

# ATIPIK İSTİHDAM SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİĞİ

**Prof. Dr. Murat ŞEN**  
**Melikşah Üniversitesi**  
**Hukuk Fakültesi**



# Tipik – Atipik İş Sözleşmeleri

- Tipik İş Sözleşmeleri:
- İşçinin belirli bir işverene bağlı olarak
- ona ait iş yerinde
- ve onun işini yapmayı üstlendiği,
- tam gün süreli çalışmayı öngören,
- belirsiz süreli ve varlığı hukuken korunan,
- ücret ve diğer çalışma koşullarının TİS yoluyla kolektif düzeyde düzenlenebildiği,
- iş karşılığının aydan aya yapılan kısmi ödemeler yoluyla ifa edildiği bir iş sözleşmesidir.

- **Tipik iş sözleşmeleri**, her durumda hiçbir özel şart gerekmeksizin yapılabilen ve tabii olduğu hukuki rejimin de sözleşmelerin genel hükümlerini oluşturan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir.
- Belirsiz süreli iş sözleşmesi, iş hukukunda ideal tip sözleşmeyi ifade eder.
- İdeal bir iş ilişkisi, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan tam süreli bir işçi, bir tek işveren ve aynı işyeri şeklinde tanımlanır.

Atipik iş sözleşmeleri esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, ya iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması ya da iş süresinin esnekleştirilmesi ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi tekniklerle farklılaşan iş sözleşmeleridir.

Atipik İş Sözleşmeleri: Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle ve esneklik ihtiyacının artmasıyla iş hayatında herhangi bir temel özelliği ile diğer çalışma biçimlerinden farklılık gösteren yeni çalışma türleridir.

- Atipik iş sözleşmelerinde yasalarla belirlenmiş olan belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine göre günün belirli saatlerinde işverene bağlı olarak işyerinde çalışılan ve belirli sürelerde izinlerini tatillerini kullanan bir işçi işveren ilişkisi yoktur.
- Atipik çalışma kavramı; tam süreli ve güvenceli, ücretli çalışma (tipik çalışma) biçimlerinden farklılık gösteren çalışma şekillerini ifade etmektedir.



- Atipik iş sözleşmelerinde genel olarak tek işverenle ilişki yerine birden fazla işverenle iş ilişkisinin kurulması, çalışma süresinin normalden kısa olarak belirlenmesi gibi özellikler mevcuttur.
- Atipik iş sözleşmelerinde istihdam güvencesi bulunmamaktadır.
- Atipik iş sözleşmeleri, bağımlılık ilişkisinin gittikçe zayıflanmasına, işçi işveren işyeri kavramlarının belirsizleşmesine yol açmaktadır.

# Atipik İş Sözleşmelerinin Biçimsel Özellikleri

- Bağımlılık ilişkisinin zayıflaması
- İşçi, işveren, işyeri kavramlarının belirsizleşmesi
- Genelde tek işveren yerine birden fazla işveren
- Çalışma süresinin normalden kısa olarak belirlenmesi
- İstihdam güvencesinin bulunmaması
- Genellikle esnek çalışma biçimlerini yansıtması
- Şekil şartı konusunda değişikliğe gidilmesi

Atipik çalışma ile ilgili tanımlamalar, tipik (standart) çalışmalardan yola çıkılarak oluşturulmuştur.

Tipik çalışma, işverenin emir ve talimatı altında, işverenin işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam süreli çalışmayı içermektedir.

Dolayısıyla atipik çalışmalar, işin yapıldığı yer, haftalık çalışma süresi, sözleşmenin süresi ve işverenin emir ve talimatı altında çalışma unsurları açısından tipik çalışmalardan temel bazı farklılıklar gösteren çalışmaları içerir.

Atipik çalışmalar tipik (standart) çalışma şekillerinin tüm unsurlarını esnetmekte ve standart dışı hale getirmektedir.



# Tipik – Atipik İş Sözleşmeleri

<b>Tam süreli çalışma</b>	<b>Kısmi süreli çalışma</b>
<b>Belirsiz süreli iş sözleşmesi</b>	<b>Belirli süreli iş sözleşmesi</b>
<b>İşyerinde çalışma</b>	<b>Evde çalışma – Tele çalışma</b>
<b>Deneme süresiz çalışma</b>	<b>Deneme süreli çalışma</b>
<b>Sürekli iş ilişkisi</b>	<b>Geçici iş ilişkisi</b>

Tipik İş Sözleşmeleri	Atipik İş Sözleşmeleri
<ul style="list-style-type: none"><li>İş görme edimi (işverene karşı)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>İş görme ediminin değişmesi (Geçici İş İlişkisi)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Zaman (belirsiz süreli)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Zaman unsurunda değişiklik (belirli süreli)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Ücret</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Bağımlılık</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bağımlılık Unsurunun Zayıflaması (evde çalışma)</li></ul>

# ATİPİK İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- KAYAN İŞ SÜRESİ
- KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- EVDE ÇALIŞMA
- TELE ÇALIŞMA
- PAZARLAMACILIK SÖZLEŞMESİ
- GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

SÜT MESELESİNİ  
ANLADIM, AMA BU  
SÖZLEŞMEDE ETİMDEN DE  
FAYDALANABİLECEĞİNİZ  
YAZIYO?..

ORASI ÖNEMLİ  
DEĞİL, HER SÖZLEŞMEDE  
YAZAN RUTİN LAFLAR  
İŞTE...

- Hukukumuzda genel olarak Şekil serbestisi ilkesi benimsenmiŐ olsa da kanun koyucu atipik iş ŐozleŐmelerinde Şekil Şartı eğilimi iğerisindedir.
- Zira İŞ Kanunu'nun atipik iş ŐozleŐmelerini dŐzenleyen maddeleri incelendiğinde bu ŐozleŐmelerin geğerli Şekilde meydana getirilebilmesi için yazılılık Őartınının arandığı gŐrŐlmektedir.
- Ancak kanunda dŐzenlenmemiŐ atipik iş ŐozleŐmeleri TBK'nın 26 ve 27. hŐkŐmlerine göre kanuna, ahlaka, adaba aykırı olmamak kaydıyla serbestęe dŐzenlenebilecektir.



ŞEVKİ ABİ BİZ DEVLET  
KURDUK !!

OOO,  
HAYIRLI OLSUN,  
N'OLUYO ŞİMDİ ?.

ŞİMDİ BEN Bİ TANE YASA  
HAZIRLADIM... CİMCİRBAŞKA..  
NINA GETİRDİM AMA O  
VATO EDİYO BENİ...

ALLAH ALLAH...  
EE, NAPIÇAN ?.

MECBUREN YAPIŞTAYA  
GİDİCEZ ...





# BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ (İş K.m.11)

- İş hukukunda kural belirsiz süreli iş sözleşmesidir.
- Belirli süreli iş sözleşmeleri belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır.

# UNSURLARI

- Sözleşmenin zaman ve tarih olarak belirlenen veya belirlenebilen bir süreyi öngörmesi
- Objektif esaslı bir nedenin bulunması
- Yazılı olarak yapılması

- Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri ise belirli süreli olma özelliğini korurlar.
- Belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğu kural olarak bulunmamaktadır. Yani taraflar objektif bir esaslı neden bulunsa dahi belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilmelerine engel bir hal yoktur.
- Ancak bu durumun istisnası 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu'nda öngörülmüştür.
- Bu kanunda kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmelerinin asgari bir takvim yılı **süreli olmak üzere ilgili yönetmelikteki esaslara uyularak ve yazılı olarak yapılacağı** kabul edilmiştir.

# ASGARI-AZAMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

- Tarafların sözleşmeyi azami veya asgari süreli olarak yapmalarına da bir engel bulunmamaktadır.
- İş sözleşmesinde asgari bir sürenin kararlaştırılmış bulunması halinde bu süre içinde tarafların fesih bildiriminde bulunmaları ortadan kalkar.
- Böyle bir sözleşme belirli bir süreye ilişkin olarak yapılmış iş sözleşmesi de sayılamaz. Asgari sürenin bitiminden sonra taraflar bu sözleşmeyi devam ettirebilecekleri gibi gerekli bildirim süresini karşı tarafa tanıyarak sözleşmeyi sona da erdirebilirler.
- Doktrinde bu şekilde asgari bir süre tayin edilerek yapılmış iş sözleşmeleri, fesih bildirim hakkı asgari bir süre ile tahdit edilmiş belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir.

- Azami süreli iş sözleşmesinde ise sözleşmenin kararlaştırılan sürenin ötesine geçilemeyeceği ancak sürenin bitiminden önce de tarafların fesih haklarının saklı tutulması söz konusudur.
- Böylece sözleşmede belirlenen sürenin aşılamayacağı kesindir. Fakat sözleşmenin sürenin bitimine kadar devam edip etmeyeceği belirsizdir.
- Bu belirsizlik ise sürenin dolmasından önce taraflardan birinin sözleşmede öngörülen fesih yetkisini kullanması ihtimalinden kaynaklanmaktadır.
- Öngörülen azami süre içinde, taraflarca ister fesih bildirimini isterse haklı nedene dayalı bildirimsiz fesihle iş sözleşmesi sona erdirilmezse, sözleşme öngörülen azami sürenin sonunda kendiliğinden ortadan kalkacaktır.
- Böyle bir durumda işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talep etmesi kabil olamayacağı gibi işçinin iş güvencesi prosedürüne başvurabilmesi de mümkün bulunmayacaktır.

- Sürenin sonu bilinmesine rağmen, sözleşmenin her halde sürenin bitiminde sona ereceğine kadar devam edeceği söylenemeyeceğine göre, başka bir deyişle ,sözleşmenin öngörülen süreden daha önceki bir tarihte sona ereceği mümkün bulunduğuna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilen gerekler karşısında **bu türden bir sözleşmenin belirli süreli bir sözleşme olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.**
- Azami süreli iş sözleşmeleri, belirli bir sürenin sözleşme süresini kapsayacak bir objektif nedene dayandırılmış olsa bile sürenin bitiminden önce sona erdirilebilme olasılığını tanımaları bunları belirli süreli olarak nitelemeyi ve belirli süreli sözleşmelerin rejimine tabi tutulmalarını engellemektedir.



EMPLOYEE  
TRAINING



joe-ks.com

“First, we teach them the basics ...”

# Kayan iş süresine göre çalışma

- İşçi işveren tarafından belirlenen çekirdek zamanda çalışmakta ancak işe başlayacağı ve işi bitireceği saate kendisi karar verebilmektedir.
- Burada bir blok çalışma zamanı vardır ve işçi o blok çalışma zamanında mutlaka işyerinde bulunmak zorundadır. Bunun öncesinde de sonrasında da işin ne zaman başlayacağı ne zaman sona ereceğine kendisi karar vermektedir.
- Burada aslında bu kayan iş süresinin basit modelinde günlük iş süresi değişmemektedir. Yani 7,5 veya 9 saatlik çalışma olmaktadır. 7,5 veya 9 saatlik çalışmanın ne zaman başlayıp ne zaman biteceği işçiye bırakılmıştır.

- Vasıflı kayan iş süresi halinde ise işçi, günlük işin başlama ve bitiş saatleri dışında, çekirdek zaman haricinde kalan günlük çalışma süresinin uzunluğuna da karar verebilmektedir. İşin başlama ve bitiş zamanı işçiye bırakıldığı gibi bazı hallerde o gün öngörülen iş süresinden daha kısa bir çalışma yapabilmektedir. Yani çalışma süresini mesela 7,5 saatten 7 saat yapabilmektedir.
- Bu çalışma şeklinde işçi açısından bir hesaplama dönemi (hafta, iki hafta, ay vs.) tespit edilmekte ve bu dönem içerisinde işçinin çalışması gereken toplam süre belirlenmektedir. İşçi bu dönem içerisinde bir gün az çalışması halinde ertesi gün fazla çalışarak çalışma süresini denkleştirme yoluna gidebilmektedir.
- Örneğin 9 saatlik çalışmayı 8 saat yapabilmektedir ama böyle bir çalışma halinde de yapmadığı çalışmayı daha sonra telafi etmesi gerekmektedir.

# KISMI SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (İş K.m.13)

- İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.
- **Çalışma Süresinin Kısıtlılığı:** İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği: *emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma (m. 6)*
- **Çalışma İlişkisinin Sürekliliği**
- **Çalışma İlişkisinin İradi Olması**

- İş Kanunu madde 13'de düzenlenen kısmi süreli çalışma kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için açıklanması gereken bir diğer husus da “*emsal işçi*” kavramıdır.
- Emsal işçi: “*işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi*”dir;
- İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, aynı işkolunda benzer çalışma şartlarına uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, emsal işçi olarak kabul edilmesi gerektiği düzenlenmektedir.
- Ancak aynı işkolunda benzer çalışma şartlarına sahip bir işyerinin esas alınması gerektiğinden bu işyerindeki çalışma saatlerinin gerek toplu gerek bireysel iş sözleşmeleri ile kısaltılmamış olmasına dikkat edilmelidir.

- 4857 sayılı yasa ile getirilen kısmi süreli çalışma kavramına dayanak olan AB Konseyinin 97/81 sayılı yönergesinde de bu kavram; *“aynı işyerinde aynı tür iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisine sahip aynı veya benzeri iş ya da meslekte çalışan ve kıdem, nitelik gibi diğer özelliklerin de dikkate alındığı tam gün çalışan kişi”* olarak açıklanmıştır.
- ILO’nun 175 sayılı sözleşmesinde ise karşılaştırılacak emsal işçinin, aynı iş ilişkisi içinde olması aranmaktadır.



# Kısmi süreli iş sözleşmesi türleri

- **Klasik Kısmi Süreli Çalışma**
- **Çağrı Üzerine Çalışma**
- **İş Paylaşımı (Job Sharing)**
- **Yan İşte Çalışma**

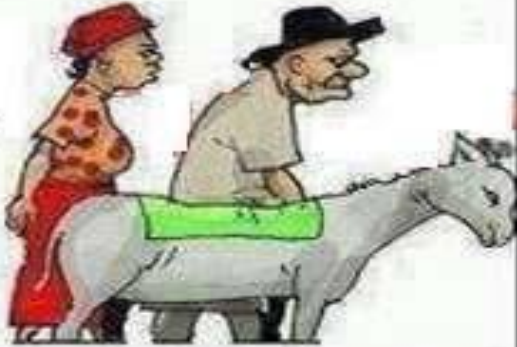
Light Erkek  
Dediğin bu  
Olsa gerek.



Resmen Ayı bu  
Herif! Kadın  
Ayakta, Kendi  
At üstünde



Bunların ikisi de  
salak ya! At boş  
Kendileri yürüyor



Yuhh bel!  
Hayvana da yazık.  
Bu resmen eziyet.



Siz ne yaparsanız yapın eleştiren birileri muhakkak çıkacaktır.  
O yüzden bazı eleştirilere Heee! Deyip geçin :)

# ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA (İş K.m.14)

- 4857 Sayılı İş Kanunu ile iş hukuku mevzuatımızda ilk kez yer edinen çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir türüdür.
- İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi” olarak tanımlanmış olan bu çalışma türünde **esneklik unsuru işveren lehine tanınmış olup** işçi, işverenin çağrısı üzerine iş görme edimini ifa etmektedir.

# Çağrı Uzerine Çalışmanın Unsurları

- İşçiye ihtiyaç duyulmasıyla çalışma
- Sözleşmenin yazılı olması
- Kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşıması

- İşverene sadece çalışma süresinin konumunu belirleme yetkisini tanıyan 4857 sayılı İş Kanunu, işçinin çalışma süresi uzunluğunun sözleşme ile kararlaştırılmadığı belirsizlik hallerinde uygulanmak üzere bir de yedek hukuk kuralı içermektedir.
- İş Kanunu 14/2 “*Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.*” diyerek çalışma uzunluğunun taraflarca belirlenmemesi halinde dahi çalışma ilişkisinin kapsamını, işçi için belirgin bir hale getirmeyi amaçlamaktadır.
- Ancak bu düzenleme, bir yedek hukuk kuralı niteliğinde olup taraflar haftalık yirmi saatin altında veya üstünde bir çalışma süresi kararlaştırabilirler

- İşçi, belirlenen zaman dilimi içerisinde işveren ile kararlaştırdıkları çalışma süresi karşılığı olan ya da çalışma süresinin kararlaştırılmaması halinde ise işveren tarafından çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın kanun gereği haftada yirmi saat karşılığı ücrete hak kazanacaktır.
- Nitekim bu husus İş Kanunu 14/2'nin son cümlesinde de “Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.” şeklinde ifade bulunmaktadır. Getirilen bu düzenleme çalışma uzunluğunun işveren tarafından belirlenmesine karşı olan anlayışın bir devamı olup, bu sayede işçinin eline geçecek ücret konusunda da bir belirlilik sağlanmaya çalışılmıştır



- Çağrı üzerine çalışma ilişkisinin tarafları, işçinin her çağrılışında üst üste çalışmakla yükümlü olduğu süreyi kararlaştırmakta da serbesttirler.
- Ancak bu hususun kararlaştırılmaması halinde işçinin işe geliş ve gidiş sırasında kaybedeceği zaman ile kazanacağı ücret arasında bir dengenin sağlanabilmesi için 4875 sayılı İş Kanununda bir düzenleme getirilmiştir.
- İş Kanunu 14/3 “Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.” demektedir. Söz konusu düzenlemenin lafzından da anlaşılacağı üzere, taraflarca başka bir düzenleme yapılması da mümkündür.

- Sözcleşmede günlük çalışma süresi taraflarca kararlaştırılmamışsa işveren her çağrıda işçiyi en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. İşverenin çağrı üzerine gelen işçiyi çalıştırmaması veya daha az çalıştırması halinde de dört saatlik ücreti ödemesi gerekecektir.

Size şiddetle kırmızı et tavsiye ediyorum.  
Beyaz et kolesterolünüzü arttırır.

Daha dün  
tam tersini  
diyodunuz  
ayol?

Tıp her gün  
gelişiyor  
hamfendi.



800K

# İş paylaşımı(job sharing)

- İşveren ile iki veya daha fazla sayıda işçi arasında bir işyerindeki iş zamanının bu işçiler tarafından paylaşılmasını öngören iş ilişkisi job sharing olarak tanımlanır.
- Job sharing için ilke olarak tam süreli işin olması şart olmadan işçi grubunun işyerindeki çalışılan çalışma zamanını aralarında paylaşmaları yeterlidir.

- Job sharing iş ilişkisi şu noktalarda kısmi süreli iş ilişkisinden önemli farklılıklar göstermektedir:
- İşveren işi paylaşılma süresini tespit etme ve işin organizasyonu hakkında talimat verme haklarından vazgeçmektedir.
- İşçiler kendi çalışma sürelerini bizzat tespit etmekte ve kendi aralarında taleplerini grup içinde halletmektedirler.
- Grubu oluşturan işçiler grup içinde karşılıklı birbirlerini temsil etme borcuyla yükümlüdürler.





Erdil Yaşaroğlu © komikaze.net



# Yan(başka) işte çalışma

- Kısmi süreli iş sözleşmesi asıl iş ilişkisi yanında bir yan iş olarak da ortaya çıkabilir.
- Yan iş, asıl iş ilişkisinin yanında yasal düzenlemelerin olanak tanıdığı ölçüde ücret karşılığı girişilen ikinci bir iş olarak tanımlanabilir.
- Örneğin bir işyerinde asıl işini görmek suretiyle çalışan işçi akşamları bir sinemada yer gösterici veya bir lokantada garson olarak yan işte çalışabilir. Bunun gibi haftada beş gün azami yasal haftalık iş süresi doldurulmadan çalışılan bir işyerinde istihdam edilen işçi haftanın altıncı günü başka bir işyerinde çalışabilir.

- İş Kanunu'nda başka işte çalışmayı düzenleyen açık bir hüküm yer almamış, buna karşılık **Basın İş Kanunu'nun 13/1'e göre, gazeteci, işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarıda basınla alakası olsun veya olmasın başka iş tutmakta serbesttir.**
- Bir yan işten söz edebilmek için bir asıl iş sözleşmesinin diğer deyişle işgücünün kullanımını baskın bir şekilde gerektiren bir iş ilişkisinin varlığı zorunludur.
- Eğer bir iş diğerine göre aslilik ferilik ilişkisi içinde bulunmuyorsa yani yan iş olarak nitelendirilebilecek konumda değilse bir yan iş değil birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ortaya çıkar.

- Yan iş ilişkisi ancak işçinin asıl iş ilişkisiyle yasal azami çalışma süresini doldurmadığı oranda mümkün ve geçerlidir.
- Asıl iş azami çalışma süresini doldurmuyorsa işçi arta kalan süre içinde bir yan işte çalışabilir.
- Her ne kadar sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş sözleşmesiyle işçinin yan iş ilişkisine girmesinin engellenebileceği ileri sürülebilirse de böyle bir sınırlayıcı hüküm olayların büyük çoğunluğunda Anayasanın çalışma hakkı ile sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48 ve 49. maddelerine aykırı bulunduğu ve işçinin kişilik haklarını ihlal edeceğinden geçersiz sayılır.

- Buna karşılık işçinin yan iş yapması sadakat borcuna aykırı ise başka işte çalışma işveren bakımından hukuken kabul edilemeyecek bir haksız rekabet oluşturuyorsa, işçinin yan işte çalışması kabul edilemez. Böyle bir durum söz konusu ise işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.



BEN SENİ ÖPMESEYDİM  
HÂLÂ İĞRENC Bİ  
KURBAĞAYDIN!..

VAZGEÇTİM  
ÖPME!..

# EVDE ÇALIŞMA (TBK. 461vd.)

- Evde çalışan, bir veya birden çok işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanabilir.
- **Evde çalışma hukukumuzda ilk kez evde hizmet sözleşmeleri adı altında 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461'inci ve devamı maddelerinde düzenlemiştir.**
- Evde hizmet sözleşmesi işverenin verdiği işi işçinin **kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde** bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği sözleşmedir.



- Evde çalışma biçimi genellikle elektrik aksamı montajı, parça birleştirilmesi, oyuncak, tütün sarma, paketlenme, kutulama gibi sanayi tipi işler ve tekstil, konfeksiyon ve deri işkolu gibi geleneksel alanlardaki çalışmalarda yoğunlaşmaktaysa da son zamanlarda reklamcılık, çeviri programcılık gibi çalışma alanlarına da yayılmıştır.

# Evde Hizmet

## Sözleşmesinin Unsurları

- İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin bulunması
- İş görme ediminin işçinin evinde ya da işçinin belirleyeceği bir yerde yerine getirilmesi
- İş görme ediminin bizzat ya da aile bireyleriyle birlikte gerçekleştirilebilmesi
- İşin ücret karşılığında yapılması

- Bir iş sözleşmesinin varlığı için çalışmanın mutlaka işverenin işyerinde yapılması zorunlu değildir. Örneğin satış elemanları, bakım ve onarım işlerinde çalışanlar iş görme edimini işyerinin dışında yerine getirirler.
- Evde çalışanlar da kural olarak işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için bir organizasyon içinde örgütlenmiş durumdadırlar.
- Evde çalışanlar bir şekilde işverenin iş organizasyonuna katkıda bulunmakla birlikte eğer bağımsız bir girişimci niteliği taşıyorlarsa işçi sayılmazlar.
- Bağımsız çalışan girişimci karar verme özgürlüğüne sahiptir, müşterilerini serbestçe seçer, satış fiyatını belirler, işletme riskini kendisi taşır, kazancına sahip olur. Bu özellikleri taşıyan ve işverenle genellikle istisna sözleşmesi içinde bulunan girişimciler işverene belirli bir ekonomik bağımlılık içinde bulunsalar da işçi niteliği taşımazlar.

- Aynı şekilde İş Kanunu'nun 4/1-d uyarınca bir ailenin üyeleri veya üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlara bu kanun uygulanmaz.
- Evde çalışanların işverenle ilişkisi iş sözleşmesine dayansa da İş Kanunu 4/1 d'nin kapsamına girdikleri takdirde İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalırlar.
- TBK'da düzenlenen evde hizmet sözleşmesi burada hüküm bulunmayan durumlarda ise genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.

- Evde çalışma, işin işverenin asıl işyerinden ayrı; işçinin evinde ya da tercih edebileceği başka bir yerde görüldüğü bir çalışma şekli olarak tipik iş sözleşmelerinden ayrılmakta, atipik olarak adlandırdığımız iş sözleşmelerine girmektedir.
- Evde çalışmalarda çalışma süreci içinde işverenin işçi üzerindeki **yönetim ve denetim yetkisi zayıflamakta**, işçinin işverenin emir ve talimatları ile bağlı olduğunu ileri sürebilmek zorlaşmaktadır. Bu durum ise evde çalışmalarda iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olan kişisel bağımlılık unsurunun azalması nedeniyle çalışanla çalıştıran arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi niteliği taşımayıp istisna sözleşmesi olduğunu veya evde çalışanların işçi benzeri kişi olarak kabul edilmesi gerektiği iddialarını gündeme getirmektedir.

# ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNE GÖRE EVDE ÇALIŞMA

- ILO'nun evde çalışma hakkındaki 177 nolu sözleşme ve 184 nolu tavsiye kararına göre **evde çalışma** ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışan olarak nitelendirilebilmek için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından kendi evinde veya işverenin işyeri dışında belirlediği diğer yerlerde, ücret karşılığında, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin kimin tarafından sağlandığına bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için çalışılması şeklinde tanımlanmıştır.



- Ayrıca sözleşmede işveren tanımına da yer verilmiştir.
- Buna göre de iş organizasyonu ile ilgili olarak doğrudan kendisi yahut aracılar yoluyla eve iş veren gerçek veya tüzel kişi işveren olarak kabul edilmiştir.
- Bu tanım incelendiğinde özellikle işçi sıfatının kazanılmasında araç gerecin, hammaddenin ya da diğer girdilerin kimin tarafından sağlandığının önem taşımadığı görülmektedir.

- Ayrıca sözleşmeye göre iş görme ediminin ifa edileceği yer sadece işçinin eviyle sınırlandırılmamış, ayrıca işçinin, işverenin işyeri dışında kendi seçtiği herhangi bir yerde çalışması da evde çalışma olarak kabul edilmiştir.
- Dolayısıyla ilk bakışta sözleşmenin evde çalışma kavramını genişlettiği ve bu tanımın tele çalışmayı kapsadığı düşünülebilecek olsa bile bir görüşe göre ILO sözleşmesinde tanımlanan daha çok imalat sanayinde, tekstil sektöründe veya ambalaj ve zarf doldurma gibi geleneksel ev çalışmalarını ifade etmektedir.

- TBK'da yer alan tanımın, 177 sayılı sözleşmede belirtilen tanımla örtüşmesi karşısında geniş anlamda işyeri dışında yapılan tüm çalışmalar bu sözleşmenin kapsamında ele alınabileceğinden, bir uyumsuzluk halinde tele çalışmanın tüm türlerine kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiği de ileri sürülmektedir.



**HİÇ BİR ŞEY GÖRÜNDÜĞÜ GİBİ DEĞİLDİR**

# Grup (Takım) İş Sözleşmesi

## İş K. m. 16

- *Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.*
- *Örn: İnşaat işlerinde ya da limanlarda yük taşıma işlerinde takım kılavuzuyla yapılan sözleşmeler.*

# Takım İş

## Sözleşmelerinin Unsurları

- *Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen sözleşme yapılması*
- *Sözleşmenin yazılı yapılması*
- *Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilmesi*



# Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

## İş K. m. 15

- İş sözleşmesi yapmak için bir araya gelen tarafların sözleşmeye kesin olarak bağlanmadan önce deneme süresi koymalarıdır.

# Deneme Süreli İş Sözleşmesinin Koşulları

- Deneme süresi en çok 2 ay olabilir. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.
- *Deneme süreci içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilirler.*

# TELE ÇALIŞMA

- Tele çalışma bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin ortaya çıkardığı bir diğer atipik çalışma şeklidir.
- Tele çalışma; işletme merkezi dışında genellikle evde ya da mahalli bir büroda yapılan, haberleşme ve bilgisayar ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığını ve işverenin denetiminin az olduğu bir çalışma şeklidir.



- İşin işyerinde görülmemesi nedeniyle tele çalışma veya internet üzerinde çalışma evde çalışmaya benzemekle birlikte tele çalışma yapanlar evde çalışanlara göre işverenle daha sıkı bir bağımlılık ilişkisi içindedirler.
- Merkezi işyeri dışındaki bürolarda veya evlerde çalışanlara iş görme ediminin yerine getirilmesinde talimatlar verilmesi ve bunların denetimi iletişim teknolojisi ve on-line sistemi ile kolaylıkla sağlanabilmektedir. Bu nedenle işverenin iş organizasyonunda yer alan tele çalışmalarda da iş akdine dayalı bir ilişkinin varlığı ve işçi niteliğinin kabulü gerekir.

# Tele alışma

- Tele alışma, telematik yani iletişim ya da telekomunikasyon araçlarından faydalanmak suretiyle bir işletme için herhangi bir işin, uzaktan, dışarıdan yapılması olarak tanımlanabilir.



# Tele Çalışmanın Unsurları

- Çalışmanın işyeri dışında yapılması
- Çalışmanın elektronik vasıtalar yoluyla yerine getirilmesi
- Ücret unsuru
- Bağımlılık unsurunun zayıflaması

# AVRUPA TELE ÇALIŞMA ÇERÇEVE SÖZLEŞMESİ

- 16 temmuz 2002 tarihinde Avrupa düzeyinde örgütlü sosyal taraflarca Roma Anlaşması'nın 139. maddesinin ikinci fıkrasındaki usule göre hazırlanmış ve yürürlüğe konulmuş olan sözleşmenin ikinci maddesine göre:
- **Tele Çalışma:** işçinin iş sözleşmesiyle çalıştığı işverenin işyerinde de ifa edilmesi mümkün olan ancak düzenli bir şekilde söz konusu işyerinden başka bir yerde bilişim teknolojileri kullanılmak suretiyle yerine getirilen işi ve/veya organizasyon biçimini ifade etmektedir.
- Sözleşmenin üçüncü maddesinde ise tele çalışmada bulunması gereken diğer bir özellik olan **gönüllülük esasına** yer verilmiştir. Buna göre tele çalışmaya geçiş sürecine ilişkin işçinin muvafakati, iş sözleşmesinde yer alabileceği gibi ayrı bir sözleşmeyle de alınabilecektir.

I wish for...



no housework,  
no cooking,  
no cleaning,  
less work  
and more  
money...



# TELE ÇALIŞMANIN TURLERİ

- Tele çalışmanın turleri olarak genellikle karŐımıza mekan esaslı sınıflandırmalar olarak çıkmaktadır.

Bunlar:

- Evde esaslı (elektronik evler)tele alıŐma
- Tele merkez esaslı tele alıŐma
- Gezici tele çalışma  
olarak ele alınmaktadır.

- **Ev esaslı tele çalışmada** çalışanlar işlerini düzenli bir şekilde elektronik iletişim araçları kullanarak evde yapmaktadır. Ev esaslı tele çalışma da kendi içerisinde kısmi ev esaslı tele çalışma ve tam gün ev esaslı tele çalışma şeklinde ayrılabilir.
- **Tam gün ev esaslı tele çalışma** genellikle, data girişi, yazılım, anket kodlama, telefon cevaplama veya tele satış gibi düşük vasıflı büro işlerini içermektedir.
- **Kısmi süreli ev esaslı tele çalışma** ise genellikle finansal analizciler, yazılım bakım mühendisleri gibi yüksek vasıflı kişiler tarafından tercih edilmektedir.
- Bu kapsamda çalışanlar haftanın bir veya iki gününü işverenin işyerinde geçirirken geri kalan zamanlarını evde geçirmektedir.



- **Tele merkez esaslı tele çalışma**, işverenlerden ve ana çalışma merkezlerinden uzakta ancak fiziki olarak aynı alanda yoğunlaşmış çalışanları içeren ve tele köy (tele cottages) olarak da adlandırılan firmaların işlerini kolaylaştırmak ve potansiyel işgücünden en az maliyetle faydalanabilmek amacıyla bilgisayar ve iletişim olanaklarıyla donattıkları elektronik merkezlerdir.
- Ancak tele merkez içinde değerlendirilen uydu büro ve komşu büro kavramları da yer almaktadır.

- **Uydu büro** hem merkez işyerinden, hem de çalışanın evinden ayrı bir yerde, merkez işyeri ile elektronik iletişim araçları vasıtasıyla bağın kurulduğu merkezde çalışanların iş yükünü hafifleten bir yan bürodur.
- **Komşu büro** ise esasen uydu büroya benzemekle birlikte birden fazla farklı işverenin elemanlarının bir arada çalışması nedeniyle uydu bürolardan ayrılmaktadır.
- Birkaç şirket tarafından ortak kullanılan kira vb. giderlerin birlikte karışlandığı bu tür bürolarda her çalışan, kendi işverenin merkez işyeri ile bağlantı kurarak çalışmaktadır.

- **Gezici tele çalışmada** çalışanların işlerini yürüttükleri belirli bir büro söz konusu değildir, diğer bir ifadeyle bu kapsamda çalışanlar için işyeri tanımı işin nerede yapılması gerekiyor ise orasıdır.
- Çalışanlar çoğunlukla yolda olup, arabadan, otelden, evlerinden ve buldukları her yerden iletişim teknolojileri aracılığıyla merkez işyeriyle bağlantı kurarlar.
- Bu kapsamda çalışma, özellikle çalışma süresi ile ilgili büyük bir serbestlik sağladığından gençler tarafından tercih edilmektedir.

# GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

- Geçici iş ilişkisi de atipik bir iş ilişkisi olarak telakki edilmektedir.
- İşveren, **devir sırasında yazılı rızasını** almak suretiyle bir işçiyi;
  - holding bünyesi içinde
  - veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde
  - veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.
- Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir. (6331/32; Yür. Tar. 30.12.2012).


(«Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye **sağlık ve güvenlik risklerine** karşı gerekli **eğitimi vermekle yükümlü**» idi,

şimdi ise, 6331 17/6 gereği, «Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, **iş sağlığı ve güvenliği risklerine** karşı çalışana gerekli **eğitimin verilmesini sağlar.**»

- Geçici iş ilişkisi **altı ayı geçmemek üzere yazılı** olarak yapılır, gerektiğinde **en fazla iki defa** yenilenebilir.
- **İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden **işveren ile birlikte sorumludur.**
- İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.



- İşçiyi geçici olarak **devralan işveren grev ve lokavt aşamasına** gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi **grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz.** Ancak, 6356 sayılı Kanununun 65'inci madde hükümleri saklıdır. **İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.**
- Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren **altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.**



Erkek olanına baba,  
Ötekine de anne  
derim...

Ammaan...  
Sağlıklı  
olsunlar da!..

# PAZARLAMACILIK SÖZLEŞMESİ

- Pazarlamacılık sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nun 448-460. maddelerinde düzenlenmiştir.
- 448. madde pazarlamacılık sözleşmesini pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve **işletmesinin dışında**, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlamaktadır.

- 6098 sayılı Kanunun genel gerekçesinde pazarlamacılık sözleşmesinin hizmet sözleşmesinin bir türü olduğu belirtilmektedir.
- Uygulamada özellikle ilaç kozmetik, gıda gibi işkollarında pazarlamacı (ticari gezgin) olarak pek çok çalışan bulunmaktadır. Bunlar genelde iş akdi ile bağlı olarak işverenin hesabına her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmektedir.



- Pazarlamacılık sözleşmesi iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren bir sözleşmedir.
- Pazarlamacılık sözleşmesini tipik iş sözleşmesinden ayıran temel unsur ise işverenin asıl işyerinden ayrı bir yerde iş görme ediminin ifa edilmesidir.
- Ancak burada yine bağımlılık unsuru varlığını korumaktadır.

POLİSE HABER VERİRSENİZ  
ÇOCUK ÖLÜR!!

AKSİYON İSTİYÖ -  
RUM LAN!!

KIZAMIK DİYE  
GELDİYDİK  
AMA...





# Telafi Çalışması

## İş K. m. 64

- Telafi çalışması, işçinin zorlayıcı veya herhangi bir nedenle çalışamaması / çalışmaması sonucu yitirilen çalışma sürelerinin belirli bir zaman dilimi (hafta, ay) içinde normal iş sürelerinin üzerinde çalışarak telafi edilmesine imkan veren esnek çalışma modelidir.

# Telafi Çalışmasının Unsurları

- Telafi edilebilecek süreler:
  - Zorunlu nedenlerle işin durması
  - ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi vb. nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi
  - işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halleri
- ❑ Çalışmanın, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaması
- ❑ Tatil günlerinde telafi çalıştırılması yaptırılamaması
- ❑ İşçinin Kanundaki koşullara göre uygulanmasına karar verilen telafi çalışmasını yapmakla yükümlü olması

# Kısa Çalışma

- Kısa çalışma, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması, işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulmasıdır.

# Kısa Çalışmanın Koşulları

- Genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı bir nedenin varlığı
- Kısa çalışma kararı
- Bildirim yükümlülüğü (Türkiye İş Kurumu'na bildirim)
- Talebin Uygunluğu (TİK tarafından değerlendirme)

# SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER

Prof. Dr. Murat ŞEN  
Melikşah Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi