

İŞ HUKUKUNDA ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

I.GENEL OLARAK

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulama şeklidir.4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışma, işçinin yaptığı işe gereksinim duyulması halinde çağrılıp çalıştırılması üzerine kurulan iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi **çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir**. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, **haftalık çalışma süresi 20 saat** kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır."

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur. Çağrı üzerine çalışma belirsiz süreli iş sözleşmesiyle yapılabileceği gibi eğer 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11.maddesi uyarınca objektif şartları varsa belirli süreli iş sözleşmesiyle de yapılabilecektir.

Çağrı üzerine iş sözleşmelerinde, çalışma süresinin taraflarca sözleşmelerde açıkça belirlenmediği durumlarda haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kararlaştırılmış sayılır. **Belirlenen bu saat üzerinden işçinin tam olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığına ya da hiç çalıştırılmadığına bakılmaksızın işveren tarafından ücretinin tam olarak ödenmesi zorunludur.**

Çağrı üzerine çalışmada haftalık maksimum çalışma süresi 30 saattir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, bir esnek kısmi süreli çalışma türüdür. Bu nedenle, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hususlarda kısmi çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulanacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin son fıkrasına göre, "İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmamışsa işçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır."

Çağrı üzerine çalışma ilişkisinde işçinin iş görme borcu, işveren tarafından bu konuda yapılan çağrı üzerine doğmaktadır.



II. SÖZLEŞMENİN UNSURLARI

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin unsurları şunlardır.

1) İşin Sürekli Olması

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için, işçinin iş görme edimini yerine getireceği işin İş Kanunu'nun 14. maddesine göre sürekli bir iş olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 10.maddesinin 2. fıkrasında, süreksiz işlerde uygulanmayacak maddeler içinde çağrı üzerine çalışmada hükmü de sayılmıştır. Bu hükmün emredici nitelikte olmaması sebebiyle, taraflar aralarında aksini yani, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin sürekli olmayan işlerde de uygulanmasını kararlaştırabilirler.

2) Tarafların Anlaşması

Çağrı üzerine çalışma yalnızca iş sözleşmesi ile yapılabilir. Toplu iş sözleşmeleri ile çağrı üzerine çalışma yapılamaz.

Çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesinin kuruluşu aşamasında kararlaştırılabileceği gibi, iş sözleşmesinin düzenlenme aşamasında başka nitelikte kurulan bir iş sözleşmesi sonradan tarafların anlaşması ile de çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi haline dönüşebilmektedir.¹

Daha önceden yapılmış olan herhangi bir sözleşmenin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi haline gelmesi durumunda, yapılan sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğini taşır, yapılan yeni sözleşme ile sadece çalışma koşullarında ve süresinde bir değişiklik yapılmış olmaktadır.²

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin meydana gelebilmesi için, mutlaka yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

Yazılı biçimde yapılan iş sözleşmesinden sözleşmenin türü tam olarak anlaşılamiyorsa, sözleşmenin çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olmadığı kabul edilecektir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı hizmet sözleşmesinin yazılı olarak yapılması geçerlilik şartı değil, ispat koşuludur.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri ile ilgili hükümler de nisbi emredici nitelikte olduğundan, ancak işçi lehine getirilecek hükümlerle değiştirilebilecek, aksi halde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükmü uygulanacaktır³.

3) Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi

İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçiye çalıştırılacağı süreden en az 4 gün önce çağrının yapılması gerekmektedir. Bu süre emredici nitelikte bulunmamakta olup, aksi taraflarca 4 günden az olmamak koşulu ile kararlaştırılabilecektir.

Çağrı üzerine çalışmada işçiye 4 gün önceden haber verme gerekliliği, bir ön koşul niteliği taşımaktadır.



¹ Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Sert, TBB Dergisi 2014 (110)

² A.g.ç.

³ A.g.ç.

İşveren öngörülen süreye uyulmadığının bilincinde değilse, örneğin gecikme postadan kaynaklanmışsa, bu durum işçinin bilgisi dahilinde ise bildirim yükümlülüğü istisnaen söz konusu olacaktır⁴.

İşverenin, çağrının hüküm ve sonuçlarını doğurmasının ardından tek taraflı olarak vazgeçmesi ya da değişikliğe gitmesi mümkün değildir.4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabilecek bu durum ancak tarafların bu konuda karşılıklı anlaşmaları ile mümkündür.⁵

İşverenin süresinde ya da belirtilen zamanda çağrı yapmaması halinde, işçi geç yapılan ya da yapılmayan çağrıya uymakla yükümlü değildir. İşçi çağrıya uyararak işe gidebilir yahut gitmemeyi tercih edebilir. İşçinin çağrıya uymaması halinde çağrı süresinde yapılmadığından işverenin haklı fesih hakkı da doğmayacaktır. Ayrıca doktrinde, işçinin usulüne uygun çağrı yapılmadığı için çalışmadığı o günde sanki çalışmış gibi işlem göreceği ve bu sürenin ücretini tam olarak almasını gerektiği de ileri sürülmektedir.⁶

Yasal düzenleme ayrıca işçi işe çağrıldığında işveren tarafından en az 4 saat üst üste çalıştırılmasını zorunlu tutmuştur.

Çağrı üzerine çalışmada işçiye 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenmesi kullandırılır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde her çağrı ayrı bir sözleşme olarak düzenlenmez, tüm çağrılar tek bir sözleşme ile düzenlenir.⁷

Çağrı üzerine çalışmada, işçi ve işveren işçinin hafta, ay veya yıl ya da hangi zaman için çağrılacağını yapacakları sözleşme ile serbestçe kararlaştırabilirler. Taraflar aralarında bu konuda herhangi bir sözleşme yapmamışlarsa, İş Kanunu'nun 14. maddesi hükmüne göre, haftalık 20 saat olarak çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi kurulmuş kabul edilmektedir. Yasada 20 saat en az ya da en fazla olarak miktar olarak nitelendirilmediğinden bu süreyi tarafların anlaşmasıyla değiştirebilecekleri kabul edilmektedir⁸.

Ay ve yıl zaman dilimlerine dayalı olarak yapılan sözleşmede her çağrıda işçinin en az 4 saat çalışması zorunluluğu ve haftalık 20 saat çalışma dikkate alınarak, örneğin; ay esas alınarak yapılan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin garanti çalışma süresi bir ayın dört hafta ile çarpılması yoluyla hesaplanabilecektir. İş Kanunu haftalık çalışma süresi esası dayalı olduğu için kısmi süreli iş sözleşmesi hükümlerinin kıyasen uygulanması yoluyla yani haftada en fazla 30 saat olarak hesaplama yapıldığında, aydaki hafta sayısı ile en fazla 30 saatin çarpılması ile aylık; bir yıl içindeki tatil olmayan hafta sayısı ile en fazla otuz saatin çarpılması ile de yıllık çalışma süresi hesaplanabilecektir.⁹

Kanunda, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde çağrının yapılması usulü hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

⁴ İş Hukukunda Esneklik, Mustafa Kılıçoğlu, Bilge Yayınları, Ankara 2021, s.

⁵ İş Hukukunda Bildirim, Muhammed Enes Yıldız, Onkine Yayınları, İstanbul 2021, s.59

⁶ Kısmi Süreli Çalışma, Çağlar Sisituna Ayakçioğlu, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s.48

⁷ Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Sert, TBB Dergisi 2014 (110)

⁸ İş Hukuku Dersleri, N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, Bilge Yayinevi İstanbul 2020, s.225

⁹ Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Sert, TBB Dergisi 2014 (110)

Bununla birlikte İş Kanunu'nun 109. maddesi, **kanunda öngörülen tüm bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiğini düzenlemiştir.** Kanunun gerekçesinde de bu durum ispat şartı olarak getirildiğinden, çağrı üzerine çalışma bildirimi yalnızca yazılı olarak yapılabilecektir. Ancak teknolojik gelişmelere uygun olarak çağrının faks, telefon, sms, elektronik posta ile yapılabileceği de kabul edilebilmelidir.¹⁰

İşçinin, çağrıldığı halde en az 4 saat üst üste çalıştırılmaması, işçi için çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. fıkrası uyarınca haklı fesih nedenini oluşturur. Bu durumda, işçi için çalışma şartlarının uygulanmaması söz konusudur.

İşçinin kanunda ya da sözleşmede öngörülen süreye uymaması ve iş görme edimini yerine getirmemesi halinde ise iş sözleşmesi, yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması gerekçesiyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının h bendi uyarınca işveren tarafından feshedilecektir.

III. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMADA ÜCRET

İşçi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde belirlenen çağrı yöntemine uygun olarak yapılan çağrılar üzerine çalışır. **Sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa, işçi yalnızca çağrılması gereken süre için ücrete hak kazanır.**

İşverenin süresinde ya da belirlenen zamanda çağrı yapmamış olması durumunda, işçi geç kalan veya yapılmayan çağrıya uymakla yükümlü değildir. Yasaya veya sözleşmeye uygun olarak düzenli biçimde işe çağrılmama veya çağrılmasına rağmen üst üste çalıştırılmaması durumunda işçi ücrete hak kazanacaktır. İşçinin bu durumda ücrete hak kazanabilmesi için, işverenin çağrılarının kesin ve sürekli nitelik taşımaması da gerekmektedir. Aksi halde, sürekli yapılan ve daha önceden tarihleri kesin olarak belirlenen çağrılar olması durumunda, çağrı yapılmasa dahi işçi ücrete hak kazanamaz.¹¹

İşçi, kendisine yapılan geç çağrıya rağmen çalışırsa, sadece geciken süre için çalışmış gibi işlem görerek, gerçekte çalışmadığı süre için de ücrete hak kazanacaktır. İşçi, çağrı yöntemine uygun olarak çağrılıp işe geldiği zaman, çalışma borcunu yerine getirmek zorundadır. İşçi, çağrıldığı zaman ne kadar çalışması gerektiğini önceden bilmelidir. Taraflar, çağrı üzerine ne kadar çalışılacağını belirlemişlerse, belirledikleri zaman kadar, eğer belirlememişlerse, günde en az 4 saat üst üste olarak kararlaştırılmış sayılacaktır. Çağrılacak süre içinde işçi, üst üste en az 4 saat çalışmak zorundadır. Bu sürenin dağınık olarak belirlenmesi mümkün değildir.¹²

İşçinin çağrı üzerine çalışmada 4 saatten daha az çalıştırılması halinde kendisine 4 saatlik ücretin ödenmesi gerekir¹³.



¹⁰ Kısmi Süreli Çalışma ,Çağlar Sisliçin, Ayakçioğlu Seçkin, Ankara 2021,s.48

¹¹ Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Serin, TBB Dergisi 2014 (110)

¹² Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Serin, TBB Dergisi 2014 (110)

¹³ İş Hukuku Dersleri, N.Çelik,N.Caniklioğlu,T.Canbolat,Beta Yayınevi İstanbul 2020,s.225

IV. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMADA KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK İZİN HAKKI

Çağrı üzerine çalışmayı kapsayan iş sözleşmesi sürelerden değil, hizmet sözleşmesinin tamamından oluşmaktadır.¹⁴

Doktrine göre, yıllık ücretli izin, fesih bildirim önelleri, ihbar ve kötü niyet tazminatında ve iş güvencesinde aranması gereken en az 6 aylık çalışma süresinin hesaplanmasında da işçinin hizmet süresi, hizmet sözleşmesinin tamamı olarak hesaplanmalıdır. Yani çağrı üzerine çalışmada tıpkı kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde olduğu üzere, hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın tüm süre göz önüne alınmalıdır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, bir esnek kısmi süreli çalışma türüdür. Bu nedenle, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hususlarda kısmi çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulanacaktır.

İş Kanunu'nun 13. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, kısmi süreli çalışan işçiyle tam zamanlı çalışan işçi arasında ücret ve paraya ilişkin menfaatlerde orantı kurularak işçinin çalıştığı sürenin göz önüne alınması suretiyle kısmi zamanlı çalışan işçiye de orantılı da olsa tam zamanlı işçinin haklarından yararlanma imkanı verilmiştir.

Bu ilke göz önüne alındığında, kısmi çalışan işçinin kıdem tazminatı hakkının çalıştığı sürelerle orantı kurulmak suretiyle hesaplanması gerekliliği hususu ortaya çıkmaktadır.¹⁵

Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili kararlarında ise, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanmasında, işçinin çalışma süresinin dikkate alınması gerekliliği belirtilmiştir.

Mahkemeye göre, "İşçinin çağrı usulü ile çalıştırıldığı ve ihtiyaç hasıl oldukça işverence çağrılıp çalıştırılması halinde; bu çalışma tarzına göre davacı işçinin yılın tamamında çalıştığı kabulünün hatalıdır. Bu durumda işyerinde davacıya yaptırılan işin niteliği, başkaları tarafından aynı şekilde veya serbest iradesi ile başka işlerde çalıştırılıp çalıştırılmadığı konuları mahalli adetler dikkate alınmak üzere değerlendirilmeye tabi tutularak ve dosya içeriği de dikkate alınmak suretiyle çalışılan sürelerin tespit edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde yılın tamamının değerlendirilmiş olması hatalıdır. Öte yandan, her yıl çalışılan süre tespit edildikten sonra davacı işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı konusu üzerinde durulup hasıl olunacak sonuca göre bir hüküm kurulmalıdır."¹⁶



¹⁴ Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Serin TBG Dergisi 2014 (110)

¹⁵ Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş sözleşmesi, Selin Serin TBG Dergisi 2014 (110)

¹⁶ Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 27.09.1999, 1999/11675 E. /11675 E., 1999/14527 K.

V. İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 99. maddesinin (b) fıkrası hükmüne göre, İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerine aykırı davranılması halinde işveren veya işveren vekiline ayrı ayrı her bir işçi için idari para cezası uygulanacağı hükme bağlanmıştır.¹⁷

Saygılarımızla,

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com



¹⁷ 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlemiş olan çağrı üzerindeki çalışma hükümlerine aykırı davranan işverene, 2021 yılında bu durumdaki her işçi için 292 TL idari para cezası uygulanmaktadır.