Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, fatura ve abonelik giderlerinin işçinin kişisel harcamalarıyla ortak paydada buluşan harcamalar olmasıdır. Bu durumda hakkaniyet esası gereği işverenin bu fatura ve abonelik giderlerinin tamamından değil belirli bir kısmından sorumlu olduğunu söylemek gerekecektir.<sup>646</sup> Böyle bir durumda direkt hakkaniyete dayalı bir hesaplama yapmak zordur. Bu sebeple uygulamada da sıklıkla başvuru olan yöntem işveren tarafından ortalama bir bedelin tespitinin yapılması ve bu

---

<sup>641</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1700.

<sup>642</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.222.

<sup>643</sup> ALP, Uzaktan Çalışma, s.834.

<sup>644</sup> ABBAS, Büşra, Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma, İSGHD, Legal Yayıncılık, C.13, S.52, 2016, s.2007-2038.

<sup>645</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1701.

<sup>646</sup> ALP, Uzaktan Çalışma, s.832.

bedelin her ay işçiye fatura yardımı adı altında ödenmesidir.<sup>647</sup> Uygulamada işverenler bu ödemeyi her ne kadar yardım olarak gösterse de bu ödemeler mevzuatsal anlamda işverenin ödemekle zorunlu olduğu kalemlerdir.

UÇY'nin “*Üretim maliyetlerinin karşılanması*” başlıklı 8. Maddesinde işin yürütülmesi için doğacak zorunlu giderlerin karşılanması hususunun iş sözleşmesi ile düzenlenebileceği belirtilmiş, böyle bir belirleme yapılmaması durumunda ise nasıl bir yol izleneceği hususu belirtilmemiştir.<sup>648</sup>

#### 3.5.6.2.4. Eşit Davranma Borcu

İşverenin eşit davranma borcu dayanağını hem İş Kanunu'ndan hem de Anayasa'dan almaktadır. Anayasa'nın 10. Maddesinde kanun önünde herkesin eşit olduğu, İK m.5'te de işverenin hiçbir koşulda ayrımcılık yapamayacağı ve herkesin eşit olduğu belirtilmiş, ayrımcılık yapılamayacak hususlar sayılmıştır. İK'da sayılan hususlara ek olarak “*ve benzeri sebeplerle*” ifadesi kullanılmış olup bu ifade eşitlik ilkesinin kesintisiz olarak uygulanmasını sağlamak için kullanılmıştır.<sup>649</sup> İşverenin eşit davranma borcunda karşımıza çıkan eşitlik, mutlak eşitlik olarak düşünülmemelidir.<sup>650</sup> Burada kastedilen eşitlik, eşit şartlar ve durumlarda olanlara eşit muamele yapılmasına ilişkindir.<sup>651</sup>

Yine işverenin yükümlü olduğu eşit davranma borcunun haklı ve objektif nedenlerin varlığı durumunda geçerli olmayacağı söylenebilecektir. Bu düzenlemenin amacı işverenlerin keyfi davranışlarını önlemektir.<sup>652</sup> Bu doğrultuda işveren, işçilerin çalışmış oldukları süre, çalışmalarından aldıkları verim, işyeri dışında sahip olduğu tecrübe gibi sebeplerle farklı yaklaşımlarda bulunabilecek ve bu yaklaşımlar eşitlik ilkesinin ihlalini oluşturmayacaktır.<sup>653</sup>

Eşitlik ilkesi sadece işin yürütülmesi sırasında değil, iş ilişkisinin başlangıcından sonuna kadar geçen tüm aşamalarda yer alacaktır.<sup>654</sup> Eşit davranma borcu sadece dil, ırk renk cinsiyet,

<sup>647</sup> DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, s.201; AYDINÖZ, s.147.

<sup>648</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1702.

<sup>649</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.477.

<sup>650</sup> YUVALI, Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara, 2012, s.59 (Eşit Davranma Borcu); ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.415; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.481; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.421.

<sup>651</sup> YUVALI, s.59.

<sup>652</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Ayrımcılık, s.17, <https://anayasa.gov.tr/media/3627/kilicogluayrimcilik.pdf>. (E.T. 18.03.2025) (Ayrımcılık)

<sup>653</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.165; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.421.

<sup>654</sup> SENYEN KAPLAN, s.342.

inanç gibi hususlarda değil bunlara ek olarak iş sözleşmesinin kurulması, ücret ödeme, çalışma şeklinde, yan haklarda ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde de karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda işveren uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçisine normal çalışanına göre farklı bir ücret tarifesi uygulayamayacaktır.<sup>655</sup> Uzaktan çalışan işçilere emsal işçilerle kıyaslandığında çalışma şartları, yan haklar ve diğer işyeri uygulamaları makul ve hakkaniyete uygun şekilde eşitlik prensibi doğrultusunda sağlanmalıdır.<sup>656</sup> Yine eşit davranma borcu, işverenin işçilere verdiği eğitimler, yükselme fırsatları ve kariyer planlaması hususlarında da karşımıza çıkmaktadır.<sup>657</sup>

İşverenin eşit davranma borcuna uygun davranmaması durumunda işçi İK m.5 doğrultusunda işverenden en fazla 4 aylık ücreti kadar ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir. Kural olarak işçinin ayrımcılık tazminatı talep etmesi durumunda başka tazminatları da talep etmesi mümkündür. Ancak Yargıtay'a göre, ayrımcılık tazminatı ile kötü niyet tazminatı arasındaki ilişkiye bakıldığında iki tazminatın aynı anda hükmedilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir.<sup>658</sup> Yine işçi, eşit davranma borcun aykırılık oluşması durumunda uğramış olduğu zararlar için maddi ve manevi tazminat yoluna başvurabilecektir. Son olarak ayrımcılık ile karşı karşıya kalan işçi, işveren ile akdettikleri iş sözleşmesini İK m.24/II-e hükmü uyarınca haklı nedenle sonlandırabilecektir.<sup>659</sup>

### 3.5.6.2.5. Koruma ve Gözetme Borcu

İşverenin koruma ve gözetme borcu, işçiyi olumsuz etkileyebilme ihtimali olan durumlardan kaçınması ve uğrayabileceği zararları göz önünde bulundurarak işçinin korunması için gerekli tedbirleri almasını ifade eder. İşveren bu borcu kapsamında işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını, hukuki olarak korunması gereken değerlerini, özel hayatını, itibarını ve manevi değerlerini koruma altına almakla mükelleftir.<sup>660</sup>

İşverenin koruma ve gözetim borcu, TBK m.417 doğrultusunda işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi anlamına da gelmektedir. İşçinin kişiliğinin korunması içerisinde

---

<sup>655</sup> YANGIN DULAY, s.167.

<sup>656</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.92.

<sup>657</sup> YANGIN DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 1. Baskı, 2016, s.33. (Evde Çalışma)

<sup>658</sup> Yargıtay 22. HD, 27.03.2018 T., 2015/28332 E., 2018/7866 K., <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 05.04.2025)

<sup>659</sup> DOĞAN Gülmelahat. "Ayrımcılık Tazminatı Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları)", Ankara Barosu Dergisi, 2014, s. 371.

<sup>660</sup> KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-Prof. Dr. Kâmil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2), 2003, s.138.

kişisel verilerinin korunmasını da kapsamaktadır.<sup>661</sup> Kişisel veriler Anayasa'nın 17, 20 ve 49/2. Maddeleri kapsamında güvence altına alınmıştır. Yine TBK m.419'da işçilerin kişisel verilerinin gerekli olduğu durumlarda ve sözleşmenin ifası için ihtiyaç duyulması halinde kullanılacağı ifade edilmiştir. Uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçilerde de her çalışmada olduğu gibi işe başlangıçta alınan kişisel veriler yer almakta olup bunlara ek olarak uzaktan çalışan işçilerin genelde online platformlar aracılığıyla iletişime geçiyor olmaları sebebiyle işçinin erişilen kişisel verileri daha çok olmaktadır. Bu doğrultuda Yargıtay'da bir kararında<sup>662</sup> *“Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştirilen bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. Kişilerle kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.”* şeklinde hüküm kurmuş ve işverenlerin işçilerin yazışmalarını denetleme amacıyla incelemelerini kişisel veri ihlali olarak değerlendirmiştir.

UCY m.11 kapsamında işverenin verileri koruması yükümlülüğü düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre işveren, *“uzaktan çalışma modeliyle çalışanını verilerin korunması ile ilgili bilgilendirmeli ve gerekli tedbirleri almalı, korunacak verileri iş sözleşmede tanımlamalı ve kapsamını belirlemelidir.”* İşveren, verilerin korunmasını sağlamak için işçinin işi için kullandığı araç ve gereçlerin işçinin sadece işi ile kullanması konusunda sınırlama getirebilecektir. Kişisel verilerin ihlali bazen de denetleme mekanizmaları sebebiyle doğabilmektedir. Şöyle ki, işveren uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçisini kamera yoluyla ya da yaptığı işlemlerin izlenmesi şeklinde denetlemek isteyebilmektedir. İşverenin bu şekilde bir denetim yapabilmesi için bu yolların orantılı olması gerekmektedir.<sup>663</sup> Orantılılık ilkesinin sağlanması halinde de işçinin onayı ile gerçekleştirmesi gerekmektedir.<sup>664</sup> İşçinin verilerinin işveren tarafından ihlal edilmesi durumunda işçi Kişisel Verilerin Korunması Kurumu'na

---

<sup>661</sup> UNCULAR, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2018, s. 130.

<sup>662</sup> Yargıtay 9. HD, 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 05.04.2025)

<sup>663</sup> AYDINÖZ, s.235.

<sup>664</sup> YANGIN DULAY, Evde Çalışma, s.235.

(KVKK) başvurabileceği gibi ihlalin tespitini, sona erdirilmesini, önlenmesi, durdurulması, mahkeme tarafından alınan kararın üçüncü kişilere bildirimini ya da yayımlanması talepleriyle yargı yoluna da başvurabilecek, maddi veya manevi zarar talebinde bulunabilecektir.<sup>665</sup> İşçi ihlalin gerçekleşmesi durumunda iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkına da sahip olacaktır.

#### 3.5.6.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Önlem Alma Yükümlülüğü

Sanayi devriminin etkisiyle dünya çapında çalışan işçilerin sayısında artış yaşanmış ancak çalışma koşullarında iyileşme olmamıştır. Bunun sonucu olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları artış göstermiştir. Bu olumsuzlukların önlenmesi amacıyla kanun koyucular tarafından işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için emredici kurallar yürürlüğe alınmıştır.<sup>666</sup> Türk hukukunda da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) kapsamında işyerlerinde alınması gereken önlemler, sorumluluklar ve uyulmaması halinde oluşabilecek yaptırımlar düzenleme alanı bulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler genel hatlarıyla İSGK’da yer almakla birlikte uzaktan çalışmayla ilgili İK’da ve diğer mevzuatta da bu konuda düzenlemeler yer almaktadır. Bu kapsamda İK m.14/6’da *“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”* şeklinde, UÇY m.12’de *“işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”* olarak yer almaktadır. Yine aynı konuda İSGK’nin 30. maddesine dayanılarak 16.04.2023 tarihinde *“Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”* yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yönetmelik özellikle uzaktan tele çalışma modeliyle çalışan işçileri ilgilendirmesi yönünden önem arz etmektedir.

İşveren tarafından belirtilen önlemlerin alınmaması ve gerekliliklerin sağlanmaması durumunda işverenin hukuki, cezai ve idari yaptırımla karşı karşıya kalması gündeme gelebilecektir. İşverenin hukuki sorumluluğunun dayanağını TBK m.53-56’da yer alan haksız

<sup>665</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.467.

<sup>666</sup> SENYEN KAPLAN, s.589; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.351.

fiil sorumluluğu oluşturacaktır. İşverenin yükümlülüklerini sağlamaması ve bunun sonucunda oluşacak zararlardan dolayı oluşacak zararlardan sorumlu olacaktır. Bu zararlar SGK tarafından karşılanıyor olsa da oluşacak zararlar sonucu ortaya çıkan tazminatın bakiyesini ödemekle sorumlu olacak kişi işverendir.<sup>667</sup> Ek olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) m.21/2 doğrultusunda SGK tarafından ödenen tutarların işverene rücu edilmesi mümkündür. Yine işçi veya yakınlarının TBK m.56 kapsamında manevi tazminat almaları da mümkün olabilecektir.

İşverenin gerekli önlemleri almaması, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranması sebebiyle işçinin zarar görmesi halinde TCK m.85 doğrultusunda taksirle ölüme sebep olma ve TCK m.89 doğrultusunda taksirle yaralama suçunun oluşması mümkün olabilecektir.<sup>668</sup> İşverenin gerekli yükümlülükleri yerine getirmemesi ya da mevzuatta yer alan sorumluluklarını ihlal etmesi durumunda idari para cezasıyla karşı karşıya kalabilecektir. Yine İSGK m.25 hükmüne göre hayati ölçüde tehlikenin varlığını durumunda işyerinin bir kısmında ya da tamamında işin durdurulabileceği hususu düzenlenmiştir.

### **3.5.7. Uzaktan Çalışma Türleri**

#### **3.5.7.1. Genel Olarak**

Uzaktan çalışma tür olarak evde çalışma ve tele çalışma olmak üzere 2 şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu iki çalışma modeli birbiriyle birçok konuda benzemektedir.<sup>669</sup> Bu ayrımın yapılmasında işin yürütüldüğü fiziksel alan ve işin yürütülmesi esnasında kullanılan araçlar önem taşımaktadır. İK'da ve UÇY'de uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma ile ilgili düzenlemeler yer almakta olup aşağıda bu konuda ayrıntılı bilgiler işlenecektir.

#### **3.5.7.2. Evde Çalışma**

Evde çalışma, işçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışmaya devam ettiği ancak işin ifasını işyeri yerine evde yürüttüğü çalışma biçimidir.<sup>670</sup> Evde çalışmanın iki

---

<sup>667</sup> SENYEN KAPLAN, s.706-707; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.404; EKİN, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010, s.57; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.165.

<sup>668</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, s.165.

<sup>669</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.43.

<sup>670</sup> İNCİROĞLU, s.193.

farklı türü bulunmaktadır. Bunlardan biri en eski uzaktan çalışma modeli olan geleneksel evden çalışmadır.<sup>671</sup> Geleneksel evden çalışma da el emeği yoğun işler yapılmaktadır ve bu işler genellikle tekstil, dokuma ve takı işleri olmaktadır.<sup>672</sup> Diğer evden çalışma modelini ise evden tele çalışma oluşturmaktadır. Evden tele çalışma modeli, sanayi devrimi sonrasında teknolojik gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkmış ve uzaktan çalışılabilecek sektörlerin sayısını artırmıştır. Bu çalışma modeli de günümüzde en çok yazılım, çevirmenlik ve mimarlık gibi alanlarda kullanılmaktadır.<sup>673</sup> Bu başlık altında geleneksel evden çalışma modeli incelenecek olup evden tele çalışma modeli ise tele çalışma başlığı altında detaylandırılacaktır.

Geleneksel evden çalışma modeli TBK m.461'de "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı ile düzenlenmiştir. 461. maddede "evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme" tanımına yer verilmiştir.<sup>674</sup> İlgili madde gerekçesinde de "evde hizmet sözleşmesinde işçi, mesela bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebilir" örneği verilerek geleneksel evde çalışma modelinin uygulandığı çalışma alanlarından bazıları örneklendirilmiştir.

Evde geleneksel çalışmayla ilgili İK'da özel bir düzenleme olmamakla birlikte İK m.14/4'te düzenlenen uzaktan çalışma evde çalışmayı da kapsamı içine almaktadır. TBK'da düzenlenen evde hizmet sözleşmesi ile İK'da yer alan evde çalışma arasında, evde çalışmanın yazılı olması, kural olarak işin ifasının işçi tarafından gerçekleştirilmesi gerekliliği ve işin evde yapılmasının zorunlu olması hususları ile ayrılmaktadır.<sup>675</sup>

### **3.5.7.3. Tele Çalışma**

#### **3.5.7.3.1. Genel Olarak**

Çalışma modellerinin esnekleşmesi ve teknolojik gelişmeler tele çalışma modelinin doğmasını sağlamıştır. Özellikle 2000'li yıllarda yaşanan gelişmelerle tele çalışma sıklıkla

---

<sup>671</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.43; DULAY, s.59.

<sup>672</sup> EYRENCİ, Öner/BAKIRCI, Kadriye, Dünya'da ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1. Baskı, 2000, s.27.

<sup>673</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.286.

<sup>674</sup> YANGIN DULAY, Uzaktan Çalışma, s.154.

<sup>675</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.220; ÖNCÜ, s.40-41.

tercih edilen bir çalışma modeli haline gelmiştir.<sup>676</sup> Tele çalışma evden çalışmaya kıyasla daha yeni olmasına karşı mevcut durumda gerçekleştirilen uzaktan çalışmaların büyük çoğunluğu tele çalışma modeliyle gerçekleşmektedir. Özellikle 2020 yılında yaşanan Covid-19 pandemisinden sonra tele çalışma modelinin kullanımı daha da yaygınlaşmıştır.

Tele çalışma ile geleneksel evde çalışma modeli arasındaki sınır işin ifasının teknolojik araç ve gereçler aracılığıyla yürütülüyor olmasıdır. Yani bir çalışma modelinin tele çalışma kapsamına alınabilmesi için işin yürütülmesinde teknolojik araç ve gereçlerin rolünün büyük olması gerekmektedir.<sup>677</sup> Bu teknolojik araç ve gereçler işçinin işverenle sürekli iletişim halinde olmasını sağlamak amacıyla değil, iş görme ediminin gerçekleştirilmesi amacıyla kullanılmaktadır.

### **3.5.7.3.2. Evde Tele Çalışma**

Mevcut çalışma sisteminde en çok kullanılan uzaktan çalışma modeli evde tele çalışmadır. Bu modelde işçi evde ya da çalışma için müsait başka bir alanda teknolojik araç ve gereçlerde işini ifa etmektedir.<sup>678</sup> Bu çalışma modelinin geleneksel evde çalışma ile arasındaki en önemli farkı işin teknolojik araçlarla ifa edilmesinin gerekli olması durumudur. Evde çalışmada işçinin işi ifa edebilmesi için teknolojik araç ve gerece ihtiyacı vardır. Evde geleneksel çalışma da ise daha çok kas gücü ve el becerisi kullanılmaktadır.<sup>679</sup> Bu doğrultuda evde tele çalışmada yaygın olarak kullanılan iş türlerine mimarlık, avukatlık, öğretmenlik, müşteri temsilcisi hizmetleri ve tercümanlık örnek olarak gösterilebilecektir.<sup>680</sup>

### **3.5.7.3.3. Tele Çalışma Merkezleri**

Tele çalışma merkezleri, işin ifası için gerekli teknolojik cihazların mevcut olduğu işyeri harici bir yerde kurulan fiziki ortamlardır.<sup>681</sup> Tele çalışma merkezleri işyeri harici bir yerde kurulduğundan uzaktan çalışma modeli kapsamında kabul edilmektedir ve yine bu modelde

---

<sup>676</sup> AYDIN, Ufuk, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, 2008, s.351. (Tele Çalışma)

<sup>677</sup> KILIÇ, Gözdenur, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı", Terazi Hukuk Dergisi, 15(164), 2020, s. 806.

<sup>678</sup> KANDEMİR, Tele Çalışma, s.44; DULAY, s.60.

<sup>679</sup> KANDEMİR, Tele Çalışma, s.44; ÖZTÜRK İNAL, s.45.

<sup>680</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.45; DULAY, s.44.

<sup>681</sup> AYDINÖZ, s.58.

işçiler tele çalışma merkezlerine gelerek iş edimlerini teknolojik araçlar aracılığıyla ifa etmektedirler.

Bu çalışma modeli, işçilerin istedikleri alanda çalışmıyor olması ve tek başına olma özgürlüklerinin bulunmaması unsurlarıyla diğer tele çalışma modellerinden ayrılmaktadır. Bu modelde çalışanların evlerine yakın bir yer tele çalışma merkezi olarak belirlenir ve evi o bölgeye yakın olan çalışanlar merkeze gelerek işlerini bu merkezden yürütürler. Bu koşullar göz önünde bulundurulduğunda tele çalışma merkezi modeliyle çalışan işçilerin tam olarak uzaktan çalışma modeliyle çalışmadıkları ancak klasik çalışma modeli de olmadığı, bu sebeplerle ara formda yer alan bir model olduğu söylenebilecektir.<sup>682</sup> Bu model bankacılık, finans ve sigortacılık sektörlerinde daha sık uygulanmaktadır.<sup>683</sup>

#### **3.5.7.3.4. Gezici Tele Çalışma**

Gezici tele çalışma doktrinde mobil tele çalışma olarak da geçmekte olup burada geçen gezici ya da mobil ifadesi çalışanı ifade etmektedir. Bu çalışma modelinde çalışanlar herhangi bir fiziksel çalışma alanına bağlı kalmadan, teknolojik araç ve gereçler kullanarak işlerini ifa etmektedir.<sup>684</sup> Bu modelde çalışanlar teknolojik araç ve gereçlerini çalışma saatleri içerisinde yanlarında bulundurmakta ve gerek duymaları halinde o an oldukları ortamda bu araç ve gereçleri kullanmaktadırlar. Bu çalışma modelinin en sık gezerek satış yapan çalışanlar, eğitim uzmanları ve sigorta uzmanları tarafından uygulandığı bilinmektedir.<sup>685</sup>

### **3.5.8. Uzaktan Çalışmada Çalışma ve Dinlenme Süreleri**

#### **3.5.8.1. Çalışma Süresi**

Mevzuatta özel olarak uzaktan çalışma modelinde uygulanacak çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu doğrultuda İş Kanunu'nda yer alan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler uzaktan çalışmada da uygulanacak olup herhangi bir farklılık oluşmayacaktır. Doktrinde ve uygulamada çalışma süresiyle birlikte iş süresi kavramı da kullanılmaktadır ve bu iki kavram arasında anlam olarak bir farklılık bulunmamaktadır. İki

---

<sup>682</sup> BOZKURT, Deniz, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul 2022, s.37.

<sup>683</sup> BOZKURT, s.37.

<sup>684</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.48; BOZKURT, s.39; AYDINÖZ, s.61.

<sup>685</sup> ÖZTÜRK İNAL, s.48; BOZKURT, s.39.

kavram da işçinin işverenin emir ve talimatı altında iş görmeye hazır olduğu süreyi ifade etmektedir.<sup>686</sup> Çalışmamızda daha önce değindiğimiz gibi çalışma süreleri sadece fiili çalışılan süreleri değil, çalışma süresinden sayılan bazı halleri de kapsar. Bu durumlar İK'nın 66. Maddesinde sayılmış olmakla birlikte c fıkrasında yer alan “c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” uzaktan çalışma modeli için ayrı bir önem oluşturmaktadır. Uzaktan çalışma modelinde işverenin işçi üzerindeki kontrol mekanizması daha sınırlı olduğundan işçinin çalışma süreleri normal çalışma modeline göre daha zor takip edilebilmektedir. Ancak uzaktan çalışan işçi aktif olarak bir iş ifa etmiyor olsa bile işverene karşı iş görmeye hazır bir şekilde bekliyor olması durumunda bu süreler çalışılmış süreler gibi kabul edilecek ve işçi bu süreler için ücret almaya hak kazanacaktır. Yani uzaktan çalışma modeliyle çalışan ve teknolojik araç ve gereçler ile işini ifa eden bir işçinin iş görmeye hazır bir şekilde teknolojik araç ve gereçlerle birlikte geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılacaktır.<sup>687</sup>

İş ilişkisinde işin ifasının yapılacağı zamanın belirlenmesi işverenin yönetim hakkı içerisinde yer almaktadır.<sup>688</sup> Ancak uzaktan çalışma ve bazı diğer esnek çalışma modellerinde çalışma saatlerini belirleme hakkı işçide toplanmaktadır. Bu hak uzaktan çalışma modelinin doğası gereği bulunmaktadır ve dayanağını işçi ve işveren arasında yer alan güven ilişkisinden almaktadır.<sup>689</sup> Çalışma sürelerinin önceden belirli olmaması ve işçi tarafından belirlenecek olması işçinin lehine bir durum gibi düşünülebilir ancak saatlerin önceden belirli olmaması durumu işçinin iş ve sosyal hayatının iç içe geçmesiyle sonuçlanabilmektedir. Bu durum kanun koyucu tarafından dikkate alınmış ve İK m.14/5'te çalışma süresinin de belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Yine UÇY. m. 9'da da “Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir.” denilmek suretiyle hem işçi hem de işveren korunmak istenmiştir.

### 3.5.8.2. Dinlenme Süreleri

Ara dinlenme süreleri, işçinin çalıştığı süreler kapsamında olmayan, işçinin yemek yemesi, kısa dinlenmeler gerçekleştirilmesi ya da ihtiyaçlarını karşılaması sebepleriyle

<sup>686</sup> AKYİĞİT, İş Hukuku, s.370.

<sup>687</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.837; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.767.

<sup>688</sup> SENYEN KAPLAN, s.236.

<sup>689</sup> ÖNCÜ, s.102; ASTARLI, s.409.

kullandığı izinlerdir ve işçi bu sürelerde fiili olarak çalışma gerçekleştirmemektedir.<sup>690</sup> Ancak işverenin İK m.68/4 doğrultusunda ara dinlenmeyi işçilere aynı ya da farklı saatlerde kullandırma hakkı bulunmaktadır. Bu doğrultuda ara dinlenmeyi normal düzende çalışan işçileri ile uzaktan çalışan işçilerine farklı saatlerde kullandırabilecektir. İşverenin işçilerine kanundaki sınırlamalar doğrultusunda ara dinlenmesi vermesi zorunludur.<sup>691</sup> Uzaktan çalışma modelinde işçi çalışma süresini kendisi belirleyebildiğinden ara dinlenmesini de belirleyebilmektedir. Uzaktan çalışma modelinin işçiye sağladığı en önemli özgürlüklerden biri de bu dinlenme sürelerini belirleyebiliyor olmasıdır.<sup>692</sup>

Uzaktan çalışan işçiye yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil hükümleri normal çalışan işçiye uygulandığı gibi uygulanacaktır. Uzaktan çalışma modelinde bu sürelerle ilişkin ek bir hüküm bulunmamaktadır.

### 3.5.8.3. Fazla Çalışma

Normal çalışma modeliyle çalışan işçilere uygulanan mevzuatta yer alan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hükümleri uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçilere de aynı şekilde uygulanmaya devam edecektir. Ancak uzaktan çalışma modelinde fazla çalışmaların tespitinde ve kanıtlanmasında bazı sorunlar oluşabilmektedir. Bu modelde işçinin işverenin gözetim ve denetimi altında fiilen bulunmuyor olması bazı zorluklar yaratsa da çalışma şeklinin genellikle teknolojik araç ve gereçlerle gerçekleştiriliyor olması sebebiyle aletlerin kullanım süresinin tespiti sayesinde fazla çalışma hesabı gerçekleştirilebilmektedir.<sup>693</sup>

Fazla çalışmanın ispatı konusunu detaylandırmak gerekirse, öncelikte UÇY m.9 kapsamında taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinde günlük çalışma saatleri kararlaştırılmışsa bu belirleme yazılı delil oluşturacağından fazla mesainin tespitinde ispat olarak kullanılabilir.<sup>694</sup> Ancak taraflar arasında böyle bir belirlemenin yapılmadığı durumlarda yine fazla çalışmanın ispatı konusunda ihtilaflar oluşmaktadır. Bu konuda ispat araçlarından biri olarak tanık beyanından bahsetmek gerekirse, bu konuda hükmedilmiş bir Yargıtay Kararı'nda<sup>695</sup> "*tanığın işverene açılmış bir davasının olmaması, davacıyla aynı ya da*

<sup>690</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.893; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.765.

<sup>691</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.323.

<sup>692</sup> BAŞBÜYÜK, Betül Erkanlı, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 29(1), 2023, s. 668.

<sup>693</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.223.

<sup>694</sup> ÇİL, Şahin, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 2014, s. 91-92. (İspat Yükü)

<sup>695</sup> Yargıtay HGK., 07.06.2023 T., 2022/716 E., 2023/603 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 07.04.2025)

*benzer bir pozisyonda çalışıyor olup olmaması ve görgüye dayalı bir beyanın olup olmamasına” dikkat edileceği belirtilmiştir. Yargıtay kararından çıkarılan sonuç, uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçinin fazla çalışma talebini yazılı delille ya da tanıkla ispat edebileceği, ancak tanıkla ispatın kabul edilebilmesi için işveren ile davası olmayan ve işyeri ile ilgili düzeni bilen bir tanığın olması gerektiğidir.*

Uzaktan çalışmanın tespitinde dikkate alınacak bir başka delil de bilgisayar kayıtları (log kayıtları) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu delilin öznellik barındırmaması, işçinin fazla çalışmasının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Log kayıtları bilgisayarı kullanan kişinin yaptığı işlemleri süresi ve sırası ile birlikte takipte tutan sistemdir.<sup>696</sup> Log kayıtları sadece fazla çalışmanın tespiti için değil, işverenin işçi üzerinde seviyesini kaybettiği denetim ve gözetim yetkisini kurması anlamında da önem taşımaktadır. Bu konuda bir Yargıtay kararında<sup>697</sup> *“iki tarafın da işyeri kayıtlarına dayandığı nedeniyle işçiye ait log kayıtlarının incelendiği ve inceleme sonucu tespit edilen fazla çalışmadan hakkaniyet indirimi yapılmasına gerek olmadığı”* hususu yer almaktadır. Kararda da görüldüğü üzere log kayıtları fazla mesainin tespitinde önemli bir rol oynamaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, log kayıtları uzaktan çalışma modelinde büyük bir önem taşımakla birlikte sadece bu modelde değil diğer esnek çalışma modellerinde ve normal çalışma ilişkisinde de oluşacak ihtilaflar için önemli bir delil oluşturmaktadır.

Fazla çalışmanın ispatı için örneklendirilen tanık ve log kaydına başvurmaya ilişkin deliller hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil çalışması durumlarında da kullanılabilir. Log kayıtlarının genel tatil veya hafta tatilinde ispat oluşturması bakımından verilen bir Yargıtay Kararı’nda<sup>698</sup> *“tarafklar arasında fazla çalışma ve hafta tatili uyumsuzluklarını içeren davada log kayıtlarının fazla çalışma için incelenip hafta tatili için incelenmemesi bozmayı gerektirmektedir.”* Denilerek log kayıtlarının hafta tatilinin tespiti için de incelenmesi gerektiği belirtilmiştir.

---

<sup>696</sup> ARICI, Nursel/ÇİFTÇİ Serdar, "Bilgisayar Destekli Uzaktan Eğitimde Öğrenci Log Kayıtlarının İncelenerek Analiz Edilmesi", e-Journal of New World Sciences Academy, 2(4), 2007, s.323.

<sup>697</sup> Yargıtay 9. HD., 21.06.2021 T., 2021/6185 E., 2021/10507 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 08.04.2025)

<sup>698</sup> Yargıtay 9. HD., 17.06.2014 T., 2012/16872 E., 2014/19734 K. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr> (E.T. 08.04.2025)

### 3.5.9. Uzaktan Çalışmada İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı

Küresel çapta etkili olan teknolojik ilerlemeler, çalışma hayatını değiştirmiş ve dijital unsurların çalışma hayatına tamamen entegre olmasını sağlamıştır. Bu kapsamda da işçiler de bu teknolojik aletler aracılığıyla daha kolay ulaşılabilir konuma gelmişlerdir.<sup>699</sup> İşçilerin daha kolay ulaşılabilir olması, işçinin çalışma saatleri ile bu saatler dışında kalan hayatının bir araya girmesine neden olmuş ve işçilerin ulaşılabilir olmama hakkının olduğu gündeme getirilmiştir. İşçilerin yaşadığı bu mağduriyetin giderilmesi için ulaşılabilir olmama hakkını tartışan ilk ülkeler Fransa ve Almanya olmuş, sonrasında Avrupa Birliği nezdinde bu husus tartışılmaya başlanmış ve bazı uluslararası düzenlemeleri uygulamaya almışlardır.<sup>700</sup> Türk hukukuna bakıldığında ise bu konu tartışılmakla birlikte herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlalinin en çok karşılaşıldığı çalışma şekillerinden birisi uzaktan çalışmadır. Bu ihlal genellikle işveren tarafından yapılmakla birlikte iş arkadaşları ve müşteriler tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Ancak işçi bazı durumlarda işine olan bağlılığı ya da boş zamanında iş yükünü hafifletme isteği gibi durumlarda bu ihlale rıza gösterdiği de gözlemlenmektedir.<sup>701</sup> Sürekli ulaşılabilirlik kavramı ise işçinin daimi olarak işle ilgili konularda ulaşılabilir olmasını ifade eder yani buradaki ihlal işçinin serbest olarak değerlendirebileceği zamanın işle ilgili bir husus sebebiyle bölünmesidir.<sup>702</sup>

Uzaktan çalışma modelinde işveren yönetim hakkı çerçevesinde işin yürütüleceği araç ve gereklere seçebilmekte olup bu modelde genellikle teknolojik iletişim araçları seçilmektedir.<sup>703</sup> Türk hukukunda bu konuda bir düzenleme bulunmasa da işverenin yükümlü olduğu gözetme borcu, işçinin kişiliğine ya da haklı menfaatine karşı olan her türlü davranıştan kaçınmayı zorunlu kılar. Bu doğrultuda teknolojik araçlar vasıtasıyla çalışma saatleri dışında işçinin ulaşılabilir olmama hakkı korunabilecektir.<sup>704</sup> Ancak buna rağmen mevzuatımızda bu konuyla ilgili düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaç İK'ye ve UÇY'ye eklenecek işçinin ulaşılabilir olmama hakkının tanınmasıyla ve bu hakkın ihlali halinde haklı feshin mümkün olmasıyla sağlanabilecektir.

<sup>699</sup> KAYA, Tuğçe, İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı, AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(1), 2024, s.233.

<sup>700</sup> KAYA, s.233.

<sup>701</sup> ALPAGUT, Gülsevil, Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik, Prof. Dr. Turhan Esener III. Uluslararası İş Hukuku Kongresi, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.328. (Ulaşılabilirlik)

<sup>702</sup> ALPAGUT, Ulaşılabilirlik, s.328.

<sup>703</sup> UGAN ÇATALKAYA, Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74(2), 2016, s.744. <https://dergipark.org.tr/tr> (E.T. 14/07/2025)

<sup>704</sup> UGAN ÇATALKAYA, s.745.

### **3.5.10. Uzaktan Çalışmanın Yararları ve Sakıncaları**

#### **3.5.10.1. Genel Olarak**

Uzaktan çalışma modelinde hem işçiler hem de işverenler için yararlar ve sakıncalar mevcuttur. Ancak bu modelin hem işçi hem de işverene sunduğu yararlar sakıncalarından daha fazla ve değerli olduğundan model mevcut düzende sıklıkla uygulanmaktadır. Ayrıca bahsedilecek sakıncaların bir kısmı gerekli tedbir ve uygulamalarla önlenemediğinden uzaktan çalışma modeli çalışma hayatında kabul görmüş bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **3.5.10.2. Yararları**

##### **3.5.10.2.1. İşçi Bakımından Yararları**

Uzaktan çalışma modelinde işçiler gün içindeki çalışma vakitlerini kendi iradeleri ile ayarlayabilme özgürlüklerine sahiptir. Ayrıca işçiler işlerini yürüttükleri sırada herhangi bir kıyafet kısıtlamasına da tabi değildirler. Bu doğrultuda işçiler fiziksel olarak daha rahat koşullarda çalışabilmekte ve daha verimli olabilmektedirler. Yine işveren, uzaktan çalışan işçiye yemek ve yol ücreti ödemesi yapıyorsa uzaktan çalışan işçi, normal çalışan işçiye göre tasarrufta bulunabileceği bir miktar elde edecektir.<sup>705</sup> Ulaşım bakımından başka bir değerlendirme ise özellikle büyükşehirlerde çalışanların işyerlerine yakın konumda bulunan konutlarda ikamet ettikleri görülmektedir. Uzaktan çalışma modelinde işçi istediği konumda ikamet edebilmektedir. Hatta işçi ile işveren aralarında akdedilen sözleşmeye aykırı olmadıkça başka bir şehir ya da ülkede de ikamet gerçekleştirilebilmektedir. Ek olarak uzaktan çalışma modelinin, fiziksel olarak işyerine gitmelerinde sakınca oluşabilecek engelli, çocuk, kadın ya da hükümlülerin iş hayatına girmelerinde katkı sağlama fonksiyonu bulunmaktadır.

İşçinin işyerinde olan resmiyet ortamından uzak şekilde kendi konfor alanında işini ifa etmesi onun daha rahat ve güvenli çalışmasını sağladığından işçinin verimi de artmaktadır.<sup>706</sup> İşçinin çalışma saatlerini de kendisine göre ayarlayabilme hakkı olması, verimliliği artırmasının yanında işçi ve işveren arasındaki sorunları da azalttığından işyerine bağımlılık artmakta, işten çıkarılma riski de azalmaktadır.<sup>707</sup> Çalışma saatlerinin işçi tarafından belirlenebiliyor olması,

---

<sup>705</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1701.

<sup>706</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1692.

<sup>707</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.289.

işçinin kişisel işlerini de planlı şekilde yürütmesine ve sosyal yaşantısına daha fazla vakit ayırabilmesine yol açacak olup bu durum işçinin motivasyonunu yükseltecektir.

İşçi işyerine gitmediğinden özellikle büyükşehirlerde yaşanan trafik problemiyle karşılaşmayacak, geç kalma, izin isteme gibi durumlarla karşılaşmayacaktır. Özetle işçi uzaktan çalışma modelinde işin ifası dışında geçen sürelerden tasarruf edecektir. Trafik yoğunluğunda yaşanacak azalma sadece işçiye olumlu dönmeyecek, uzaktan çalışma modeliyle çalışamayan çalışanların da hayatını kolaylaştıracaktır. Bu kapsamda uzaktan çalışmanın toplumsal refaha da katkısının olduğu söylenebilecektir.

### **3.5.10.2.2. İşveren Bakımından Yararları**

Uzaktan çalışma, işverene esnek üretim imkânı sunması bakımından önem taşımaktadır. Uzaktan çalışma modeli genellikle bir işin yürütülmesi ya da projenin tamamlanması gibi iş edimlerinin uzaktan çalışan işçinin sorumluluğuna verildiğinden işverenin iş gücü ihtiyacının doğması durumunda işverenin istihdam edileceği yer ve araç gereçler düşünülmeden hızlıca istihdamı sağlanabilmektedir. Bu durum işverene esneklik sağlamak ve bu esnekliğin sağladığı hız işverenin müşteri memnuniyetini artırabilecektir. Yine yukarıda bahsedilen durumlar işverenin işçi için yapmış olduğu maliyette düşüş yaşanmasını sağlayacaktır. Çünkü çalışanın işyerinde çalışması durumunda işçiye sağlanacak çalışma ortamı nedeniyle, kira masrafı, çalışanın işyerindeki olağan masrafları, abonelik ücretleri, yemek ve sağlık gibi giderler söz konusu olacaktır. Uzaktan çalışma modelinde işveren bu giderlerin birçoğundan kaçınabilmektedir.<sup>708</sup>

İşverenin uzaktan çalışma modeliyle çalıştırdığı işçileri sadece aynı şehirde değil, başka şehirde hatta başka ülkelerde ikamet ediyor olabilmektedir. Uzaktan çalışmanın sağladığı bu kolaylık yetkinlik bakımından işyerine en uygun çalışanı bulma anlamında işverene hareket alanı sağlamaktadır. Yine işçinin uzaktan çalışıyor olması, işyerine geç gelmesi ve devamsızlık durumlarını azaltacağından işverenin bu konuda da avantajı bulunmaktadır. Normal çalışma modelinde işçinin çalışma saatleri içerisinde özel işleri sebebiyle saatlik izinler alması işin bölünmesi anlamında işveren için olumsuzluk yaratırken uzaktan çalışma modelinde işçiye verilen bir iş bulunmakta olup işçinin bu işi bitirme süresi içerisinde bitirmesi işveren için

---

<sup>708</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1698.

yeterli olmaktadır.<sup>709</sup> Yine işyerinde çalışan sayısının azalması işyerinde gerçekleşebilecek bulaşıcı hastalık ve iş kazası riskini azaltması bakımından da işverene olumlu etkisi olmaktadır.

### **3.5.10.3. Sakıncaları**

#### **3.5.10.3.1. İşçi Bakımından Sakıncaları**

İşçinin çalışma sürelerini dilediği gibi ayarlayabilmesi hususu işçi açısından bir avantaj olmakla birlikte, bu dengeyi doğru ayarlayamayan işçiler için iş ve sosyal hayatın düzensizleşmesi anlamında işçi için olumsuzluk da yaratabilmektedir. Bu durumun tespiti için yapılan bir araştırmada işçilere uzaktan çalışmanın olumsuz yönleri sorulmuş ve alınan cevap *“aile bireyleri ile birlikte yaşanan sürenin artmasıyla oluşan stres, sosyal ortamlarda bulunamamanın getirdiği psikolojik sıkıntılar, iş arkadaşları ile yüz yüze görüşmemenin dayanışmayı azaltması, çalışma süresinin uzaması, İş Kanunundaki dinlenme sürelerine uyulmaması, işveren tarafından sürekli kamera ile gözetlenmenin yarattığı baskı, işveren tarafından internet kullanımının kontrolü, iş veriminin düşmesi”* şeklinde olmuştur.<sup>710</sup> Gerçekten de uzaktan çalışan işçinin sosyal yaşamındaki dengeyi doğru sağlayamaması durumunda yalnızlaşma ve aile içi problemler artabilmektedir. İşçilerin bu riskin farkına varıp gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Bir başka boyut ise işverenler tarafından uzaktan çalışan işçilere karşı kanuni gereklerin yerine getirmemesi ve denetim yetkisini katı olarak kullanması gösterilebilir. Bunlara örnek olarak işverenin log ve kamera kayıtlarıyla işçiyi devamlı gözetim altında tutması ya da işçinin günlük ara dinlenme hakkına saygı gösterilmemesi gibi durumlar gösterilebilir.

İşçinin sosyal dışında ekonomik dezavantajları da bulunmaktadır. Her ne kadar yararlar başlığında işçinin ulaşım harcamalarında tasarruf edeceği düzenlense de işveren tarafından fatura desteğinin sağlanmadığı durumlarda işçinin fatura bedellerinde artışlar gerçekleşebilmektedir.<sup>711</sup>

#### **3.5.10.3.2. İşveren Bakımından Sakıncaları**

Uzaktan çalışma modelinde işverenin işçi üzerindeki yönetme ve denetleme yetkilerinde azalma olmaktadır. İşçi işverenden uzak bir alanda işini icra ettiğinden denetim işyerindeki

---

<sup>709</sup> İKİZLER, s.180.

<sup>710</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1688.

<sup>711</sup> BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1701.

seviyesinde yapılamamaktadır.<sup>712</sup> Yine işçinin uzaktan çalışma sırasında geçirdiği bir kazanın iş kazası olması boyutudur. Geçirilen kazanın iş kazası olarak değerlendirildiği durumlarda işverenin işçinin çalıştığı alanı kontrolü altında tutamadığından ve iş kazasını engelleyici önlemleri de alma imkânı olmadığından bu durum işveren açısından görülen sakıncalar arasında bulunmaktadır. Son olarak uzaktan çalışan işçinin işyerinden uzak olması işyeri kültürü ve bağlılığından da kopmasına yol açabilmekte olup işverenin işçisiyle kurduğu bağda zayıflama yaratabilmektedir.

### **3.5.11. Uzaktan Çalışmanın Sona Ermesi**

#### **3.5.11.1. Sözleşme Süresinin Sona Ermesi**

Uzaktan çalışma sözleşmesi, belirli süreli de belirsiz süreli de düzenlenebilmektedir. Sözleşmenin belirli süreli düzenlendiği durumlarda taraflar sürenin uzatımı konusunda bir anlaşmaya varmamaları ya da belirli süreli iş sözleşmesini belirsiz süreliye dönüştürmedikleri durumda uzaktan çalışma sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde kararlaştırılan sürenin sona ermesi halinde işçi işyerinde çalışmaya, işveren de işçisini işyerinde çalıştırmaya devam ederse, sözleşmenin belirsiz süreli olarak devam ettiği kabul edilmektedir.<sup>713</sup>

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde bazı durumlarda işveren ve işçi UÇY m.14 kapsamında anlaşarak iş sözleşmesinin belirli bir süresinin uzaktan çalışma modeliyle sürdürüleceği konusunda anlaşabilmektedirler. Böyle bir durumda belirlenen sürenin bitmesi halinde iş sözleşmesi sona ermemekte, yalnızca uzaktan çalışma modeliyle geçirilecek süre sona ermektedir.

#### **3.5.11.2. Tarafların Anlaşması İle Sona Ermesi**

Uzaktan çalışma sözleşmeleri de diğer sözleşmeler gibi sözleşme yapma özgürlüğü kapsamında yer almakta olup bu özgürlük çerçevesinde sözleşmelerin içeriği de değiştirilebilmekte ve hatta sözleşmeler tarafların anlaşmasıyla ortadan kaldırılabilir. Taraflar, açık ya da zımni şekilde iş sözleşmelerini sona erdirebilmektedirler. Tarafların

---

<sup>712</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.288.

<sup>713</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.544.

aralarında anlaşarak sona erdirdikleri iş ilişkisi herhangi bir fesih barındırmadığından feshe bağlı tazminatların tazmini de gündeme gelmeyecektir.<sup>714</sup>

### 3.5.11.3. Taraflardan Birinin Ölümü İle Sona Ermesi

Taraflardan birinin ölmesi durumu TBK'nın 440 ve 441. maddelerinde düzenlenmiştir. TBK m.440'ta, "*Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer*" hükmüne yer verilmiştir. İş sözleşmesi, temel olarak işçinin şahsı ve şahsıyla ilgili olan beceri ve yetenekleri göz önünde bulundurularak akdedildiğinden ölüm ile sözleşmenin sona ermesi yerindedir.<sup>715</sup>

TBK m.441'de "*İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır*" hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme göre işçi işyerinde çalışmaya devam edecek ve işveren sıfatı değişecektir. Ancak maddenin 2. Fıkrasında bu duruma bir istisna konulmuştur. Bu istisna iş sözleşmesinin işverenin şahsi nitelikleri göz önünde bulundurularak akdedilmiş olması durumunda işverenin ölmesi durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.<sup>716</sup> Ancak böyle bir durumda da işçi uğradığı zararları hakkaniyete uygun şekilde mirasçılardan talep edebilecektir.

### 3.5.11.4. Taraflardan Birinin Feshi İle Sona Ermesi

Fesih, "*tek taraflı irade beyanıyla karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir haktır.*"<sup>717</sup> Fesih, haklı sebebe dayanan derhal fesih ve süreli fesih olarak ikiye ayrılmakla birlikte, iki fesih de tek taraflı irade beyanıyla gerçekleştirilmekte ve bozucu yenilik doğurucu nitelikte bulunmaktadır.<sup>718</sup> İş sözleşmeleri gerek işçi gerekse de işverenin tek taraflı feshi ile sona erdirilebilmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih yapacak kişinin karşı tarafa bir süre vermesi gerekmekte olmakla birlikte haklı bir sebebin var olması durumunda taraflar diğerine süre vermeden derhal de fesih gerçekleştirebilmektedirler.<sup>719</sup> Yani uzaktan çalışma modelinde, normal çalışmada geçerli olan feshe ilişkin hükümler geçerli olacaktır.

---

<sup>714</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.175.

<sup>715</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.177.

<sup>716</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.177.

<sup>717</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.546.

<sup>718</sup> SENYEN KAPLAN, s.371-372.

<sup>719</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.476.

Fesih konusunda uzaktan çalışmada farklılaşan husus işçi ve işverenin İK m.14/5 kapsamında aralarında kararlaştırmış oldukları iletişim kurmaya ilişkin hükümlerdir. Kanun maddesi gereği işçi ve işveren iletişime ilişkin hususları iş sözleşmelerinde yer vermektedirler. Bu kapsamda işçi ya da işverenin bildirimli fesih gerçekleştirdikleri durumda sözleşmede yer edinmiş iletişim yöntemleri ile bu bildirimini gerçekleştirmeleri gerekmektedir.<sup>720</sup> Bu konuda bizim fikrimiz ise, iletişim araçları işçi ve işverenin iletişimi için önemli olsa da fesih bildiriminde iletişim aracının türü değil, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması durumunun önemli olduğudur. Bu doğrultuda işçi ya da işveren tarafından uygun şekilde karşı tarafa ulaştırılan fesih bildiriminin, uzaktan çalışma sözleşmesine aykırı olsa da geçerli olması gerektiği kanaatindeyiz.

### **3.5.12. Sona Ermenin Hukuki Sonuçları**

#### **3.5.12.1. Genel Olarak**

Uzaktan çalışma sözleşmelerinin sona ermesi durumunda oluşacak hukuki sonuçlar normal iş sözleşmeleriyle temel olarak aynıdır. Bu sonuçlara ek olarak normal çalışmalarda genellikle karşılaşılmayan işçiye sağlanan teknolojik araç ve gereçlerin işverene iadesi ve UÇY m.11 kapsamında işçi ile işverenin kişisel ve işyeri verilerinin korunması ve paylaşımı gereği bu verilerin iadesi gerçekleştirilecektir. İş sözleşmesinin sona ermesinin birçok sonucu olmakla birlikte bu başlıkta ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve işe iade hakkıyla ilgili hususlar incelenecektir.

#### **3.5.12.2. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı *“işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II maddesi dışında kalan fesihlerde, işçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesi kapsamındaki derhal fesih hakkının kullanılmasıyla, zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılma halinde, yaşlılık aylığı bağlanması için ya da yaş hariç 506 sayılı Kanun’un geçici 81. maddesinde belirtilen yaş hariç diğer yaşlılık aylığı alma koşulunu taşıma ve bu nedene dayalı olarak yapılacak fesihler, kadın çalışanın evlilikten itibaren bir yıllık süre içinde, işçinin ölümü halinde”* durumunda gündeme gelmektedir. Kıdem tazminatına erişebilmek için bu sebeplere ek olarak işçinin bir yıllık kıdeminin bulunması gerekmektedir. Bir yıl ve üzerindeki sürelerde işçinin

---

<sup>720</sup> ÖNCÜ, s.126.

kıdem tazminatı çalıştığı süre oranında artacaktır.<sup>721</sup> İşçinin kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınacak süre, işçinin işyerinde fiili olarak çalışmaya başladığı süre ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarih arasında geçen süredir.<sup>722</sup> Yani feshin türüne göre bildirimli fesihle bildirim süresinin son tarihi, haklı nedenle derhal fesihle ise bildirim yapıldığı tarih son çalışma tarihi olarak kabul edilecektir.<sup>723</sup>

Kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin aldığı son ücret dikkate alınacaktır. Bu hesaplamada işçinin çıplak ücretine ek olarak işçiye sağlanan ek para ödemesi ya da para ile ölçülmesi mümkün olan menfaatler de dikkate alınacaktır. İşçiye yapılan ödemenin giydirilmiş ücret içinde kabul edilebilmesi, bu ödemenin düzenli olma koşuluna bağlıdır.<sup>724</sup>

### **3.5.12.3. İhbar Tazminatı**

İş sözleşmelerinin feshinde gündeme gelen ihbar süresi ve ihbar tazminatı, belirli sözleşmelere özgüdür ve belirli süreli iş sözleşmeleri ihbar ile sona erdirilememektedir.<sup>725</sup> Süreli fesih İK'nın 17. Maddesinde düzenlenmiş ve bu maddede çalışma sürelerine göre ihbar süreleri belirlenmiştir. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinde haklı nedenle derhal fesih yapılmadan süreli fesih gerçekleştirilmek istendiğinde bu maddede geçen sürelerle uygun olarak karşı tarafa bildirimde bulunmak gerekmektedir. Bildirim sürelerine uymadan fesih gerçekleştiren taraf karşı tarafa bu sürelerin maddi karşılığı miktarı kadar ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır. İhbar tazminatı hesaplamasında işçinin son brüt ücreti göz önünde bulundurulur ve yine çıplak ücrete düzenli alınan ödemeler de eklenir ve giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama gerçekleştirilir.<sup>726</sup>

### **3.5.12.4. İş Güvencesi Hükümlerinden Faydalanma**

4857 sayılı İK ile getirilen iş güvencesi sistemi, serbest şekilde fesih yapılabilmesinin önüne geçmiş, süreli feshin geçerli nedenlerle yapılabilmesini düzenlemiş ve ispat yükünü işverene bırakmıştır. İK da düzenlenen sebeplerin gerçekleşmemesi durumunda işçinin işe iade edilebilmesini ya da iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen süre ücretinin ödenmesi durumunu

---

<sup>721</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.252.

<sup>722</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.783.

<sup>723</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s.266.

<sup>724</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s.774.

<sup>725</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s.555.

<sup>726</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.564.

düzenlemiştir. İş güvencesi iş ilişkisinin sona erdirilmesindeki keyfiyetin önlenmesi amacıyla düzenlenmiştir.<sup>727</sup> İşe iade davası açma hakkı işverenin haksız feshine karşı işçiye tanınmış bir haktır.

İş güvencesi hususu İK m.18'de düzenlenmiş olup düzenlemeye göre iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek için işyerinde en az 30 çalışan bulunması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması ve en az 6 aylık kıdeme sahip olması gerekmektedir. Aynı maddede işveren vekilleri ile yardımcılarını ve işyerinin tamamında yetkisi bulunan işçi alma çıkarma yetkisine sahip olan kişilerin iş güvencesi kapsamında olmadıkları belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere, uzaktan çalışma modeliyle çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden faydalanma bakımından normal çalışanlarla bir farkı bulunmamaktadır. Ancak İK m.18'de yer alan en az 30 işçi bulunması durumu dikkate alındığında bu sayının işyerinde çalışan sayısı mı yoksa işverenin emir ve talimatı altında çalışan sayısı mı olduğu düşünüldüğünde bizim görüşümüz bu maddede kastedilen 30 kişinin işverenin emir ve talimatı altında çalışan kişi sayısını ifade ettiğidir.

### **3.5.13. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi**

Uzun zamandır varlığını sürdüren ancak 2020 yılında Covid-19 pandemisi sonrasında daha da yaygınlaşan uzaktan çalışma evden çalışma ve tele çalışma modelleriyle karşımıza çıkmaktadır. Yaygınlaşmasının da sebebi olan hastalık gibi durumlarda işletmenin faaliyetini sürdürmesini sağlaması açısından uzaktan çalışma en önemli esnek çalışma modelleri arasında kabul edilmektedir. Uzaktan çalışma ayrıca işçiye sağladığı çalışma vaktini ayarlama özgürlüğü, yemek/yol ücretinden tasarruf etme fırsatı, dezavantajlı konumda bulunan engelli, çocuk, yaşlı ve hükümlülerin iş hayatına katılma olanağı ve sosyal yaşama ayrılan zamanın artması bakımından olumlu etkisi bulunmaktadır. İşveren açısından, çalışan maliyetlerinin düşmesi, nitelikli çalışan bulma çerçevesinin genişlemesi ve çalışan veriminin artması bakımından olumlu etkisi bulunmaktadır.

Olumsuz yanlarından bahsetmek gerekirse, işçinin sosyal yaşam dengesini sağlayamaması durumunda oluşan psikolojik buhran, işçinin işyerine olan bağının azalması ve işverenin işçisi üzerindeki denetleme ve yönetme yetkisinin zayıflaması gösterilebilecektir. 2020 yılından itibaren artış gösteren uzaktan çalışma modeli 2024 yılından itibaren artma

---

<sup>727</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s.594.

eğilimini sonlandırmıştır. Bu durumun gerekçesinde işçinin yönetim ve denetiminin işverence sağlanmasının zor olması gösterilebilecektir.

### 3.6. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ

#### 3.6.1. Genel Olarak

Çalışma hayatında işçi ve işveren arasındaki ilişki, iş görme ediminin ifası ve bu edim karşısında ücretin ödenmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisi de işverenin halihazırda işçisi olan ve iş görme edimini ifa eden işçisinin, bu iş görme edimini belirli ya da geçici bir süre olmak koşuluyla, işçinin de rızası dahilinde başka bir işverene sunması şeklinde açıklanabilecektir.<sup>728</sup> Bu çalışma modelinde söz konusu olan ödünç ilişkisi, işveren veya özel istihdam büroları tarafından gerçekleştirilmektedir. Yani başka bir açıklama ile bu modelde geçici iş ilişkisinde bulunacak olan işçi ya bağlı bulunduğu işveren tarafından ya da özel istihdam büroları aracılığıyla başka bir işverenin emrine verilmektedir.<sup>729</sup>

Ödünç iş ilişkisi 1960'lı yıllardan itibaren farklı işletmelere işgücü sağlamak amacıyla Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanmaktadır.<sup>730</sup> Yine 1960'lı yıllardan sonra Türkiye'de de bu model mevzuatsal düzenleme olmadan ödünç iş ilişkisi adıyla kullanılmaya başlanmış olup ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenleme alanı bulmuştur.<sup>731</sup> 2016 yılında İK'da yapılan değişiklik ile modelin adı geçici iş ilişkisi olmuş ve bu modelin niteliğinde bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Değişiklik neticesinde İK m.7/1 düzenlemesi işçinin istihdam büroları aracılığıyla ya da holding içerisinde ya da aynı şirket topluluğuna bağlı başka bir işyerinde yapmakta olduğu işle ilişkili bir iş yapmak şartıyla işverenin, işçinin iş görme edimini başka bir işverene devretmesine geçici olarak imkân sağlamıştır.<sup>732</sup> Söz konusu değişiklik neticesinde geçici iş ilişkisi istihdam büroları aracılığıyla gerçekleşen mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ve işverenin çalışanından alma hakkı olduğu iş ifası edimini başka bir işverenin emrine geçici olarak vermesini kapsayan mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi olarak ikiye

<sup>728</sup> ŞEN, Sabahattin, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.2, 2000, s.53.

<sup>729</sup> ODAMAN, Serkan, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016, s.43. (Ödünç İş İlişkisi)

<sup>730</sup> EYRENCİ, Öner, Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.46, 2003, s.7. (Güncel Gelişmeler)

<sup>731</sup> AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s.366. (İş Kanunu Şerhi)

<sup>732</sup> SÜZEK, s.288.

ayrılmaktadır.<sup>733</sup> İki türü olan geçici iş ilişkisi her iki türde de üçlü bir ilişki barındırmakta olup birbiri ile ilişkili iki sözleşmeden oluşur.<sup>734</sup>

Geçici iş ilişkisi, çalışmamızda bahsettiğimiz esnek çalışma modellerinden bir tanesi olarak karşımıza çıkmakta olup doğuşu yine ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlıdır. Geçici iş ilişkisi modeli, üç kişilik biri ilişki barındırması sebebiyle diğer modellerden ayrılmaktadır. Geçici iş ilişkisi modeli, işletmelerin hem sayısal anlamda hem de fonksiyonel olarak esnek olmalarını sağlamaktadır.<sup>735</sup>

### **3.6.2. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**

#### **3.6.2.1. Genel Olarak**

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi, bir işverenin başka işverenlere işçi sağlamayı meslek haline getirmesi ve bu aracılıktan gelir sağlamayı hedeflemesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır.<sup>736</sup> Geçici iş ilişkisi için yukarıda bahsettiğimiz üçlü ilişkinin işveren sıfatı özel istihdam bürosundadır. Ancak özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisinin tarafı olabilmesi için İK m.7/2 uyarınca İŞKUR'dan izin alma şartı bulunmaktadır. Bu modelde üçlü ilişki olduğundan tek değil iki sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmeler özel istihdam bürosu ve geçici işçi arasında akdedilecek iş sözleşmesi ile geçici işçi çalıştıran işveren ile özel istihdam bürosu arasında akdedilecek geçici işçi sağlama sözleşmesidir.

#### **3.6.2.2. Taraflar Arası Hukuki İlişkiler**

Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi, emeğini asıl işvereni dışındaki bir işverene karşı yapmasına karşın ücret ödeme borcu asıl işveren olan özel istihdam bürosundadır.<sup>737</sup> Burada işçinin her iki işverene de sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak bu sorumluluk ücret ödeme borcunu etkilememektedir, bir başka söylemle ücret ödeme borcu kapsamında işverenlerin müteselsil sorumluluğu bulunmamaktadır. Buna karşın İK m.7/12'de İK m.7/2-f kapsamında kurulan geçici iş ilişkilerinde, geçici işçi çalıştıran işverenin, işçisinin ücret ödemelerinin yapılıp yapılmadığını her ay kontrol etmekle yükümlü olduğu ve ödemenin gerçekleştirilmemesi durumunda özel istihdam bürosuna ödeme yapmadan işçinin ücretini

---

<sup>733</sup> ODAMAN, Ödünç İş İlişkisi, s.44; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.292.

<sup>734</sup> CENGİZ, İştar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, 1. Basım, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara, 2014, s.173.

<sup>735</sup> ŞEN, s.53.

<sup>736</sup> ODAMAN, Ödünç İş İlişkisi, s.44.

<sup>737</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.301.

ödemesi gerektiği belirtilmiştir. Madde metninde söz konusu ödemelerin en çok 3 aylığına olabileceği de yer almaktadır. Kanun metni bu şekilde olmakla birlikte ücret konusundaki sorumluluğun müteselsil olmasını savunan bir görüş de bulunmaktadır.<sup>738</sup>

Ücret konusunda geçici iş ilişkisi ile ilgili özel bir hüküm bulunmadığından asgari ücretten aşağıda olmamak üzere, özel istihdam bürosu ile geçici işçi aralarında sözleşme özgürlüğü kapsamında diledikleri miktarı kararlaştırabileceklerdir. Ancak İK m.7/10 hükmünde geçen geçici işçilerin temel koşulların altında çalıştırılmaması gerektiği ifadesi göz önünde bulundurulduğunda, bir görüş<sup>739</sup> özel istihdam bürosunun geçici işçiye, geçici işverenin aynı işi yapan sürekli çalışanına verdiği ücretten daha az bir ücret vermemesi gerektiği görüşündedir. Bu görüşü destekleyen ve ekleme yapan başka bir görüş ise<sup>740</sup> 6715 sayılı kanunun gerekçesinde AB 2008/104/EC sayılı yönergesine uyum sağlamanın belirtildiği ve yönergenin 5. maddesinde eşitlik ilkesinin yer aldığı gerekçesiyle geçici işçinin, aynı işi yapan sürekli işçiden daha düşük bir ücret almaması gerektiğini savunmaktadır.

İşveren konumunda olan özel istihdam bürosunun yükümlülükleri geçici işçi ile birlikte geçici işverene karşı da bulunmaktadır. Büro, geçici işverene karşı, geçici işverenin talep etmiş olduğu işi yapmak için yeterli olan işçiyi vermekle yükümlüdür.<sup>741</sup> Büronun bir diğer yükümlülüğü ise, görevlendirdiği işçinin rapor alması ya da yıllık izne gitmesinin gerektiği durumlarda bu geçici işçi yerine, geçici işverenin talep ettiği işleri yapmaya yetkin başka bir geçici işçi görevlendirmekle yükümlüdür.<sup>742</sup> İşçi bakımından ise her iş ilişkisinde yer alan sadakat borcu oluşacaktır. İşçi sadakat borcunu hem asıl işvereni olan özel istihdam bürosuna hem de geçici işverenine karşı yerine getirmekle sorumlu olacaktır.<sup>743</sup>

### 3.6.2.3. Şekil

İK m.7/11 hükmü doğrultusunda geçici işçinin büro ile yaptığı ya da büronun geçici işveren ile yaptığı sözleşmeler yazılı olarak akdedilecektir. BK m.12 hükmü göz önünde

<sup>738</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa/KILIÇOĞLU ADA, İlayda, Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 4. Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2016, s.124; ÖZKARACA, Ercüment, Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, 1. Basım, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2018, s.94.

<sup>739</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.308.

<sup>740</sup> CİVAN, Orhan Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 66(2), s.374-376. (Yeni Düzenlemeler)

<sup>741</sup> CİVAN, Yeni Düzenlemeler, s.325-326.

<sup>742</sup> CİVAN, Yeni Düzenlemeler, s.326.

<sup>743</sup> CİVAN, Orhan Ersun, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Güncel Gelişmeler, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar Sempozyum Bildiri Kitabı, Beta Yayıncılık, 3534, s.117-118. (Güncel Gelişmeler)

bulundurulduğunda da geçici iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması hususunun geçerlilik şartı olduğu söylenebilecektir.<sup>744</sup> Geçici iş ilişkisine ilişkin sözleşme yukarıda bahsedildiği gibi yazılı şekilde yapılır ve sözleşmenin akdedilmesi sonrasında işçi geçici olarak geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olarak kabul edilir. Ancak geçici iş ilişkisinin devamlı olmamasının bir sonucu olarak işveren sıfatı özel istihdam bürosunda kalmaktadır.<sup>745</sup>

Büro ile geçici işçi arasında akdedilecek sözleşmenin yapısına bakıldığında, İK düzenlemeleri ve işçinin korunma ilkesi göz önünde bulundurulduğunda esas olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğudur.<sup>746</sup> İK m.11’de belirli süreli iş sözleşmesinin akdedileceği durumlar yer almaktadır. Bu doğrultuda geçici iş ilişkisinin geçici olma fonksiyonu öne sürülerek belirli süreli sözleşmelerde aranan objektif koşul kriterinin karşılandığı sonucuna varmak hatalı bir yorum olacaktır.<sup>747</sup>

#### 3.6.2.4. Geçici İş İlişkisinin Uygulama Alanları

İK m.7/2’de geçici iş ilişkisinin uygulanabileceği alanlar yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, “*işçinin askerlik hizmeti ya da iş sözleşmesinin askı halinde bulunduğu diğer durumlarda, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden olmayan ve aralıklı görülen işlerinde, İSG bakımından acil olan işlerde, üretimin aksamasının işletmeyi zorlayıcı sonuçlar doğuracak olan hallerde, işletmenin üretim kapasitesinin öngörüleemeyen şekilde arttığı durumlarda ve mevsimlik işler hariç dönemsel olarak gerçekleşen iş artış durumlarında*” geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.<sup>748</sup> Sayılan durumların varlığı durumunda işveren ancak bu durumların varlığı süresince geçici işçi çalıştırabilecektir. Yani örnek vermek gerekirse, doğum izninde toplam 16 hafta, sonrasında alınan 6 ay ücretsiz izin ya da kısmi süreli çalışma dönemi boyunca geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

İK m.7/3’de 2. fıkrada sayılan durumların hangi sürelerle uygulanabileceği hususu yer almaktadır. Fıkraya göre analık izni, doğum sonrası yarım çalışma izni, askerlik izni ya da başka askı halleri sebebiyle geçici iş ilişkisi kuruluş ise bu durumlar sona erene kadar, mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetinde süre sınır olmaksızın, maddede sayılan diğer durumlarda ise en

---

<sup>744</sup> CİVAN, Güncel Gelişmeler, s.106; BAŞKAN, Ş. Esra, Türk Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, s.13.

<sup>745</sup> KOÇ, Muzaffer, 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C.5, S.7, 2016, s.2174.

<sup>746</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.301; CİVAN, Güncel Gelişmeler, s.105.

<sup>747</sup> ÖZKARACA, s.63.

<sup>748</sup> KOÇ, s.2174.

fazla 4 ay süre için kurulabileceği belirtilmiştir.<sup>749</sup> 4 ay olarak belirlenen bu süreler “*mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde*” toplamda 8 ayı geçmemek koşulu ile 2 kez daha uzatılabilecektir. Kanun maddesinde süre açısından tüm durumlara ilişkin istisnai durumlara yer verilmiştir.

### 3.6.3. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

#### 3.6.3.1. Genel Olarak

Mevcut durumda bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmakta olan işçinin onayı ile İK'daki koşullara uymak şartıyla aynı holding ya da şirketler topluluğu içerisinde geçici olarak çalışması meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak ifade edilebilecektir. Mesleki amaçla yapılmayan geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu bulunmamaktadır.<sup>750</sup> Tanımdan anlaşıldığı üzere geçici işçinin aynı holding ya da şirketler topluluğu içinde olması gerekmektedir. İşverenin işçisini holding ya da topluluk dışından bir işverene geçici çalışması için göndermesi durumunda bu ilişki geçici iş ilişkisi olarak kabul edilmeyip BK hükümleri doğrultusunda alacağı devri olarak kabul edilecektir.<sup>751</sup>

#### 3.6.3.2. Kurulması

Geçici iş ilişkisinin varlığı için öncelik olarak asıl işveren ve geçici olarak çalışacak işçi arasında İK kapsamında geçerli bir iş ilişkisi bulunmalıdır.<sup>752</sup> Yine geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin onayı gereklidir. İşçinin onayı olmadan yaptırılan geçici iş ilişkisi İK m.22 kapsamında esaslı değişiklik kapsamında olacağından işverenin işçinin onayını almadan geçici iş ilişkisi içerisine girmesi mümkün olmayacaktır.<sup>753</sup> Bu konuda farklı bir görüş<sup>754</sup> “*işçinin onayı alınmadan geçici iş ilişkisi için başka bir işverene gönderildiği, ancak sonradan işçiden yazılı onayın alındığı durumlarda geçici iş ilişkisinin varlığının kabul edilmesi gerektiği*” şeklindedir. Yargıtay'ın bu konudaki kararı ise, “*geçici iş ilişkisinin işçinin rızası olmadan yapılamayacağı, yapılması durumunda iş koşullarında esaslı değişiklik olacağı ve iş koşulları esaslı şekilde değiştirilen işçinin yazılı onayı olmadan bu iş ilişkisinin kendini*

<sup>749</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.213.

<sup>750</sup> DEMİR, Müslim, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Geçici İş İlişkisi, Mali Çözüm Dergisi, 2014, s.16.

<sup>751</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.308

<sup>752</sup> AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.374; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.216.

<sup>753</sup> NARMANLIOĞLU, s.260; AKGİYİT, İş Kanunu Şerhi, s.375.

<sup>754</sup> ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Basım, Turhan Kitapevi, Ankara, s.470. (İş Kanunu Şerhi)

*bağlamayacağı, işçinin bu ilişkiye zorlanması durumunda İK m.24/2-f uyarınca haklı feshin mümkün olduğu” şeklindedir.*<sup>755</sup> Geçici iş ilişkisinin geçerli olması için aranan rızanın yazılı olması gerekmekte olup rızanın yazılılığı geçerlilik şartı olarak kabul edilmektedir.<sup>756</sup> Yazılı rızanın geçerlilik şartı olmasına ilişkin Yargıtay Kararı da bulunmaktadır.<sup>757</sup>

İK kapsamında gerçekleşen geçici iş ilişkilerinin azami 6 ay süre ile yapılabileceği ve bunun da en fazla 2 kere daha uzatılabileceği belirtilmektedir. Azami yenileme ile birlikte yapılan toplam geçici iş ilişkisinin ise en fazla 18 ay olabileceği ifade edilmiştir.<sup>758</sup> Geçici iş ilişkisi sözleşmede işçinin çalışma süresine ilişkin bir ifade bulunmaması durumunda sözleşmenin kanunda azami süre olarak belirlenen 6 ay süre ile yapıldığı kabul edilecektir. Tarafların aralarında süre belirledikleri ancak bu sürenin 6 aydan fazla olduğu durumlarda 6 ayı aşan sürelerin geçersiz kabul edilmesi, 6 aylık sürenin ise geçici iş ilişkisi içerisinde kabul edilmesi gerekmektedir.<sup>759</sup> Geçici iş ilişkisinde yer alan sürelerin bitiminden sonra geçici işçinin geçişi işverenin yanında devam ediyor olması durumunda Yargıtay<sup>760</sup> “*Kanuni sürenin bitiminde işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya devam etmesi durumunda taraflar arasında hizmet sözleşmesi devrinin geçtiği kabul edilir*” diyerek asıl işveren ve geçici işçi arasındaki hizmet ilişkisinin devredilmiş olacağına karar vermiştir.

İşçinin geçişi iş ilişkisi ile çalıştırılabilmesi için işçiden alınacak yazılı rızanın ne zaman alınacağı konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Bir görüş<sup>761</sup> yazılı onayın iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ya da devirden önceki herhangi bir zamanda yapılabileceğini ifade ederken başka bir görüş<sup>762</sup> ise işçinin onayının devir sırasında alınması gerektiği aksi takdirde devrin geçersiz kabul edilmesi gerektiği yönündedir. Yargıtay’ın bu konuyla ilgili bir kararı ise “*devirden önce iş sözleşmesinin yapıldığı sırada alınan yazılı izin geçerli olmadığı, yazılı onayın devir esnasında alınması gerektiği*” yönündedir.<sup>763</sup> İşçinin devir sırasında rızasının alınmaması durumunda ise haklı sebeple derhal fesih hakkı doğacaktır.<sup>764</sup>

<sup>755</sup> Yargıtay 9. HD., 09.05.2011 T., 2009/4338 E., 2011/13927 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 08.07.2025)

<sup>756</sup> ERDOĞAN, Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017, s.133. (Geçici İş İlişkisi)

<sup>757</sup> Yargıtay, 9. HD., 17.01.2006 T., 2005/38395 E., 2006/21 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 08.07.2025)

<sup>758</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.290.

<sup>759</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri, 3. Baskı, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2008, s.280. (İş Hukuku)

<sup>760</sup> Yargıtay 7. HD., 10.01.2014 T., 2013/18095 E., 2014/29 K. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (E.T. 08.07.2025)

<sup>761</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.276.

<sup>762</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.289; NARMANLIOĞLU, s.261; SÜMER, İş Hukuku, s.64; ÇİL, İş Kanunu Şerhi, s.471; AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.376.

<sup>763</sup> Yargıtay 9. HD., 26.12.2006 T., 2006/908 E., 2006/30276 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 08.07.2025)

<sup>764</sup> KOÇ, s.2175.

### 3.6.3.2. Meslek Edinilmemiş Geçici İşe İlişkin Hükümler

İK 7. madde son fıkraya doğrultusunda asıl işverenin iş sözleşmesinden dolayı işçiye karşı sorumlu olduğu ücret, sigorta primi ve işçiyi koruma gibi borçları devam etmektedir. Geçici işveren ise geçici işçinin çalıştığı dönemle sınırlı olmak üzere asıl işverenle birlikte sorumludur.<sup>765</sup> Yargıtay da bir kararında<sup>766</sup> geçici işverenin çalıştığı dönemle sınırlı olmak üzere geçici işverenin de asıl işverenle birlikte sorumlu olduğunu söylemiştir. Müteselsil sorumluluk yalnızca dar ücret olarak değil, işçi yemeği, yol-yakacak yardımı gibi geniş anlamda ücreti kapsamaktadır.<sup>767</sup> Ancak geçici işverenin asıl işverenin ödemediği kıdem ve ihbar tazminatı gibi ödemelerle ilgili bir sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>768</sup>

Geçici işverenin, geçici iş ilişkisinin devam ettiği sürede, işin niteliği ile ilgili olmak şartıyla işin ifası ve işyeri düzeniyle ilgili durumlarda emir ve talimat verme hakkı vardır.<sup>769</sup> Asıl işverenin durumu ise her ne kadar iş görme edimini yapması için geçici işverene bir devir olsa da talimat verme yetkisi devam etmektedir. Bu talimatlara yıllık izni kullanma zamanını belirlemek örnek gösterilebilir. İşçi açısından bakıldığında ise hem asıl işverene hem de geçici işverene karşı sadakat yükümlülükleri devam etmektedir.

Bu model ile mesleki amaçlı arasındaki en belirgin fark mesleki amaç içermeyen ilişkinin sınırlı olmasıdır. Bunu detaylandırmak gerekirse, mesleki amaçlıda istihdam bürosu işçiyi mesleki bir amaçla yani başka bir işçiye devretmek üzere işe almıştır. Mesleki amaç taşımayan ise bu ihtiyaç sonradan ortaya çıkmış ve bu durumun çözümü için işçi devri söz konusu olmuştur.

### 3.6.4. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi

Bir başka esnek çalışma modeli olan geçici iş ilişkisinin temelinde geçici olarak işgücü ihtiyacı bulunan işletmelerin işgücü ihtiyaçlarının giderilmesi ve üretimin aksamaması hususu bulunmaktadır. Bu iş gücü ihtiyacı sadece kas gücü olarak değil, nitelikli işgücünde de ortaya çıkmaktadır. Özellikle mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde holding ya da şirket topluluğu içerisinde nitelikli personel olası sorunların çözümü için görev değiştirebilmektedirler. Bu modelin istihdam açısından değerlendirilmesine gelindiğinde ise işsizliği ortadan kaldırma

<sup>765</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.284.

<sup>766</sup> Yargıtay 9. HD., 03.05.2011 T., 2011/2148 E., 2011/13173 K. <https://www.lexpera.com.tr> (E.T. 08.07.2025)

<sup>767</sup> SÜZEK/BAŞTERZİ, s.309.

<sup>768</sup> ÇİL, İş Kanunu Şerhi, s.107.

<sup>769</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.115

etkisi ve çalışanların geçici de olsa tecrübelenme olanağı sebebiyle iş hayatına olumlu katkı sağlayan modellerden birisi olarak değerlendirilmektedir.<sup>770</sup> Ekonomik anlamda son bir değerlendirme de yapmak gerekirse, bu model ekonomik darlık dönemlerinde de uygulanabilmektedir. Şöyle ki ekonomik darlık döneminde sürekli olarak personel çalıştırmak istemeyen bazı işletmeler işgücü ihtiyacını karşılamak için kısa süreli ve geçici personele yönelmektedirler. Bu durum da geçici iş ilişkisinin ekonomik kriz dönemlerinde artması ile sonuçlanmaktadır.<sup>771</sup>

### 3.7. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ

#### 3.7.1. Genel Olarak

Özellikle Türkiye gibi farklı iklimlerin yaşandığı ülkelerde tarımsal ürün ve turizm faaliyeti çeşitliliği bulunmaktadır. Bu doğrultuda yılın her döneminde farklı tarımsal üretim ve turistik faaliyetler yürütülmektedir. Bu doğrultuda, birçok sektörde uygulanıyor olmakla birlikte özellikle tarım ve turizm sektörlerinde yoğunlukla uygulanan mevsimlik iş sözleşmeleri Türkiye’de uygulanan önemli esneklik araçları arasında yer almaktadır. Mevsimlik iş sözleşmeleri yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan iş ihtiyacını karşılamak için yapılan, periyodik olarak tekrarlanan sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler mevsim bitiminde sona erebileceği gibi mevsim bitiminde sözleşme sona ermeyip askıda da kalabilmektedir.

Mevzuatımızda mevsimlik iş sözleşmelerine ilişkin herhangi bir tanım bulunmamakta ve atipik iş sözleşmesi olarak kabul edilmekle birlikte mevzuatımızda bu konuda birkaç yan hüküm bulunmaktadır.<sup>772</sup> Ancak bu hükümlerin yetersiz olmaması sebebiyle mevsimlik işler konusunda Yargıtay kararları önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda Yargıtay içtihatlarına göre mevsimlik işin tanımı<sup>773</sup> “Yılın her döneminde aynı yoğunlukta çalışmanın olmadığı, yürütülen faaliyetin niteliği gereği işçilerin yılın belirli döneminde yoğun çalıştığı ancak bu yoğunluk dönemi bittiğinde bir sonraki yoğun faaliyet dönemine kadar ara vermenin gerekli olduğu işler” şeklindedir. Öğretide ise mevsimlik işlerle ilgili tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan biri<sup>774</sup> “yılın belirli dönemlerinde tam randıman ile çalışıp diğer dönemlerinde işçi sayısını

<sup>770</sup> ODAMAN, Ödünç İş İlişkisi, s.42.

<sup>771</sup> ALBAYRAK, s.182.

<sup>772</sup> KAR, Mevsimlik İş, s.231.

<sup>773</sup> Yargıtay HGK. 10.05.2017 T., 2015/22-2245 E., 2017/944 K. <https://kazanci.com.tr> (E.T. 04.07.2025)

<sup>774</sup> SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, Hak Kitabevi, İstanbul, 1954, s.252.

azaltan ya da faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan iş” şeklindedir. Başka bir tanım<sup>775</sup> ise “faaliyetin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışmakla birlikte faaliyetin belirli bir dönemde normalden fazla şekilde yoğunlaştığı iş” olarak tanımlanmıştır. Tanımlardan da anlaşıldığı üzere mevsimlik işler sadece yılın belirli bir zamanında çalışılan işler olarak sınırlandırılmamaktadır. Önemli olan mevsimlik olarak yapılan işin niteliği olmalıdır. Bu doğrultuda mevsimlik işler alelade bir dönemsel çalışma değil, işin niteliği gereği yılın belirli bir döneminde çalışmanın gerekmesi durumunda karşımıza çıkmaktadır.<sup>776</sup>

Mevsimlik işler, sürekli olmayan ve yılın belirli zamanlarında uygulanan işlerdir. Bu işler belirli dönemlerde çok yoğun olup kalan zamanlarda çok az ya da hiç olmamaktadır.<sup>777</sup> Mevsimlik işler yapılması ile sonuçlanan işler değildir. Bu doğrultuda olağan koşullarda mevsimlik işlerin sektöre göre yoğunluğun olduğu dönemlerde tekrarlanması beklenir.<sup>778</sup> Mevsimlik işlerin uygulanmasına bakıldığında turizm ve tarım sektörü başta olmak üzere, avcılık, balıkçılık, deri ve inşaat gibi sektörlerde uygulandığı bilinmektedir.<sup>779</sup> Ancak öğretilerde inşaat sektörünün, gelişen teknolojik araçlarla birlikte mevsimlik işlerden çıktığı ve her mevsimde yapılabilen işlerden olduğu görüşü de yer almaktadır.<sup>780</sup> Yukarıda sayılan örnekler sınırlı bir sayma olmamakla birlikte en çok rastlanan örneklerdir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli şekilde yapılabilmektedir.<sup>781</sup> Mevsimlik işler adına bakıldığında belirli bir dönem için çalışıldığı anlaşılabilir olup bu doğrultuda bu işler için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gerekliliği akla gelse de böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır.<sup>782</sup> Belirli süreli iş sözleşmesi başlığında bahsettiğimiz gibi iş sözleşmelerinde esas olan belirsiz süreli olmasıdır. Bu doğrultuda işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin türü konusunda anlaşma bulunmaması durumunda sözleşmenin belirsiz olduğu kabul edilecektir.

Mevsimlik iş sözleşmelerinin mevsimlik olması belirli süreli iş sözleşmelerinin şartı olan objektif koşul şartını taşıyıp taşımadığı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir

---

<sup>775</sup> TAŞKENT, Savaş, Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, C.1, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s.751; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.256; GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.204; AYDIN, Çağrı Üzerine Çalışma, s.222; SÜMER, s.377.

<sup>776</sup> SÜMER, s.322; GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.205.

<sup>777</sup> KAR, Bektaş, Mevsimlik İş, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, 2006, s.70. (Mevsimlik İş)

<sup>778</sup> YILDIZ, Mevsimlik İş Sözleşmesi, s.43.

<sup>779</sup> KAR, Mevsimlik İş, s.70.

<sup>780</sup> KAR, Mevsimlik İş, s.71.

<sup>781</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, s.207; KAR, s.72.

<sup>782</sup> YILDIZ, Mevsimlik İş Sözleşmesi, s.44.

görüŖe<sup>783</sup> göre tek bir mevsimi kapsayan durumlarda belirli süreli iŖ sözleşmesi yapılabilecektir. Bu görüŖ, mevsimlik iŖ sözleşmelerinin devamlı yapılması durumunun zincirleme iŖ sözleşmesi oluŖturması sebebiyle sadece tek seferlik yapılabileceğini ifade etmektedir. BaŖka bir görüŖ<sup>784</sup> Tek bir mevsim dönemiyle sınırlı olmadan serbestçe belirli süreli iŖ sözleşmesi yapılabileceğini ileri sürmektedir. Diğer bir görüŖ<sup>785</sup> ise, tek mevsimle sınırlı olup olmadığına bakılmaksızın mevsimlik iŖlerde belirli süreli iŖ sözleşmesinin yapılamayacağıdır. Bizim de katıldığımız son bir görüŖte<sup>786</sup> ise, belirli süreli olarak yapılan mevsimlik iŖ sözleşmelerinde objektif koŖulun aranmasının doğru olduğunu belirtmekle birlikte, istihdamın artırılması ve esnek çalışma modellerinin teŖviki amacıyla mevsimlik iŖ sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılmaları halinde ilk kez yapılıŖında objektif Ŗart koŖulunun aranmayabileceği Ŗeklinde dir. Yargıtay'ın bu konudaki kararına değinmek gerekirse, Yargıtay'da birinci görüŖle paralel Ŗekilde mevsimlik iŖlerde mevsim dönemiyle sınırlı olarak belirli süreli iŖ sözleşmesi akdedilebileceğini, birden fazla yapılması durumunda zincirleme belirli süreli iŖ sözleşmesi yapılması yasak olduğundan geçerli olmayacağını ve sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edileceğini ifade etmektedir.<sup>787</sup>

### 3.7.2. Esneklik Bakımından Değerlendirilmesi

Mevsimlik iŖ sözleşmeleri, tarım, inŖaat, eğence ve turizm sektörlerinde sıklıkla uygulanmakta olup hem yoğun iŖ ihtiyacı olan iŖverenlerin hem de dönemseller olarak çalışma ihtiyacı bulunan iŖçilerin faydasına bir sözleşme türüdür. Ancak mevsimlik iŖ sözleşmelerinin İK'da düzenlenmemiŖ olması iŖçi ve iŖverenler için bazı belirsizlikler yaratabilmektedir. Yine kanuni düzenleme olmamasının bir sonucu olarak mevsimlik iŖ sözleşmesinin belirli ya da belirsiz yapılması sorunu ortaya çıkmıŖtır. Bizim görüŖümüz, esnek çalışmanın faydası ve teŖvik edilmesi hususları göz önünde bulundurularak mevsimlik iŖ sözleşmelerin sayısının da

<sup>783</sup> ÖCAL, Kemal Evren, Belirli Süreli İŖ Sözleşmelerinde Objektif KoŖul Kavramı, Sicil İŖ Hukuku Dergisi, S.10, 2008, s.99; KAR, Mevsimlik İŖ, s.72; SÜZEK, s.266; YILDIZ, Mevsimlik İŖ Sözleşmesi, s.45.

<sup>784</sup> BAŖTERZİ, Süleyman, Belirli Süreli İŖ Sözleşmesi Yapılmasına İliŖkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İŖçinin Haklı Menfaati, DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, 2013, s.429. (Objektif Neden); CANBOLAT, Talat, Mevzuatta Öngörülen Bazı İŖ Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İŖ Kanununun Belirli Süreli İŖ Sözleşmesine İliŖkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, LİHSGHD, C.4 S.13, 2007, s.196.

<sup>785</sup> AYDIN, Ufuk, Çağrı Üzerine Çalışma, s.224.

<sup>786</sup> ALPAGUT, Gülsevil, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İŖ Sözleşmesi, Mercek Yayınları, Ocak 2024, s.78. (4857 Sayılı Yasa)

<sup>787</sup> Yargıtay 22. HD. 09.12.2019 T., 2017/25992 E., 2019/22676 K. <https://legalbank.net/arama> (E.T. 15.15.2025); Yargıtay HGK, 18.10.2018 T., 2018/7-827 E., 2018/1461 K. <https://kazanci.com.tr> (E.T. 04.07.2025)

artırılması amacıyla ilk defa yapılmaları durumunda objektif koşul aranmaksızın yapılabilmesinin esnekliğin amacına daha uygun olacağı şeklindedir.

### 3.8. PLATFORM ÇALIŞMASI

#### 3.8.1. Genel Olarak

Teknolojik gelişmelerle birlikte dijitalleşme küresel boyutta etkili olmuş ve dijital ekonomi ortaya çıkmıştır. Dijital ekonomi paralelinde iş hayatının da dijitalleşmesini doğurmuş ve teknoloji temelli çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Dijital platform çalışması bahse konu gelişmeler ile ortaya çıkan atipik bir istihdam şeklidir. İş yaşamının dijitalleşmesiyle birlikte ortaya çıkan platformlar, arz ve talebi bir araya getirmiş, bu doğrultuda bir pazar oluşturmuş ve bu pazar aracılığıyla hizmet sunanların ve hizmeti talep edenlerin bir paylaşımında bulunmalarını sağlamışlardır.<sup>788</sup> Dijitalleşme ile ortaya çıkan söz konusu platformlar iş hayatında şimdiye kadar karşılaşılmamış bir iş ilişkisini de ortaya çıkarmışlardır.<sup>789</sup> Bu esnek çalışma modelinde işçiler bakımından faydalı hususlar bulunmakla birlikte iş güvencesi eksikliği nedeniyle bazı riskli durumlar da söz konusu olabilmektedir.<sup>790</sup>

#### 3.8.2. Platform Çalışma Kavramı

Platformlar, internetin yaygınlaşması sonrasında ortaya çıkmış olup mal ve hizmetlerin sağlanması gibi ticari işlemlerin ya da ticari olmayan sosyal medya benzeri faaliyetlerin yürütülmesi için gerekli olan dijital ağlar olarak tanımlanabilecektir.<sup>791</sup> Platform çalışma ise, çalışanların tek bir işverenle ilişki içinde olması yerine, internet vasıtasıyla esnek bir biçimde parça başı ücret alma konulu işler yapabilmesini ifade etmektedir.<sup>792</sup> Başka bir anlatımla, bir birey ya da kuruluşun, toplum nezdinde talep edilen bir hizmeti sunmak için kurulan platformlar

---

<sup>788</sup> BAYCIK, Gaye/CİVAN, Orhan Ersun/TOLU YILMAZ, Hazal/BOSNA, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.0 (1), 2021, s.717.

<sup>789</sup> YAYVAK NAMLI, İrem, Platform Çalışma ve İş Hukuku Bakımından Doğurabileceği Bazı Sorunlar, Reflections On International Relations and Politics and History and Law, London, Ljopec Publication, 2019, s.155. (Platform Çalışma)

<sup>790</sup> BOYACI, Nil Belgin, Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Türk Metal, Ankara, 2020, s.1.

<sup>791</sup> BEYTAR, Erbil, Platform Çalışması: Çalışanın Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, İMHFD, C.8 (1), 2023, s.241.

<sup>792</sup> AYKAÇ, Hande Bahar, Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.44, 2020, s.70.

aracılığıyla yürütülen çalışma şeklidir.<sup>793</sup> Dijital platform çalışmalarına en yaygın örnek olarak Uber gösterilebilecektir.

Platform çalışma ilişkisinin kurulabilmesi için çalışan ve platform sahibi arasında sözleşme akdedilmesi ya da platforma üyelik şartlarının çalışan tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Burada belirtilen şartlar genellikle platform sahibi tarafından düzenlenir ve genellikle bu şartlarda değişiklik yapılmaz. Bu doğrultuda çalışanın tek seçeneğinin platform sahibi tarafından sunulan şartları kabul etmek olduğu görünmektedir. Bu açıklamadan anlaşılacağı üzere platform çalışma ilişkisinde platform sahibi geleneksel çalışma şekillerine kıyasla kendisini sorumluluktan hariç tutmaktadır.<sup>794</sup> Platform sahiplerinin kendilerini işveren olarak sınıflandırmayıp hizmet sağlayıcı ile talep eden arasındaki aracı olarak sınıflandırması sebebiyle bu durum ortaya çıkmaktadır. Platform sahiplerinin bu tutumu çalışanlar için ise güvensiz ve riskli bir durum ortaya çıkarmaktadır.

### **3.8.3. Platform Çalışmanın Yapısı ve İç İlişkiler**

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere platform çalışma modelindeki yer alan taraflar çalışan, müşteri ve platformdan oluşmaktadır. Müşteri hizmet ilişkisinin ilk adımı olarak hizmet talebinde bulunurken bu talebini platform aracılığıyla çalışana iletir. Çalışan da talep edilen hizmeti yerine getirir ve yapmış olduğu iş karşılığında anlaşılan ücrete hak kazanır. Platform çalışma modelinde çalışanlar hizmet ilişkisine başlamadan önce platformlarla bir sözleşme ya da üyelik işlemini yerine getirecek ve kendisinden talep edilen hizmeti yerine getireceğini taahhüt edecektir. Çalışan ve platform arasında her ne kadar bir anlaşma yapılsa da aralarında geleneksel iş sözleşmelerindeki gibi işçi işveren ilişkisi bir diğer deyişle bağımlılık ilişkisi yer almamaktadır. Müşteri bakımından ise, müşteri istediği hizmet talebini platform kanalıyla çalışanlara ulaştırmaktadır. Platform da oluşturduğu altyapı doğrultusunda hizmeti yerine getirecek çalışan ile müşteriyi buluşturmaktadır.

### **3.8.4. Platform Çalışmada Çalışanların Açısından Bazı Sorunlar**

İK işçilerin korunması için asgari ücret, izinler, emekli olma hakkı, sağlık sigortası ve fazla çalışma ücretleri gibi birçok şey öngörmüşken platform çalışanların işçi statüsünde kabul

---

<sup>793</sup> AYKAÇ, s.70.

<sup>794</sup> YAYYAK NAMLI, İrem, Dijital Çağda Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: Crowdfunding, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, 2019, s.139. (Dijital Çağ)

edilmemesi sosyal güvenlik hukuku kapsamında sosyal korumalardan faydalanamamaları sonucunu doğurmaktadır.<sup>795</sup> Bu durum ikinci iş olarak bu modeli kullanan çalışanlar için büyük bir mağduriyet yaratmasa da temel gelir kaynağı bu model ile yaptığı çalışma olan işçiler için bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanlar açısından yaşanabilecek başka bir sorun ücret ve iş güvencesi çatısında toplanmaktadır. Dijital platform çalışmasında çalışanların sabit bir geliri olmayıp çalıştıkları işle paralel olarak ücrete hak kazanırlar. Bundan dolayı herhangi bir asgari ücretleri olmadığı gibi kazanç miktarları da belirsizlik ve değişkenlik göstermektedir.<sup>796</sup> Yine iş güvencesine de değinmek gerekirse, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin koruyucu hükümlerin ya da güvencelerin bulunmadığı, çalışanın işsiz kalma ya da haklarını kullanamamakla karşı karşıya kaldığı durumlarda iş güvencesinin olmadığı kabul edilir.<sup>797</sup> Platform çalışma modeliyle çalışanlar İK kapsamında işçi olarak kabul edilmediğinden iş güvencesine de sahip değillerdir.

İş sağlığı ve güvenli çalışma hayatı içerisinde, çalışanların sağlığı ve güvenliğini sağlama anlamında en önemli hususlardan birisidir. Bu konuda alınmayan önlemler çalışanların fiziksel ve ruhsal birçok sorunla karşılaşmalarına yol açabilmektedir.<sup>798</sup> Platform çalışma modelinde de normal iş ilişkilerinde olan işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri alma gibi bir yükümlülüğü olmadığından bu model içerisinde çalışanlar belirli riskler altında çalışmaktadırlar.

Dijital platform çalışmasında çalışanların edimini internet aracılığıyla yerine getirdikleri durumda iletişim eksikliği nedeniyle yalnızlık hissiyle mücadele etmeleri olasılığı bulunmaktadır. Sosyal olarak izole bir çalışma içerisinde olan çalışanların ruh sağlığı tehlike altına girmektedir.<sup>799</sup>

### **3.8.5. Platform Çalışmada Hukuki Statü**

Platform çalışmada çalışanların hukuki statüsü meselesi tüm dünyada belirsizlik taşıyan sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>800</sup> Mevzuatımızda platform çalışmanın

---

<sup>795</sup> UÇKAN HEKİMLER, Banu/KAĞNICIOĞLU, Deniz/BOYACI, Nil Belgin, Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S.15, 2019, s.62. www.dergikaratahta.com (E.T. 16.07.2025)

<sup>796</sup> BAYCIK/CİVAN/TOLU YILMAZ/BOSNA, s.737.

<sup>797</sup> TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından) Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s.81.

<sup>798</sup> KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, 2. Bası, Bursa, 2016, s.4-5.

<sup>799</sup> BAYCIK/CİVAN/TOLU YILMAZ/BOSNA, s.739.

<sup>800</sup> YAYVAK NAMLI, Dijital Çağ, s.135.

konumlandırılmasıyla ilgili herhangi bir düzenleme yer almadığından öncelikle platform çalışma modeliyle çalışanların iş sözleşmesi kapsamında olup olmadıkları tespit edilmelidir.<sup>801</sup> İK m.2/1, İK m.8/1 ve TBK m.393 hükümleri ele alındığında bir iş sözleşmesinin varlığı işin ifası, ücret ve bağımlılık unsurları üzerinde toplanmıştır.<sup>802</sup> Platform çalışma, geleneksel çalışmada olduğu gibi bir iş bulunmakta ve çalışan tarafından bu işin ifası gerekmektedir. Ücret, işçinin çalışması karşılığında elde edilmekte olup platform çalışmasında ücret genellikle platformun tek taraflı bildirimini ile belirlenmektedir. Platform çalışmada ücretin bu fonksiyonu onu geleneksel çalışmadan ayırmaktadır.<sup>803</sup> Bir görüş, bağımsız çalışanların belirlenmesinde ücretin önemli bir husus olduğu ve bağımsız çalışanların hizmetin karşılığında elde edecekleri bedeli kendilerinin belirleme özgürlüğünün bulunduğunu belirtmiş, platform çalışanların ücret belirleme yetkisi olmadığından bağımsız çalışan statüsünde olmayacağını savunmaktadır.<sup>804</sup>

Son unsur olan bağımlılık unsuru da bu ayırım açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışana karşı yapılacak talimat verme ve denetleme yetkisi bağımsızlığın varlığı hususunda belirleyici olabilecektir.<sup>805</sup> Platform çalışma modelinde standart bir çalışma düzeni olmadığından her çalışma ilişkisi birbirinden farklılık gösterebilecektir.<sup>806</sup> Platformun çalışan üzerinde denetimde bulunma ve talimat verme yetkisinin bulunması durumunda o ilişkinin İK kapsamındaki iş ilişkisi olarak değerlendirilebilmesi mümkün olacaktır. Ancak platforma üye olan çalışanın işin zamanını ve ücretini kendisinin belirlediği ve denetim ya da talimat altında olmadığı durumlarda ise platform ve çalışan arasındaki ilişkinin İK kapsamında iş ilişkisi olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.<sup>807</sup> Yine bu çalışma modelinde ücret garantisinin olmaması, çalışma zamanının çalışan tarafından belirlenebilir olması, tek platformda çalışma zorunluluğunun bulunmaması ve sorumluluğun çalışanda olması hususları da çalışanın bağımsız olarak nitelendirilmesine neden olabilmektedir.<sup>808</sup> Platform çalışma modelinde platformlar genellikle iş dağılımını, ödeme şeklini ve çalışanların ödül ve ceza sistemlerini bir algoritma ile belirlemektedir. Bir görüş<sup>809</sup> “*çalışanların algoritma ile değerlendirilmesi bağımlılık unsurunun farklı bir yansımasıdır.*” Şeklinde dir.

---

<sup>801</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.69.

<sup>802</sup> BOYACI, s.52; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.167; SÜZEK/BAŞTERZİ, s.223.

<sup>803</sup> SÖZER, Ali Nazım, Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.18 (71), 2021, s.1038.

<sup>804</sup> TOLU YILMAZ, s.305.

<sup>805</sup> YAYVAK NAMLI, Platform Çalışma, s.158.

<sup>806</sup> DULAY YANGIN, Dilek, Endüstri 4.0 Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, s.1223.

<sup>807</sup> DULAY YANGIN, s.1224.

<sup>808</sup> YAYVAK NAMLI, Dijital Çağ, s.139.

<sup>809</sup> ALP, Uzaktan Çalışma, s.808.

Platform çalışma modelinde çalışanların bağımsız çalışan olarak kabul edildiği durumda çalışanlar iş hukukunun koruyucu hükümleri dışında kalacaklardır. İşçiler asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği, izin ve emeklilik gibi haklardan mahrum kalırken devlet açısından da vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri gibi konularda kayıp oluşmaktadır.<sup>810</sup>

Platform çalışma modelinde yer alan ve çalışan, kullanıcı ve platformdan oluşan üçlü ilişkide işverenin kim olduğu hususunda da netlik bulunmamaktadır. Burada işveren olarak adlandırılabilir taraflardan biri olan platformlar kendilerini işin ifasını gerçekleştiren çalışan ve iş talebinde bulunan müşteri arasında aracı olduğunu ve işveren sıfatına haiz olamayacaklarını savunmaktadırlar.<sup>811</sup> Diğer taraf olan işin yapılmasını talep edenler ise kendilerini işveren değil kullanıcı olarak tanımlamaktadırlar.<sup>812</sup> İşveren sıfatının belirlenmesi konusunda bir görüş<sup>813</sup> “işveren olmaya bağlanan yükümlülüklerden kimin sorumlu olacağı her platformun iç yapısına göre değişiklik gösterir ve sorumluluk kimdeyse onun işveren olduğu kabul edilir” şeklindedir. Başka bir görüş<sup>814</sup> “işveren olmaya bağlanan sonuçları birden fazla taraf paylaşıyorsa birlikte işverenliğin var olduğu kabul edilmelidir.” şeklindedir.

### 3.8.6. Platform Çalışmada Yer Alan Sorunlar İçin Çözüm Önerileri

Bir görüş<sup>815</sup> “işçi kavramının kapsam alanının genişletilmesi ve platform çalışmada çalışanların da işçilere tanınan hak ve koruyucu hükümlerden faydalanmasının mümkün olması” şeklindedir. Buna benzer başka bir görüş<sup>816</sup> “platform çalışma modelinde çalışanların karine olarak işçi kabul edilmesi ve platformların iş ve sosyal güvenlik hukuku hükümlerince çalışanlara karşı yükümlülüklerini yerine getirmesinin zorunlu hale getirilmesi” şeklindedir. Bu konuda bizim görüşümüz, platformun işveren olarak belirlenmesinin tek başına yeterli olmayacağı, böyle bir durumda her ne kadar işçinin iş hukukunun sağladığı güvencelerden yararlanması sağlanacak olsa da platform çalışmanın iş ve gelir güvencesi, işsizlik ödeneği, iş sağlığı ve güvenliliğine ilişkin sorumluluklar ve çalışanın birden fazla platformda çalışması durumunda işverenin kim olacağı gibi sorunlar devam edebilecektir. Bu sebeple platform

---

<sup>810</sup> YILDIZ, Gaye Burcu, Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.0(46), s.31. (Dijital Emek)

<sup>811</sup> YAYVAK NAMLI, Platform Çalışma, s.160.

<sup>812</sup> DULAY YANGIN, s.1223.

<sup>813</sup> TOLU YILMAZ, s.381.

<sup>814</sup> TOLU YILMAZ, s.381.

<sup>815</sup> YAYVAK NAMLI, Dijital Çağ, s.137.

<sup>816</sup> BAYCIK/CİVAN/TOLU YILMAZ/BOSNA, s.792; AYKAÇ, s.88; BEYTAR, s.254.

çalışanların yalnızca işçi statüsünde kabul edilmesinin yeterli olmayacağı değerlendirilmektedir.

Bir başka görüş<sup>817</sup> “*Dijital platform çalışmasında işi yerine getiren çalışanın işçi benzeri kişi olarak adlandırılması ve iş hukukunda yer alan koruyucu hükümlerden faydalanmasının sağlanması gerektiği*” yönündedir. Ancak bahse konu işçi benzeri kişinin hangi ölçütlerle tespit edileceği konusunda bir belirlilik bulunmadığından bu husus da farklı bir tartışma konusu yaratabilecektir. Bu konuda Alman hukukundaki bir görüş ise dijital platformlarda işini yürüten çalışanların özellikleri dikkate alınarak ekonomik bağımlılığının tespiti konusunda ölçütler getirilebileceği ve gelirin yarısını ya da başka bir oranını bir iş sahibinden sağlaması şartı gibi koşullar getirilebilecektir şeklindedir.<sup>818</sup>

Son bir görüş<sup>819</sup> ise “*platform çalışmada üzerinde durulması gereken husus çalışanların statüsü yerine bu çalışanların iş hukuku kapsamında hangi haklardan ve güvencelerden nasıl yararlanacaklarının tespit edilmesi gerektiği*” yönündedir. Yani bu görüş çalışanın statüsü dikkate alınmadan ona zorunlu olarak tanınması gereken hakların olması gerektiğini savunmaktadır.<sup>820</sup>

Burada getirilebilecek çözüm önerilerinin birisi de bağımlılık kavramının değiştirilmesi yönünde olabilecektir. Platform çalışma şekli doğası gereği, standart bağımlılık tanımına uymadığından platform çalışan işçi olarak değerlendirilememektedir. Bu doğrultuda dijital çalışma şekilleri ortaya çıkmadan önce yapılan bağımlılık kavramının daha geniş bir kapsama alınması söz konusu sorunlara çözüm oluşturabilecektir.

### **3.8.7. Platform Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları**

Bu modelin avantajlarından bahsetmek gerekirse, öncelikli olarak her türlü yetkin ve yetenekli çalışana küresel ölçüde ulaşabilme imkanı olduğu söylenebilecektir.<sup>821</sup> Yine platformlardaki yazılım sistemleri sayesinde arz ve talebin yoğunluğu tespit edilebilmekte ve hizmet talep eden müşteri ve hizmeti sunan çalışanın en yoğun şekilde birbirlerine ulaşmalarını sağlayabilmektedir. Herhangi bir ofis işi bulunmadığından ofisin varlığıyla ortaya çıkan yol,

---

<sup>817</sup> BAYCIK/CİVAN/TOLU YILMAZ/BOSNA, s.782.

<sup>818</sup> BAYCIK/CİVAN/TOLU YILMAZ/BOSNA, s.784.

<sup>819</sup> TOLU YILMAZ, s.190.

<sup>820</sup> AYKAÇ, s.90.

<sup>821</sup> ARI KOVANCI, Y., Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.20, s.237.

yemek, teknolojik araçlar ve kırtasiye masrafları gibi giderler söz konusu olmamaktadır. Müşteriler açısından, alanının en donanımlı ve yetkin çalışanlarına hızlı ve güvenilir şekilde ulaşma imkanına sahip olmaktadır. Platform içerisinde yer alan puan ve yorum özellikleri sebebiyle iyi hizmet veren çalışanın işlerinin artması sağlanırken müşterinin de hizmet alacağı çalışanı seçerken kolay bir seçim yapmasını sağlamaktadır. Yine esnek bir çalışma modeli olan platform çalışması çalışanlara istedikleri zaman ve mekanda çalışma serbestisi tanınması anlamında serbesti tanımaktadır.

Bu çalışma modelini olumsuz taraflarından bahsedecek olursak, öncelikle avantaj olarak bahsettiğimiz esneklik, çalışanın ücret olarak istikrarsız bir gelire sahip olmasına da sebep olmaktadır.<sup>822</sup> Yine bu model için söyleyebileceğimiz en büyük dezavantaj sorunlar başlığında da bahsettiğimiz üzere çalışanların güvencesiz bir iş yaşamına sahip olmaları ve iş sağlığı ve güvenliği risk ve sorumluluklarının işverende olmamasıdır.<sup>823</sup> Bunlara ek olarak bu model ile çalışanların sosyal yaşantılarında yalnızlık ve stres olabilmektedir. Çalışanların vermiş oldukları hizmetin müşteriler tarafından değerlendirilmesi de çalışanlar üzerinde baskı yaratmaktadır.

---

<sup>822</sup> BOYACI, s.12

<sup>823</sup> BAYCIK/CİVAN/TOLU YILMAZ/BOSNA, s.731.

## SONUÇ

Küresel çaptaki ve iş hayatındaki gelişmeler esnekliğin hayatımıza girmesine sebep olmuştur. Ancak çalışmamız gereği detayına girdiğimiz esnek çalışmalar sadece işçi ve işverenin iş ilişkisini olumlu etkilemekle kalmamış, esnek çalışmanın uygulandığı ülkelerde de hem ekonomik hem de sosyolojik anlamda olumlu etkiler yaratmıştır. İşletmelerin hareket kabiliyetlerinin esnekleşmesi, ülkelerin ulusal ticaretini de olumlu etkilemiştir.

2020 yılında küresel çapta etkisi olan Covid-19 pandemisinden önce de esnek çalışma modelleri küresel çapta uygulanmaktayken pandemi sonrasında mecburi olarak esnek çalışma modellerinden birisini uygulayan işletmelerin birçoğu pandeminin etkisini azaltmasından sonra da bu modelleri uygulamaya devam etmiştir. Bu doğrultuda zorunlu ve elde olmayan nedenlerle yaygınlaşan esnek çalışma modelleri, günümüzde tercihen uygulanan çalışma şekilleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Esnek çalışma modellerinin işçi, işveren ve devlet açısından birçok avantajı olması zamanla farklı modellerin ortaya çıkmasını sağlamış ve sayısal olarak, fonksiyonel olarak, coğrafi olarak, çalışma sürelerinde ve ücrette esneklik gibi birçok farklı esnek çalışma şekilleri uygulamaya alınmıştır. Esnek çalışma modellerinin küresel çapta yaygınlaşmasıyla Avrupa Birliği Mevzuatında ve ILO'da çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Uluslararası ölçüde yapılan bu düzenlemelere çoğunlukla paralel ölçüde Türk Hukukunda da düzenlemelere yer verilmiştir. Türk hukukunda gelişme aşamasında olan bu alanda kanımızca yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmakta ve gelişimin devam etmesi gerekmektedir.

Esnek çalışmanın hem işçi hem de işveren açısından etkileri bulunmaktadır. İşveren bakımından işçiyi istediği zamanda çalıştırabilmesi, ekonomik olarak kötü geçen dönemlerde işyerinin devamlılığını sağlamak için fırsatlar sunması, işyerinde kullanımı maliyetli olan araçların aktif kullanımını sağlayabiliyor olması, personel maliyetinde azalma sağlaması ve çalışan motivasyonunu yükseltmesi bakımından olumlu, çalışan aidiyetinin tam sağlanamıyor olması, işyeri haricinde çalışan işçilere malzeme temini yapıldığından ek maliyet oluşturması ve çalışanların performans denetimini sağlamakta zorluklar yaşanabilmesi bakımından ise olumsuz etkisi olabilmektedir. İşçi bakımından çalışma saatlerini dilediği gibi ayarlayabiliyor olması, çalışma olarak dezavantajlı konumda olan çocuk, yaşlı ve engelliler için iş imkânı sunması ve yol-yemek gibi ek ödemeler alabiliyor olması bakımından olumlu, düzensiz gelir

elde etmesi ve düzensiz sosyal yaşama sebep olması bakımından da olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Tez çalışmamızda esnek çalışma modelleri sınıflandırılırken benzer modellerin bir başlıkta toplanabilmesi için esnek çalışma modelleri, çalışma süreleri bakımından ve istihdam şekli bakımından olmak üzere ikiye ayrılmış ve bu şekilde incelenmiştir.

Çalışma süreleri işçinin iş görme ediminin kapsamını oluşturmakta olduğu ve işverenin işyerinde çalışılan süreyi oluşturduğundan önemli bir kavramdır. Esnek çalışma doğası gereği bazı katı kuralların yumuşaması anlamına geldiğinden çalışmamızda öncelikle çalışma sürelerini esnekleştiren esnek çalışma modellerinden bahsetmiş bulunmaktayız. Bu modellerden denkleştirme usulü, işyerlerinin bazı dönemlerinde yaşadığı olağandışı yoğunluk dönemlerinde yapılan normal çalışma sürelerinden fazla olan çalışmaların denkleştirilmesini amaçlayan bir yöntemdir. Bu model çalışanların bir dönem haftalık çalışma saatlerinden daha fazla süre çalıştırılmalarını, yoğun dönemin sona ermesiyle birlikte haftalık çalışma saatlerinden daha az süre çalıştırmalarını öngörmektedir. Model her durumda çalışma sürelerinin dengelenmesini, işçinin mağduriyet yaşamamasını ve işyerinin yoğun dönemini sorunsuz atlatmasını amaçlamaktadır. Bu çalışma işçiye herhangi bir ek külfet getirmeden işverenin işyerindeki yoğun dönemin atlatılmasını sağladığından iş memnuniyeti açısından kanımızca faydalı bir çalışma modeli olarak değerlendirilmektedir.

Denkleştirme modelinin diğer esnek çalışma modellerinden ayrılarak işçiyi koruma fonksiyonu olmakla birlikte daha çok işveren odaklı bir model olduğu söylenebilir. Çalışmamızda bu modelin uygulanması sırasında yoğunlaştırılmış iş haftasının gerçekleştirildiği ancak denkleştirmenin tamamlanmadığı durumlarda ne olacağı hususunda bir boşluk bulunmuştur. Bu boşluğun tamamlanması için doktrinde farklı görüşler olmakla birlikte bizim görüşümüz, denkleştirme döneminin başlaması ancak tam olarak bitmemesi sebebiyle yoğun dönemini tamamlamış işçiye boş zaman tanınması ve iş sözleşmesinin sona ermesi kavramlarının aynı zamanda gerçekleştirilemeyeceğinden bahisle, işçinin yoğunlaştırılmış dönemde yapmış olduğu çalışmalarının fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönündedir.

Çalışma süreleri esnekleştiren bir diğer model olan telafi çalışmasında, işin zorunlu ya da kanunda sayılı bazı durumlar nedeniyle durması veya faaliyetinin önemli ölçüde aksaması durumlarında, işverenin işçilerine herhangi bir ek ücret ödemesine gerek olmadan 4 ay içerisinde çalışılmayan sürelerin telafisini yaptırabilmesini ifade etmektedir. Kanımızca telafi

çalışması da işverene ek bir yük yüklememesi ve işçinin de normal ücretini alması ve normal çalışma süresine uygun çalışması sebebiyle iş hayatına katkı sağlayan olumlu çalışma modellerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Ancak İK m.64'te yer alan “*işçinin talebi ile kendine izin verilmesi*” ifadesinin işçinin hakkı olan yıllık izin ifadesiyle karışıklığa yol açabiliyor olması sebebiyle değiştirilmesi gerektiği tarafımızca değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda bu ifadenin “*işçinin kanuni izin hakları dışında talebi ile kendisine izin verilmesi*” şeklinde düzeltilmesinin daha açık olacağı sonucuna varılmıştır.

Çalışma sürelerinin esnekleşmesini sağlayan başka bir model olan kayan iş süreleri, işçinin belirli bir işin başlangıç ve bitiş saati sınırlaması olmadan, kendi iradesiyle belirlediği süreler içinde, işi bitirmesi gereken sürede bitirmek şartıyla çalışması olarak açıklanabilecektir. Bu model, çalışma saatlerinin belirlenmesinde işçinin yetkilendirilmesi yönünden diğer modellerden ayrılmaktadır. Bu model basit ve nitelikli olarak ikiye ayrılmaktadır. Kayan iş süreleri modeli, uzaktan çalışma modelini benimsemiş işyerlerinde daha çok uygulanmakla birlikte işçi ve işverenin anlaşmasıyla işyerine bağlı olan çalışmalarda da uygulanabilmektedir. Bu modelin temelinde olan çalışma sürelerini ayarlayabilme hususu, işçilerin sosyal yaşamlarını yönetebilmeleri, işe geliş gidiş için süre kaybı yaşamadan işlerindeki motivasyonlarının artabilmesi ve çalışanın ve işverenin giderlerini azaltabilmesi anlamında olumlu katkısı olabilecektir.

Çalışma sürelerini esnekleştiren son model olan kısa çalışma, yerel ya da küresel çapta etkisi olan kriz, doğal afet, salgın hastalık gibi öngörülmesi mümkün olmayan sebeplerin varlığı halinde, mevzuatta yer alan kurallara uygun olarak işletmelerin devamlılığını esas alarak işçilerin de korunmasını öngören bir sistemdir. Kısa çalışma işyerlerinin devamlılığını sağlama fonksiyonu nedeniyle işverenlere ve devlete olumlu etki sağlarken iş sözleşmesinin devamlılığı ilkesine uygun bir şekilde işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmemesini sağlaması bakımından da işçilere olumlu etki yaratmaktadır.

Ancak kısa çalışma ile ilgili mevzuatta ve doktrinde kısa çalışma dönemine geçilmesi durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin mümkün olup olmadığıyla ilgili netlik bulunmamaktadır. İK m.24-25 hükümlerine bakıldığında işçinin zorlayıcı sebeplerin varlığı durumunda iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği yer alırken İSK'da haklı fesih durumu düzenlenmemiştir. İki kanundaki farklılık da doktrinde görüş ayrılığına sebep olmuştur. Bu doğrultuda gerek genel özel kanun ilişkisi gerek işçi lehine yorum ilkesi sebebiyle bizim görüşümüz zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma modeline geçmek zorunluluğu bulunan işçinin zorlayıcı nedenin varlığı sebebiyle haklı sebeple fesih hakkını kullanabileceği yönündedir. Söz

konusu karışıklığın giderilmesinin hem kısa çalışmanın uygulamasını genişletebileceği hem de doktrin ve mevzuatta bulunan ikililiği çözebileceği kanımızca değerlendirilmektedir.

İstihdam şekli bakımından esnek çalışma modellerinden ilki belirli süreli iş sözleşmesidir. Bu model, sürekli iş ilişkisi içermeyip belirli bir amaç ya da süre için kurulan sözleşmelerdir. Bu doğrultuda bu amaç ya da sürenin tamamlanmasına kadar işverenin işgücü ihtiyacını karşılaması, işçinin de gelir elde etme ve istihdama katılma fırsatı sunması bakımından kanımızca önem taşımaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçiyi sosyal açıdan korumak adına bazı kısıtlamalar getirilmiş olup yargı kararları da bu yönde olmuştur. İşçinin iş ilişkisinde zayıf tarafta olması sebebiyle korunması gerektiği savunulmakla birlikte kanımızca esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi gerekçesiyle mevzuatta yer alan bazı katı hükümlerin esnekleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda çalışmamızda detaylı yer verildiği üzere belirli süreli iş sözleşmesinin kuruluşunun kolaylaştırılmasının işçi, işveren ve istihdam açısından olumlu etkisinin olabileceği sonucu çıkarılmıştır.

Bir diğer istihdam modeli olan kısmi süreli iş sözleşmesi toplumda part-time çalışma olarak bilinir ve temeli işyerinde normal sürelerden daha az bulunma anlamına geldiğinden, gelir elde etme gayesi bulunan öğrenci ve kadınlar için avantajlı bir istihdam modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu model, çalışanlara iş imkânı sunması, işverenin tam zamanlı işçiye göre daha az ücret ödeyerek yoğun zamanlarda fazla çalışanın bulunması ve ülke istihdamının gelişmesine katkı sağlaması bakımından olumlu etkileri bulunmaktadır.

Kısmi süreli çalışan bir işçinin aynı anda en az iki farklı işyerinde kısmi süreli olarak çalışıyor olması yan işte çalışma olarak adlandırılır. Tam zamanlı bir işin en az iki kısmi süreli çalışan işçi tarafından yerine getirilmesi ise iş paylaşımı olarak adlandırılır. Son olarak, çağrı üzerine çalışma, işyerinin niteliği gereği sürekli işçiye ihtiyacının olmadığı ancak dönemsel ya da anlık zamanlarda yaşanan yoğunluk sebebiyle işçi ihtiyacının olduğu durumlarda uygulama konusu olmaktadır. Çağrı üzerine çalışmanın uygulanma amacı nedeniyle çalışma zamanı işveren tarafından belirlenmektedir. Bu modelde işveren çalışma vaktinden uygun bir zaman önce işçiye çağrıda bulunur ve işçinin çağrıyı kabul etmesi halinde kısmi süreli çalışma gerçekleştirilir. Yukarıda kısmi süreli çalışmanın üç farklı şeklinden kısaca bahsetmiş olmakla birlikte, esnek çalışma modellerinin bu modeller gibi alt dallara ayrılması hem işçi hem de işverenin farklı ihtiyaçlarına karşılık bulabilmesi anlamında olumludur.

Ancak kanımızca esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi göz önünde bulundurulduğunda kısmi süreli çalışanların dezavantajlı oldukları sosyal güvenlik sistemi ile

ilgili düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Şöyle ki, devamlı olarak kısmi süreli çalışma modelini tercih eden çalışanların emekli aylığına hak kazanmaları için gerekli olan prim gününü doldurmaları zor olmaktadır. Bu doğrultuda kanımızca kısmi süreli çalışanların prim gününü doldurmaları anlamında bazı teşvik uygulamaların yapılmasının hem işçilerin lehine olması hem de bu modelin daha da yaygınlaşması anlamında olumlu etki yaratabilecektir.

İstihdam şekli olarak günümüzde yaygın olarak kullanılan esnek çalışma modeli, özellikle de Covid-19 pandemisi sonrasında daha da yaygınlaşan uzaktan çalışma modelidir. Bu modelin hem işçi hem de işverenleri memnun etmesi sebebiyle uygulaması fazladır. Uzaktan çalışma sözleşmeleri işçilere sağladığı vakitlerini diledikleri gibi ayarlama özgürlüğü, yol ve öğle arası zamanlarından tasarruf edebilme şansı ve yine yol ve yemek masraflarının olmaması gibi sebeplerle işçiler açısından tercih edilen bir modeldir. İşverenler açısından da işçi, kira ve fatura maliyetlerinden tasarruf edebilme anlamında olumlu etki barındırmakla birlikte işçilerin denetimi anlamında sorunlar oluşabilmektedir. Ancak kanımızca bu sorunun çözümü için de log kayıtlarının incelenmesi ve raporlama gibi yöntemlerle denetim fonksiyonu sağlanabilmektedir. Özellikle büyük kentlerde yaşanan nüfus yoğunluğu bu çalışma modelini zorunlu hale getirmiş olup dünyanın her yerinde işi yürütme anlamında da özgürlükler sağlamaktadır.

İşverenin halihazırda işçisi olan çalışanın belirli ya da geçici bir süreliğine olmak şartıyla, işçinin rızası dahilinde başka bir işverene sunması olan geçici iş ilişkisinden bahsedilmiştir. Geçici iş ilişkisi mesleki amaçla yapılan ve yapılmayan olarak iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Geçici iş ilişkisinin doğuşu ekonomik ve teknolojik gelişmeler neticesinde olmuş olup buradaki iş ilişkisinin üç kişiyi barındırması yönünden diğer modellerden ayrılmaktadır. Geçici iş ilişkisi işletmelerin sürekli olmayan çalışan ihtiyaçlarını gidermesi bakımından uygulamada faydalı olarak kullanılan modellerdendir. Bu modelin iki farklı uygulamasının olması da kanımızca faydalıdır. Şöyle ki, meslek edinilmemiş olanda şirketler toplulukları arasında yapılan donanımlı çalışan aktarımı verimliliği artırmayı sağlarken meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde de bazı nedenlerle geçici olarak belirli sürelerle çalışmak üzere çalışan ihtiyacı olan işletmelerin bu ihtiyaçlarının hızlıca karşılanması sağlanmaktadır. Son olarak kanımızca bu model işsizliği azaltma, çalışanlara tecrübe kazanma fırsatı verme ve ekonomik kriz dönemlerinde hem işletmelere hem de çalışanlara fayda sağlıyor olması anlamında olumlu bir model olarak değerlendirilmiştir.

Yılın bazı dönemlerinde, özellikle tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde uygulanan mevsimlik iş sözleşmeleri sürekli olmayan bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmakta ve Türkiye’de geniş uygulama alanı bulmaktadır. Kanımızca dönemsel olarak işçi ve işverenlerin lehine düzenlemeler içeren bu model İş Kanunu’nda düzenlenmemiş olması sebebiyle bazı belirsizlikler yaratabilmektedir. Bu belirsizliklerin çözülmesi ve İK’ya temel hükümlerin eklenmesi gerektiği görüşünderiz. Son olarak esneklik ilkesinin gerekleri, teşvik edilmesi ve mevsimlik iş sözleşmelerinin sayısının artırılması amacıyla belirli ya da belirsiz süreli yapılması konusunda netlik bulunmayan mevsimlik iş sözleşmelerinin ilk defa yapılması durumunda objektif koşulun aranmadan akdedilebilir olması şeklindedir.

İstihdam şekli açısından son model olan platform çalışma modeli ise internetin yaygınlaşması sonrasında ortaya çıkan platformlar aracılığıyla yürütülen çalışma şeklidir. Bu modelde çalışan, platform ve kullanıcı bulunmakta olup bunların hukuki statülerinde belirsizlikler bulunmaktadır. Hukuki statü belirsizliği sebebiyle işçilerin ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ve iş hukukunun sağladığı haklardan yararlanamama durumu söz konusu olmaktadır. Bu sorunun çözümü için bu çalışanların İK kapsamında kabul edilmesi, işçi benzeri çalışan olarak kabul edilmesi ya da bir belirleme yapılmadan bu çalışanların haklarının korunması için düzenlemeler yapılması gerektiği görüşleri bulunmaktadır. Bizim görüşümüz de üçüncü görüşe paraleldir. Çünkü bu çalışanların işçi ya da işçi benzeri olarak nitelendirilmesi durumunda yine belirsiz olan durumlar söz konusu olacak ve yine mağduriyetler oluşacaktır. Bu doğrultuda platform çalışma ile çalışanların hakları açısından sorun yaşadıkların çözümünün ancak bu şekilde olabileceği görüşünderiz. Bu model, kullanıcı ve çalışanı en verimli şekilde bir araya getirmesi ve alanının yetkin çalışanlarına ulaşma imkanı sunması anlamında olumlu olmakla birlikte, çalışanlara güvence sunmaması ve çalışanların yalnızlık/stres ile baş başa olmaları anlamında olumsuzdur.

Sonuç olarak, çalışmamızda esnek çalışma modelleri sınıflandırılarak incelenmiş, iş hukuku bağlamında etkileri sonuçları ve gereklilikleri irdelenmiş, bu modellerin düzenlenirken işçi, işveren ve devletlerin faydasına olması için düzenlendiği tespit edilmiş ve mevzuat ve uygulamada rastlanması olası olan sorunlara çözüm önerileri getirilmiştir. Her ne kadar bu modellerin olumsuz yönleri olsa da esnek çalışma modelleri 21. yüzyılda iş yaşamının kaçınılmaz araçlarından olmuşlardır. Bu modellerin olumsuz etkilerinden arındırılarak gelişmeye devam ettirilmesi, mevzuatsal olarak eksik yönlerin tamamlanmasıyla iş hayatı ve iş hukukuna önemli katkılarının olabileceği değerlendirilmektedir.

## KAYNAKLAR

- ABBAS, Büşra, Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma, İSGHD, Legal Yayıncılık, C.13, S.52, 2016, s.2007-2038.
- AKAT, Derya, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012.
- AKSU, Bumin Çağatay, *Esnek Çalışma Uygulamalarının İş Hayatı Üzerindeki Etkilerinin Kuşaklar Perspektifinde İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022.
- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN, Kaplan Tuncay, İş Hukuku 6. Baskı, 2013.
- AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2020. (İş Hukuku)
- AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma, TÜHİS, 2004. (Kısa Çalışma)
- AKYİĞİT, Ercan, Telafi Çalışması, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 2005. (Telafi Çalışması)
- AKYİĞİT, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara, 1995. (Başka İşte Çalışma)
- AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008. (İş Kanunu Şerhi)
- ALBAYRAK, Candan, Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012.
- ALP, Mustafa, Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/1. (Fazla Çalışma)
- ALP, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.1, 2011. (Uzaktan Çalışma)

- ALPAGUT, Gülsevil, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012. (Sadakat Borcu)
- ALPAGUT, Gülsevil, Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", TİSK Akademi, 2008, [http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/mart\\_2008/mobile/index.html#p=9](http://tisk.org.tr/tr/e-dergiler/akademi/mart_2008/mobile/index.html#p=9) (E.T. 20.12.2024) (Avrupa Birliği)
- ALPAGUT, Gülsevil, Belirli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ayrım Yasağı ve Oransallık İlkesi, *Talat Canbolat (Ed.), Ali Güzel'e Armağan*, 1, C.I, İstanbul, 2010. (Ayrım Yasağı)
- ALPAGUT, Gülsevil, *İş Sözleşmesi Türlerinin Uygulanması ve Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi*, 10. Yılında İş Kanunu Semineri 15 Kasım 2013. TİSK, İstanbul, 2014. (Geçici İş İlişkisi)
- ALPAGUT, Gülsevil, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek Yayınları, Ocak 2004, s.73-91. (4857 Sayılı Yasa)
- ALPAGUT, Gülsevil, Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik, Prof. Dr. Turhan Esener III. Uluslararası İş Hukuku Kongresi, Seçkin Yayıncılık, 2021. (Ulaşılabilirlik)
- ALPER, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Baskı, Bursa, 2013.
- ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), Detay Yayıncılık, Birinci Baskı, Ankara, 2014.
- ARI KOVANCI, Y., Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.20, s.325-352.
- ARICI, Kadir, Türk İş Hukuku – 1 Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Ankara 2022.
- ARICI, Nursel/ÇİFTÇİ Serdar, "Bilgisayar Destekli Uzaktan Eğitimde Öğrenci Log Kayıtlarının İncelenerek Analiz Edilmesi", e-Journal of New World Sciences Academy, 2(4), 2007.

- ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul, 2017. (Şekil)
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010. (Sadakat Borcu)
- ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Kitapevi, İstanbul, 2005.
- ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.
- AYDIN, Ufuk, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2009, s.13. (Kısa Çalışma)
- AYDIN, Ufuk, "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007. (Uygulama Sorunları)
- AYDIN, Ufuk: "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Temmuz 2016, s.201-228. (Çağrı Üzerine Çalışma)
- AYDIN, Ufuk, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, 2008, s.351. (Tele Çalışma)
- AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014.
- AYKAÇ, Hande Bahar, Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.44, 2020, s.69-95.
- BALKAN, Hakan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2021.
- BAŞBÜYÜK, Betül Erkanlı, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 29(1), 2023.

- BAŞKAN, Ş. Esra, Türk Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, s.3-46
- BAŞTERZİ, Süleyman, “Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Öngördüğü Sistem”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006. (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)
- BAŞTERZİ, Süleyman, "Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Ve İstihdam Üzerine Etkileri," AÜHFD, 2005, S.3. (Feshe Karşı Koruma)
- BAŞTERZİ, Süleyman, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati, DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, 2013. (Objektif Neden)
- BAYCIK, Gaye, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C.20, S.1, s.223-262,
- BAYCIK, Gaye/DOĞAN, Sevil/DULAY YANGIN, Dilek/YAY, Oğuzhan, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, 2020.
- BAYCIK, Gaye/CİVAN, Orhan Ersun/TOLU YILMAZ, Hazal/BOSNA, Berrin, Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.0 (1), 2021, s.713-801.
- BAYSAL, Ulaş, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, 04 Haziran 2021, Yetkin Yayınları, 2022, 41-56. (Uzaktan Çalışma)
- BAYSAL, Ulaş, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.24, S.1-2, 2012, s.87. (Çağrı Üzerine Çalışma)
- BEYTAR, Erbil, Platform Çalışması: Çalışanın Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, İMHFD, C.8 (1), 2023, s.239-266.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal, “İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.

- BOSNALI, Ömer, “Bir Esnek Çalışma Yöntemi Olarak Taşeronluk ve Handikapları”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.2005, S.10.
- BOYACI, Nil Belgin, Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Türk Metal, Ankara, 2020.
- BOZKURT, Deniz, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul 2022.
- BÜYÜKUSLU, Rıza Ali, “Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi, Derin Yayınları, İstanbul, 2004.
- CANBOLAT, Talat, Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, LİHSGHD, C.4 S.13, 2007, s.196.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, “İş Kanunu’nda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi”, TİSK İşveren Dergisi, Ocak- Şubat 2012. (Geçici İş İlişkisi)
- CANİKOĞLU, Nurşen. “4857 Sayılı Kanun’a Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, *Toprak İşveren Sendikası*, S. 66, 2005. (Günlere Bölünme)
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, *4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul: Legal, 2005. (Kısa Çalışma)
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların –Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.15, 2016. (Atipik İstihdam)
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, İş Kanunu’nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Sorunlar, Ali Cengizoğlu (Ed.), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 2016. (Kısmi Süre Sempozyumu)
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, Bölge Adliye Mahkemelerinin 2022 Yılında İş Güvencesine İlişkin Verdiği Kararların Değerlendirilmesi, İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu, 2023. (İş Güvencesi)

- CANIKLIOĞLU, Nurşen/YAMAKOĞLU, Efe, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2013.
- CENGİZ, İştar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, 1. Basım, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara, 2014.
- CENTEL, Tankut, “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye”, MESS Mercek, Temmuz 1999. (Esneklik Uygulamaları)
- CENTEL, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul, 1992. (Kısmi Çalışma)
- CENTEL, Tankut, “Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması”, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2014, s.59-67. (Çalışma Sürelerinde Esneklik)
- CENTEL, Tankut, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", Sicil İş Hukuku Dergisi, I(43), 2020. (Çalışma Yaşamı)
- CİVAN, Orhan Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 66(2), 2017, s.311-397. (Yeni Düzenlemeler)
- CİVAN, Orhan Ersun, Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Güncel Gelişmeler, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar Sempozyum Bildiri Kitabı, Beta Yayıncılık, 3534, s.103-122. (Güncel Gelişmeler)
- ÇALIK, Abdurrahman, “Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (İSMMMO), 2019.
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2003.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- ÇORUHLU KAMALIOĞLU, Nadire, “Denkleştirme ve Uygulamaları”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C.1, S.2, Ekim-Aralık 2013.
- ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, 2010. (İşçinin Ücreti)

- ÇİL, Şahin, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 2014. (İspat Yükü)
- ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Basım, Turhan Kitapevi, Ankara. (İş Kanunu Şerhi)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşme Türleri, Ankara, 2012.
- DAĞDEMİR UÇKAN, Elif, "Avrupa Birliği'nin Bütünleşme Sürecinde Esneklik Kavramı: Amsterdam Antlaşması Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, S.56, Eskişehir.
- DE SCHUTTER, Olivier, Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa, Ankara, 2010.
- DEDEOĞLU, Saniye, Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye'de Ev Eksenli Çalışanlar, ILO Çalışma Belgesi 21, Cenevre, 2020.
- DEMİR, Müslim, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Geçici İş İlişkisi, Mali Çözüm Dergisi, 2014, s.13-23.
- DEMİR, Ender, "Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 9, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, Kasım 2020. (Kısmi Süreli)
- DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması, İzmir 2017. (Yargıtay Kararları)
- DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Barolar Birliği Yayınları, C.1, Ankara, 2006. (Sorularla İş Hukuku)
- DEMİR, Fevzi/ GERSİL, Gülşen, "Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2008/2.
- DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut/KAPLAN, Hasan Ali: İş Hukuku, İstanbul, 2021.
- DOĞAN Gülmelihat, "Ayrımcılık Tazminatı Sendikal Tazminat (Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları)", Ankara Barosu Dergisi, 2014.

DOĞRU, Çağlar, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.7, 2015.

DULAY, Dilek, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Ankara 2016.

DULAY YANGIN, Dilek, *Endüstri 4.0 Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, s.1209-1327.

EKMEKÇİ, Ömer, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri” *İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları*, 2002. (Esneklik)

EKMEKÇİ, Ömer, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı Koşulları Ve Hükümler”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası S.6*, Ankara 2005. (Telafi Çalışması)

EKMEKÇİ, Ömer, "*Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorular*," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, S.14. (Kısa Çalışma)

EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 2020.

EKİN, Nusret, “İş Yasası Reformunun Dayanakları: Güvenlik Ve Esneklik”, *MESS Mercek*, Temmuz 2003. (Esneklik)

EKİN, Ali: *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Ankara 2010.

EKONOMİ, Münir, “Telafi Çalışması”, *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* S.4, İstanbul 2004. (Telafi çalışması)

EKONOMİ, Münir, *İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku*, İstanbul, 1984. (İş Hukuku)

EKONOMİ, Münir, “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, 27- 31 Ekim, 1993, *Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını* 1994. (Çalışma Hayatında Esneklik Semineri)

- EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Resül Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, S.3, 2004. (Fazla Çalışma)
- ENDES, Nurtaç, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.
- ENGİN, Murat, “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, Mart 2007.
- ERGİN, Hediye, “Borçlar Kanunu’nda Düzenlenen Özel Hizmet Akdi Türlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 2011.
- ERDOĞAN, Canan, İş Hukukunda Esneklik İle İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği, Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.170, Ekim 2020, s.2020-2031. (Sıfır Saat Sözleşmesi)
- ERDOĞAN, Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017, s.127-158. (Geçici İş İlişkisi)
- ERDOĞDU, Seyhan, “Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin yayınevi 22. Baskı, Ankara, 2017.
- ERTAN, Emre, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- EYRENCİ, Öner, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi Ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal Ve Uluslararası Temel Ve Güncel Konuları”, Kamu-İş Yayını, Ankara 1993. (İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi)
- EYRENCİ, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, 27- 31 Ekim, 1993, Yaşar Eğitim Ve Kültür Vakfı Yayını 1994. (Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi)
- EYRENCİ, Öner, Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, 1(2), 1991. (Tele Çalışma)
- EYRENCİ, Öner, Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.46, 2003. (Güncel Gelişmeler)

- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, 2017.
- EYRENCİ, Öner/BAKIRCI, Kadriye, Dünya'da ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1. Baskı, 2000.
- FİLİZ, Yeliz, Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkisi, Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık tezi, Ankara, 2011.
- GÖK METİN, Zehra/YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Ankara, Ziraat Gurup Matbaacılık, 1. Baskı, 2021.
- GÜMÜŞ, İskender/KOÇ, Muzaffer, "Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Mali Çözüm, C.29, S.154, 2019.
- GÜNAY, Arkın, 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmanın Özel Biçimleri, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2019. (Kısmi Süreli Çalışma)
- GÜNAY, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal Kitabevi, 1. Baskı, 2018. (Evde Çalışma)
- GÜNAY, Cevdet İlhan, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007. (Fazla Çalışma)
- GÜNAY, Cevdet İlhan, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 6, Ankara, Haziran 2007, s.5-21. (Fazla Saatlerle Çalışma)
- GÜNER, Erol, "Çağrı Üzerine Çalışmanın Hukuki Sonuçları", Mali Çözüm, 2016.
- GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.
- GÜZEL, Ali, "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesinde Esneklik", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000.

HEKİMLER, Alpay, “Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2006. (Esnek Çalışma)

ILO, On-Call Works and “Zero Hours” Contracts.

IŞIK, Rüçhan, “Esneklik Üzerine Bir Not” MESS Mercek, Ekim 2003.

İKİZLER, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara 2012.

İNCİROĞLU, Lütfi. Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, İstanbul: Legal Kitabevi, 2020.

İŞERİ, Özge, Kısmi Çalışma, İstanbul Barosu Dergisi, C.83, S.5, 2009.

KANDEMİR, Murat, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2. (Evde Çalışma)

KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, 2011. (Tele Çalışma)

KAPAR, Recep, Ekonomik Krizlerin İşçilerin Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012.

KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2), 2003.

KAR, Bektaş: “İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Temmuz 2016, s. 229-278. (İstihdam Biçimleri)

KAR, Bektaş, Mevsimlik İş, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, 2006. (Mevsimlik İş)

KARACA, Ali, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.14, 2009.

KARAMAN, Mehmet Halis, Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008.

- KAYA, Tuğçe, İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı, AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(1), 2024, s.233-269.
- KAYNAR, Damla, Türk Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2022.
- KURNAZ, Zeliha İrem, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, 2. Bası, Bursa, 2016.
- KILIÇ, Cem, Çalışma Hayatı Sorular, Sorunlar ve Öneriler, İstanbul, Doğan Kitap, 2015.
- KILIÇ, Gözdenur, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı", Terazi Hukuk Dergisi, 15(164), 2020.
- KILIÇOĞLU, Mustafa. İş Hukukunda Esneklik, Bilge Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2021. (Esneklik)
- KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Ayrımcılık, s.17, <https://anayasa.gov.tr/media/3627/kilicogluayrimcilik.pdf>. (Ayrımcılık)
- KILIÇOĞLU, Kemal/ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, İstanbul, 2013.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/KILIÇOĞLU ADA, İlayda, Son Değişikliklerle Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 4. Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara, 2016.
- KOÇ, Muzaffer/GÖRÜCÜ, İbrahim, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2011.
- KOÇ, Muzaffer, 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C.5, S.7, 2016.
- KOLSUZ, Sezgi, "Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/KABÜL, Sibel, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, Beta Basım, İstanbul, 2011.

- KUBAN, Arzu, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 1997.
- MANDL, Irene/CURTARELLI, Maurizio/RISO, Sara/VARGAS, Oscar/GEROGIANNIS, Elias, New forms of employment, Eurofound, 2015.
- MERİÇ, Nedim, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", Legal İHSGHD, C.2, 2005.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı C.1, Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 2022.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1995. (Hizmet Sözleşmesi)
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler," Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2004, C.7, S.4. (İş Kanunu Yenilikleri)
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri, 3. Baskı, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2008. (İş Hukuku)
- MUTLU, Emre. “Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, Sosyal Güvence Dergisi, S.4, Kasım 2013.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Beta Kitabevi, İstanbul, 2014.
- SEÇKİN, Nazlı, Part-Time Employment in European Union Countries and Turkey, Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi, 2003.
- NOYAN, Mehmet Ali, Türkiye’ de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2007.
- OCAK, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Ankara, 2013.
- OCAK, Saim, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

- ODAMAN, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Kitapevi, 2013. (Çalışma Süreleri)
- ODAMAN, Serkan, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016. (Ödünç İş İlişkisi)
- OKKALI ŞANALMIŞ, Dilek, “Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasasında Esnekliğin İş Yaratma Üzerindeki Etkisi ve Türkiye’nin Durumu”, Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, 2006.
- ÖNCÜ, Tuncer, Uzaktan Çalışma, Ankara, 2023.
- ÖZCAN, İrem, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Aristo Yayıncılık, İstanbul, Mart 2020.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, “İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği-P”, Yaklaşım Dergisi, 2013, S.145.
- ÖZDEMİR, Erdem. "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma", Çimento İşveren Dergisi, 35(3), 2021.
- ÖZER, Duygu Hatice, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018.
- ÖZKARACA, Ercüment, Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, 1. Basım, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2018.
- ÖZTÜRK İNAL, Beyza, Uzaktan Çalışma, Platon Hukuk, 1. Baskı, İstanbul, 2022.
- ÖZTÜRK, Berna, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, 2021.
- ÖZTÜRK, Tuba, İş Hukukunda Mücbir Sebep Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, İstanbul, 2011.

- ÖZTÜRKOĞLU, Yücel, Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, 01.06.2013.
- PARLAK Zeki/ÖZDEMİR Süleyman, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1, S.60 2011.
- SANDOR, Eszter: Part-time work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011.
- SARGICI, Yeşim Ebru, “Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.
- SARIBAY, Gizem, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’ a Armağan, İstanbul 2008.
- SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, Hak Kitabevi, İstanbul, 1954.
- SEÇKİN, İhsan, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı, 2017. (Eşitlik)
- SEVİMLİ, Ahmet, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul, Beta, 2019.
- SERT, Selin, “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2014.
- SONGU ÖKTEM, Sezgi, Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Danışman: Prof. Dr. M. Polat Soyer, 2007. (Çalışma Süreleri)

- SONGU ÖKTEM, Sezgi, “Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2006. (Denkleştirme)
- SOYER, Polat, “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, 2003Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul Barosu Yayınları.
- SÖZER, Ali Nazım, Hizmet (Emek) Platformlarının ve Çalışanlarının Hukuki Konumu (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.18 (71), 2021, s.967-1062.
- SUBAŞI, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 25. Baskı, Ankara, Eylül 2020. (İş Hukuku)
- SÜRAL, Nurhan, “İş Hukukundan İstihdam Hukukuna Sosyal Korumadan Teşvike”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs 2008.
- SÜRAL, Nurhan, 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, İşveren Dergisi, Eylül, 2007. (Esneklik)
- SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024.
- ŞAHİN, Duygu Erkan. Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- ŞAKAR, Müjdat/ŞAHİN Duygu Erkan, "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı", Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(2), 2021.
- ŞEN, Sabahattin, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.2, 2000.
- ŞENTÜRK, Mustafa, İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma, İstanbul, 2018.
- ŞERMET, Begüm. “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri” Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.123, 2015.

- ŞİŞLİ, Zeynep, "Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekiminin Kıdem ve İhbar Tazminatı Hakları", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, 2007.
- TAŞKENT, Savaş, Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.1, Beta Yayınları, İstanbul, 2010.
- TAŞOĞLU, Jale/LİMONCUOĞLU, Alp, "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal Ve Beşerî Bilimler Dergisi", C.2 S.2, 2010.
- TATLIOĞLU, Ezgi, Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık 2012.
- TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara TİSK Yayınları, 1999.
- TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından) Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- TOZLU, Emine, Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4).
- TULUKÇU, Nezihe Binnur, "Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.27, Eylül 2012.
- TUNA, Mustafa Oğuz, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği," İstanbul Barosu Dergisi, 2014, C.88, S.4.
- TUNCAY, Can, İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme, Türk Mevzuatının Durumu Ve Uygulama Sorunları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu.
- TUNCAY, A. Can: "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.16, S.1, Mayıs-Ağustos 2001, s.26. (Hizmet Akdinin Türleri)
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2015.

- TURAN, Gamze, “İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.21, S.5-6, Ağustos-Kasım 2008.
- UÇKAN HEKİMLER, Banu/KAĞNICIOĞLU, Deniz/BOYACI, Nil Belgin, Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S.15, 2019, s.59-73.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74(2), 2016, s.734-755.
- ULUBEY, Raşit, “Denkleştirme Çalışması, Bu Çalışmanın Uygulanamayacağı İşler Ve İşçiler, AB Direktiflerinde Denkleştirme Durumu”, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Haziran 2011, S.90.
- ULUCAN, Devrim, Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi 9, Özel Sayı, 2007, s.177-188.
- ULUCAN, Devrim, EYRENCİ Öner, TAŞKENT, Savaş, BASKAN Esra, İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınevi, 10. Baskı, 2020.
- UNCULAR, Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2018.
- UŞAN, M. Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, İzmir 2007.
- ÜRÇAN, Gülümnden, İK’nın Çalışma Sürelerini Esnekleştiren Düzenlemeleri, Prof. Dr. Ergun Özsunay’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2004.
- YANGIN DULAY, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Derisi II, 2016.
- YANGIN DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 1. Baskı, 2016. (Evde Çalışma)
- YAVUZ, Arif, “Çalışma Hayatında Esnekliğin Ortaya Çıkışı”, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1995, S. 1 C. 9.

- YAMAKOĞLU, Efe, Bilişim Teknolojileri Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020.
- YAYVAK NAMLI, İrem, Platform Çalışma ve İş Hukuku Bakımından Doğurabileceği Bazı Sorunlar, Reflections On International Relations and Politics and History and Law, London, Ljopec Publication, 2019, s.155-174. (Platform Çalışma)
- YAYVAK NAMLI, İrem, Dijital Çağda Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: Crowdfunding, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.42, 2019, s.128-144. (Dijital Çağ)
- YILDIZ, Gaye Burcu, Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010. (Mevsimlik İş Sözleşmesi)
- YILDIZ, Gaye Burcu, Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.0(46), s.28-41. (Dijital Emek)
- YILDIZ, Mustafa, “İşsizlik Sigortası Uygulamaları; Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu ve GAP”, Yaklaşım Dergisi, 2009.
- YORULMAZ, Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara, 2008.
- YUVALI, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C.12, S.3, 2012.
- YUVALI, Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara, 2012. (Eşit Davranma Borcu)
- YUYUCU, Hasan, Çalışmanın Dönüşümü Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 8(20), 2019, s. 96-107.
- YÜCEL, Esin. “Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma”, International Journal of Human Sciences, Vol. 14, Issue 3, 2017.
- YÜCEL BODUR, Mehtap, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 9, no:1, Temmuz 2019, s.285-352.

ZEYTİNOĞLU, Emin, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(10), 2006, s. 191-202. (Esneklik)

ZEYTİNLİOĞLU, Emin, Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2004, S.1-2. (Kısmi Süreli Çalışma)

ZEYTİNOĞLU, Emin, İş Paylaşımı, Mart 2000. (İş Paylaşımı)