

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

I- GİRİŞ

Esnek çalışma biçimlerinden bir olan çağrı üzerine çalışmada işçi iş görme borcunu işverenin ihtiyaç duyduğu anda yerine getirmektedir. Çağrı üzerine çalışma, tam çalışma değil kısmi çalışma biçimidir. İş sürelerinde esneklik sağlanarak işveren açısından maliyetler azaltılmakta, az süre çalışmak isteyenler için iş imkanı sağlanmaktadır. Ancak en büyük sıkıntılardan biri işçinin işe hazır olarak beklemesidir.

Kanunun yasalaşma sürecinde işçi sendikaları tarafından şiddetle eleştirilen düzenlemelerden biri olan "çağrı üzerine çalışma", son zamanlarda özellikle otel, lokanta ve eğlence iş kolunda yaygınlaşmasına ve yargı kararlarına da yansımaya rağmen, ülkemizde henüz marjinal düzeyde olan bir atipik çalışma ilişkisidir^[1].

Çağrı üzerine çalışma önce yargı kararlarıyla kabul edilmiş, 4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesiyle de mevzuatımıza dahil olmuştur. İş Kanununun çağrı üzerine çalışma başlıklı 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 süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır."

Madde gerekçesinde de çağrı üzerine çalışmanın fiilen uygulandığı fakat yasal dayanağı olmadığı için boşluğun Yargı kararlarıyla doldurulmaya çalışıldığı vurgusu yapılmıştır^[2].

II- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMANIN ÖZELLİKLERİ

1- Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Olması

İş Kanununun 14 üncü maddesinin ilk fıkrasına göre, bu iş ilişkisi, kısmi sürelidir.

Kısmi süreli sözleşme ile tam süreli sözleşme arasındaki en önemli fark, çalışma süresidir. 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü Maddesine göre, işçinin normal çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmedir. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 ncı maddesine göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Dikkat edilirse belli bir saat ifade edilmemiş, işyerindeki tam süreli çalışma süresi esas alınmıştır. İşyerinde haftalık 45 saat çalışıyorsa 30 saate, 42 saat çalışıyorsa 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi çalışmadır.

Çağrı üzerine çalışma süresinin, hafta esasına göre kararlaştırılması zorunlu değildir. Kanuna göre, hafta yanında ay veya yıl gibi bir zaman diliminin de esas alınması mümkündür (md.14/2). Bu itibarla sözleşmede "haftada şu kadar saat" denilebileceği gibi, "ayda ya da yılda şu kadar saat" de denilebilir. Kanunun ifadesi doğrultusunda tarafların farklı bir zaman dilimini esas alarak çalışma süresi miktarını belirlemeleri işverenin bu dönem içerisinde herhangi bir haftalık çalışma süresi ile bağlı olmaksızın çağrıda bulunarak işçiyi çalıştırabileceği anlamına gelmez; işveren esas alınan zaman dilimine göre belirlenecek haftalık çalışma süresine göre işçiye işletmenin ihtiyaçlarına göre, çağrıda bulunmalıdır; aksi takdirde kanunun öngörmediği şekilde 63. Maddede öngörülen denkleştirme hükmünün dolanılarak, işverenin çok uzun bir denkleştirme döneminden (6 ay veya 1 yıl gibi) yararlanması ve işçinin çağrı suretiyle çalıştırılması mümkün hale gelir. Ancak bu, tarafların çağrı üzerine çalışma ilişkisinde İş Kanunu Madde 63'deki denkleştirme uygulamasından

yararlanmalarına engel değildir. Sonuç itibarıyla, 14 üncü maddenin tarafların hafta dışında farklı bir zaman dilimi esasında çalışma süresini belirleyebilmelerini öngörmüş olması, işverene 63 üncü madde kapsamı dışında bir denkleştirme imkanı tanıdığı anlamına gelmez^[3].

2- Yazılı Yapılması

14 üncü maddeye göre çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olması gerekmektedir. Ancak bu yazılılık şartı geçerlilik değil, ispat şartı olarak dikkate alınmalıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şekli olan çağrı üzerine çalışmayla ilgili 14 üncü madde, Alman "İstihdamı Teşvik Yasası" hükümleri dikkate alınarak düzenlenmiştir. Maddede önce, çağrı üzerine çalışmanın bir tanımı yapılmış ve TBMM'nde yapılan bir ekleme ile, çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması öngörülmüştür. Buna göre, taraflar arasında kurulan iş ilişkisinin çağrı üzerine çalışma ilişkisi olduğu yazılı bir sözleşme ile kanıtlanamayan hallerde, hukuki ilişkinin iş görme ediminin işverenin çağrısı ile olamayıp, farklı şekilde kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresinin yirmi saat belirlenmiş sayıldığı normal bir kısmi süreli ilişki olduğunun kabulü gerekir^[4]. Kısaca yazılı bir sözleşme yoksa ya da sözleşmede "çağrı üzerine çalışma" yazmıyorsa iş ilişkisinin adı kısmi süreli iş ilişkisi olarak kabul edilecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi (çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesi), belirsiz süreli olarak yapılabileceği gibi, belirli süreli olarak da yapılabilecektir. 1475 sayılı İş Kanununun uygulandığı dönemde, kabul edilen bu yaklaşım, 4857 sayılı Kanunda hüküm altına alınmıştır.

3- İşçinin Çalışacağı Sürenin Belirli Olması

İş Kanununun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçinin hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar süre ile çalışacağı belirlenmelidir.

Dikkate alınacak zaman diliminin illa hafta, ay veya yıl olması gerekmez. Başlangıcı ve bitimi belli veya belirlenebilir olan bir dönem ve bu dönem içinde işçinin çalıştırılacağı süre anlaşılabilir olarak ortaya konmalıdır. Dikkat edilirse bu belirleme işçi ve işverenin ortak iradesi ile yapılacaktır. Oysa işçinin ne kadar süre boyunca ve ne zaman çalışacağına yalnızca işveren tarafından belirlendiği farklı ülke uygulamaları da vardır.

Belirlenen dönem içinde işçi kararlaştırılan saat kadar çalışacaktır. Bu çalışma süresinin alt sınırı düzenlemelerde yer almamaktadır. Kanaatimizce, iş akdinin askıya alınmasından farklı olarak tüm yılda asgari bir saat çalışmanın belirlenmesi gerekmektedir.

Eğer işçinin çalışma süresi belirlenmemiş ise, Kanun hükmü gereği haftada 20 saat çalışması gerekecektir.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. İşveren tarafından süreye uygun olarak yapılan çağrı üzerine, işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Çağrı üzerine çalışma, Alman Hukuku örnek alınarak düzenlenmiştir. Kanunun kabul ettiği yöntem, çağrı üzerine çalışmanın, belirli bir zaman diliminde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağına önceden belirlenmesi ve bu süreyle sınırlı olarak işveren tarafından, ihtiyaç üzerine işçinin çağrılması suretiyle yapılması esasına dayanmaktadır^[5]. Böylece işveren, işçinin çalışma yükümlülüğünü hangi zaman diliminde gerçekleştireceğine karar verici konumunda olmaktadır.

Çağrı üzerine çalışmayı konu edinen sözleşmelerin diğer geleneksel kısmi süreli iş sözleşmelerinden en önemli farkı, işçinin iş görme edimini ifa edeceği süre, sözleşmede sabit bir şekilde düzenlenmiş olmayıp, bunun, işletmesi kapsamında sürekli değişen iş gücü ihtiyacına göre belirlenmesi yetkisinin işverene bırakılmış olmasıdır^[6]. İşçinin esas alınan bir zaman dilimi içerisindeki çalışma süresi miktarının iş sözleşmesi yapılırken kesin ve açık bir şekilde belirlenmesi gereklidir; bunun da işveren tarafından belirleneceğine ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir^[7].

4- Ücrete Hak Kazanmada Çalışmanın Şart Olmaması

İşçi işverenin çağırması nedeniyle çalışmamış olsa bile ücrete hak kazanacaktır.

Aksi yönde sözleşmeye hüküm konamayacaktır. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesinde işçi çağrılmazsa, çalıştırılmazsa ücret ödenmeyecektir, şeklinde bir madde olsa bile bu yok hükmünde değerlendirilecektir.

İşçi, sözleşmede kararlaştırılan ücretini, işveren çağrıda bulunmasa da hak eder; kanun bu hususu, "çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen sürede işçi, çalıştırılsın veya çalıştırılmasın işçi ücrete hak kazanır" ifadesiyle vurgulamaktadır. Çağrıldığında, sözleşmede öngörülen sürenin üzerinde zorunlu nedenle çalıştırılan işçi, haftalık çalışma süresinin aşılması söz konusu olursa İş Kanunu Madde 42/2 hükmü uyarınca fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazanır^[8].

5- Bu Kapsamdaki Çalışmaların Bildirilmesi

Çağrı üzerine çalışma ya da kısmi çalışma konusunda 506 sayılı Yasada ve ilgili düzenlemelerde bir hüküm yok iken 5510 sayılı Yasa ve ilgili düzenlemeleri ile bu eksiklik giderilmiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 101 inci maddesine göre, sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmî süreli çalışmadır. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, aylık ücret karşılığında çalışma biçiminde imzalanmışsa, sigortalı, haftalık çalışma süresine bakılmaksızın tam ay olarak bildirilecektir. İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise işçinin ay içinde çalıştığı toplam süre, 4857 sayılı İş Kanununa göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünecek, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanacaktır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanacaktır. (Basın ve Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin ay içinde çalıştığı süre 7,5 saate değil, 8 saate bölünerek ayda kaç gün çalıştığı hesaplanır). Aynı maddenin son paragrafında bu genel açıklamalar tekrar edilerek, işçi ile işveren arasındaki çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde çalışma süresi gün, hafta veya ay olarak belirlenmiş ise bu süreler üzerinden, yok eğer çalışma süresi sözleşmede belirtilmemiş ise işçinin bir aylık dönem içinde çalıştığı saat süresi 7,5 saate bölünerek ve 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanarak hesaplanıp bildirileceği, belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen düzenlemelere göre, çağrı üzerine çalışan işçinin sigortalılık gün sayısı kısmi süreli çalışmada olduğu gibi Aylık çalışma gün sayısı = Ay içinde toplam çalışma saati / 7,5 formülü ile hesaplanacaktır.

Çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesine göre çalışan işçilere ödenecek ücretin asgari ücretin altında olmaması gerekmektedir. Aylık asgari ücretin 30 güne bölünmesiyle günlük asgari ücret, günlük asgari ücretin 7,5 saat olan normal günlük çalışma süresine bölünmesiyle de saatlik asgari ücret hesaplanmalıdır.

Ay içinde 30 günden daha az çalışma gün sayısı bulunan sigortalılara ait çalışmaların bildiriminde, iş sözleşmesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik gün sayısının nedeni olarak sunulması gerekmektedir. SGK düzenlemelerinde bu husus, ay içinde 30 günden az çalışan sigortalıların "kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi" ile belgelendirileceği şeklinde yer almaktadır. İş sözleşmesinin bir kez verilmesi yeterli olacaktır, her ay tekrar gönderilmesine gerek yoktur.

Şu hususu da belirtmekte yarar vardır: Çağrı üzerine çalışan işçi isteğe bağlı sigortalılığı tercih ederek eksik prim günlerini ödeyerek çalışmalarını 30 güne tamamlayabilirler. İsteğe bağlı sigortalılık yaptırılanlar, genel sağlık sigortası primini de öderler. Öte taraftan işçi isteğe bağlı sigorta yaptırmasa bile, genel sağlık sigortasından yararlanmak için genel sağlık sigortası primini (aile içindeki kişi başına düşen gelir durumuna göre) 30 güne kendisi tamamlayacaktır.

III- SONUÇ

İş Kanununa göre çağrı üzerine çalışma, işçinin yazılı sözleşme ile yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işverence çağrılacağı ve işçinin de çalışacağına kararlandırıldığı iş ilişkisidir.

İş görme borcunu işçiden çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren işçiye her çağrıda işçiye günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. İşçi ve işveren, çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesi yapacaklarsa, işçinin haftada/ayda veya yılda kaç gün çalışacağı, çağrının en az kaç gün önceden yapılacağı ve her çağrıda günlük çalışma süresinin ne olacağına ilişkin hükümleri belirleyerek, sözleşmede bu bilgilere yer vermelidirler hem de yazılı olan bu sözleşmenin çağrı üzerine çalışma sözleşmesi olduğunu belirtmelidirler.

Çalışma hayatında olmasına karşın 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmeyen, fakat çeşitli yargı kararlarına konu olan çağrı üzerine çalışma iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununda kategori olarak kısmi süreli iş sözleşmeleri kapsamında değerlendirilmiştir. Bu durumda kıyasen pek çok konu (kıdem, ihbar... gibi tazminatlar, izin hakkı... vd gibi haklar) kısmi iş sözleşmeleriyle aynı yönde çözüme kavuşturulacaktır. Fakat, Yargıtay'ın zaman içinde vereceği pek çok kararla çağrı üzerine çalışmanın kısmi iş sözleşmesiyle çalışmaları olan farkları da net anlaşılacaktır.

[1] Öner Eyrenci, "Çağrı Üzerine Çalışma", İşveren Dergisi, Temmuz 2003.

[2] Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olan "çağrı üzerine çalışma", yargı kararlarına da yansdığı üzere ülkemizde sayıları da artarak yerleşmektedir. Maddede çağrı üzerine çalışmanın hangi hallerde söz konusu olacağı, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğu da gösterilmek suretiyle yazılı olarak yapılması düzenlenmiştir. Bu tür iş sözleşmeleri hakkında 14 üncü maddedeki ilkelerin uygulanacağı da açıktır.

[3] Muhuttin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 380.

[4] Öner Eyrenci, "Çağrı Üzerine Çalışma", İşveren Dergisi, Temmuz 2003.

[5] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.921.

[6] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.922.

[7] Muhuttin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 380.

[8] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 925.