



# 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sözleşmesi ve Türleri

**Bu maktelede, 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen iş sözleşmeleri ve türleri değerlendirilmiştir.**

## 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sözleşmesi ve Türleri

**Halil MEMİŞ**

### I- İŞ SÖZLEŞMESİ:

4857 sayılı Kanunun "Tanım ve şekil" başlıklı 8. maddesi ile; 1475 sayılı Kanunda yer almayan "iş sözleşmesi" tanımına yer verilmiş, şekil bakımından 1475 sayılı Kanun hükümleri ise aynen korunmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekilde tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ancak, süresi bir yıldan az olan iş sözleşmelerinde, diğer bir ifade ile yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde;

- Genel ve özel çalışma koşullarını,
- Günlük ya da haftalık çalışma süresini,
- Temel ücreti ve varsa ücret eklerini,
- Ücret ödeme dönemini,
- Süresi belirli ise sözleşmenin süresini,

- Fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri

Gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu belgenin verilmesi gerekmez.

İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

4857 sayılı Kanunun "Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi" başlıklı 9. maddesi ile; 1475 sayılı Kanunda yer almayan bir hususa açıklık getirilmiş ve tarafların iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilecekleri, iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılacağı, bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabileceği hükme bağlanmıştır.

İş sözleşmesi türlerinin, kanunda belirlenenler ile de sınırlı olmadığı açıktır. Örneğin taraflar belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi yapabilecekleri gibi, her iki türün özelliklerini içeren "asgari süreli bir iş sözleşmesi" de akdedebilirler. Kanunda kısmi süreli iş sözleşmeleri genel olarak düzenlenmiş (m.13) ve bu türün özel bir uygulama şekli olarak "çağrı üzerine çalışma" ya da yer verilmiştir. Yargı kararlarına da yansıdığı üzere ülkemizde çağrı üzerine çalışma şeklinde kısmi süreli iş sözleşmeleri çoğaldığı için, bu tür sözleşmelere özgü asgari şartlar Kanunun 14. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanunun "Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri" başlıklı 10. maddesi ile, 1475 sayılı Kanundaki ayırım aynen korunarak, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş deneceği hükme bağlanmış ve süreksiz işlere uygulanmayacak maddeler yeniden düzenlenmiştir.

Bu madde hükmüne göre, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu hüküm uyarınca; akdin süreksiz veya sürekli olması tarafların iradesine değil, işin niteliğine göredir. Şu halde hizmet akdinde kararlaştırılan sürenin otuz işgününden az veya çok olması, bu ayırım yönünden önemli değildir. Nitelik yönünden sürekli olan bir iş için üç günlük bir akit yapılması halinde bile bu akit sürekli hizmet akdi sayılacaktır. Çünkü işin sürekli olup olmadığını ayırmada esas alınacak süre; işin fiilen devam ettiği süre değil, devam etmesi gereken süredir. Bu nedenle, işverenin birkaç ay sürecek bir işi, işçileri üç posta çalıştırarak otuz iş gününden daha az sürede bitirmesi halinde yapılan iş sürekli, buna karşılık, onbeş işgününde bitirilebilecek bir işi iki ayda yaptırması halinde süreksiz iş sözkonusudur.(1)

İşin sürekli veya süreksiz iş olması, uygulanacak hükümler açısından büyük önem taşır. 4857 sayılı Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

## **II- İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ:**

### **A- Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi:**

4857 sayılı Kanunun “Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi” başlıklı 11. maddesi ile, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı yapılmış, belirli süreli iş sözleşmelerinin; sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de yapılan sözleşmeler olarak düzenlenmiştir. Ayrıca Yargıtay’ın mevcut görüşü benimsenerek esaslı bir neden olmadan, birden fazla üst üste yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli kabul edilmiştir. Bunun istisnası zincirleme iş sözleşmesinin esaslı nedene dayalı olmasıdır.

Anılan 11. madde hükmüne göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. 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 belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Kanunun anılan 11. maddesinde, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmış, tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri ILO’nun “İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi” ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması”na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu suretle 99/70 sayılı Yönerge’de öngörülen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için, bu sözleşmelerin “objektif temellere” dayandırılması ilkesine de uyulmuş olmaktadır. Esasen Borçlar Kanununun 340. maddesinin de bir gereği olarak, gerek doktrinde ve yargı içtihatlarında sözleşmenin açıkça kararlaştırılmadığı hallerde süreye bağlı olduğunun kabulü için işin niteliği ve amacı gibi objektif ölçütlere dayalı şekilde bir sonuca gidilmekteydi.

99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür. Yeni düzenleme, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye vereceği belgede, sözleşme süresinin de gösterilmesi zorunluluğu işçiyi bilgilendirme gereği yanında işverene ispat külfetini kolaylaştıran bir imkan da yaratmış olacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sosyal yönden, daha fazla korundukları bir gerçektir. Diğer bir gerçek de bazı işkolları, meslekler ve işler için belirli süreli sözleşmelerin karakteristik bir anlam taşıması ve bu tür sözleşmelerin işletme ve işyeri gereklerinden olmakla beraber, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bunların “objektif temellere” dayandırılması, Avrupa Birliği müktesebatının da bir gereğidir.

Bu açıdan belirli süreli iş sözleşmeleri için, Kanunun 12. maddesinde belirlenen ilkelerin kabulü yanında belirli süreli hizmet akitlerinin esaslı (objektif) bir neden olmadıkça üst üste yapılmalarının önlenmesi de gerekmektedir.

99/70 sayılı Yönergede üye devletlerin zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin önlemler alırken, bunların ne kadar bir zaman diliminde kaç kez üst üste yapılabileceğinin belirtilmesine de imkan verilmektedir. Örneğin Almanya’da 24 ayı geçmeyen bir sürede en çok üç kez yenilenen bir iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ve belirsiz süreliye dönüşmeyeceği kabul edilmiştir. Ne var ki ülkemizde, uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş, kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır.

Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasında esaslı bir neden bulunuyorsa, sözleşmeler belirsiz süreliye dönüşmeyecek, belirli süreli olma özelliklerini koruyacaklardır.

4857 sayılı Kanunun 12. maddesi ile, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı

kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların çerçeve anlaşmasında bu anlaşmanın konusunun, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasında ayırım yapılmama ilkesinin uygulanması suretiyle belirli iş sözleşmelerinde daha iyi koşullarla istihdamı gerçekleştirmek olduğu belirtilmiştir. Bu ilke ve üye devletlerdeki uygulama şekilleri dikkate alınarak düzenlenen madde ile, öncelikle işçiler salt belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmalarından dolayı maddede tanımlanan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı, diğer yandan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine göre iş gören işçi de çalıştığı süreye orantılı bu haktan yararlanabileceği hükme bağlanmıştır. Örneğin bir toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçiye, ikramiye tarihinde işyerinde olmasa dahi çalıştığı süreye orantılı ikramiye ödeneceğinin kabul edilmesi halinde, bölünebilir bir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin de yararlandırılması gerekecek ve sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra verilecek ikramiyeyi bu işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak alabilecektir.

Belirli çalışma şartından yararlanmada işçinin kıdemine bakıldığında belirli süreli sözleşmeye göre çalışan işçinin de bu haktan yararlanması söz konusu olduğunda kıdem yönünden bir farklılık gözetilemeyecektir. Esasen İş Kanununda bu kuralın uygulandığı, hem kıdem tazminatı ve hem de yıllık ücretli izinlerde görülmektedir. Aynı esas sözleşme ile getirilen çalışma şartlarında da dikkate alınacaktır.

## **B- Kısmî Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi ve Çağrı Üzerine Çalışma:**

4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesi ile yapılan kısmî ve tam süreli iş sözleşmesi tanımı ve ayırımı iş hayatına yeni girmiştir.

Madde hükmüne göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Şöyle ki; tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi 45 saat olmasına karşın, bir işçinin haftalık çalışma süresi 30 saat belirlenmişse burada kısmî süreli iş sözleşmesi söz konusudur.

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. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Burada bahsi geçen emsal işçinin ne olduğu üzerinde durmak gerekir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Ülkemizde de sayıları gittikçe artan kısmi süreli çalışmaları teşvik üzere, 4857 sayılı İş Kanununda bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından 97/81 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"nda belirtildiği üzere, bu anlaşmanın amacı, bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken Yönerge hükümlerindeki ölçütler dikkate alındığı gibi, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olması da aranmıştır. Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.

Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayırımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır.

Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu anda, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreli den farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.

İşyerinde çalışan işçilerin kısmi süreli den tam süreliye ya da tam süreli den kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönergenin bir gereğidir.

4857 sayılı İş Kanununun “Çağrı üzerine çalışma” başlıklı 14. maddesi ile yeni bir müessese olarak, kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü olan “çağrı üzerine çalışma” düzenlenmiştir. Diğer bir ifade ile, çağrı üzerine çalışma, şekli itibarıyla, kısmî süreli bir iş sözleşmesidir.

Anılan 14. maddesi hükmüne 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 çalıştırılın 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.

### **C- Deneme Süreli İş Sözleşmesi:**

Sürekli bir hizmet akdi ile işe giren işçi, işi, işvereni ve işyerindeki işçileri tanıyıp yeni çalışma şartlarına alışmak ve alışmaması halinde işi bırakmak isteyebilir. Aynı şekilde, işveren de işçinin çalışkanlığı, çalışma temposu, becerikliliği ve mesleki bilgisini anladıktan sonra hizmet akdiyle kesin olarak bağlanmak, aksi halde işçinin işine hemen son vermek isteyebilir. Bunu sağlamak için, deneme süreli hizmet akdi imzalanabilir.

4857 sayılı İş Kanununun “Deneme süreli iş sözleşmesi” başlıklı 15. maddesi ile 1475 sayılı Kanundaki deneme süreleri artırılarak hizmet akitlerinde en çok iki ay, toplu iş sözleşmelerinde en çok dört ay olabileceği şeklinde düzenlenmiştir.

Anılan 15. madde hükmüne göre, taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Bir deneme süresine tabi tutulan işçi, çalıştığı bu sürede ücrete hak kazanır. Deneme sonunda işe alınmasa bile, bu ücret kendisine ödenmelidir. (2)

### **D- Takım Sözleşmesi İle Oluşturulan İş Sözleşmeleri:**

4857 sayılı İş Kanununun "Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri" başlıklı 16. maddesinde, 1475 sayılı Kanunun 10. maddesi metnindeki "takım sözleşmesine" ilişkin hükümler aynen korunmuş, ancak iş sözleşmesi, takım sözleşmesiyle oluşan işçilerin ücretleri hakkında ayrıca bir teminat getirilerek sözleşmede her işçinin kimliğinin yanısıra alacağı ücretin de ayrı ayrı gösterileceği öngörülmüştür.

Bunun yanısıra; iş sözleşmesi takım sözleşmesiyle oluşan işçilerin ücretlerinden takım kılavuzuna, herhangi bir komisyon veya aracılık gibi bir kesinti yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Anılan 16. maddedeki düzenleme aynen şöyledir. "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110. maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz."

### **III- SONUÇ:**

4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sözleşmesi tanımı ve iş sözleşmesinin türlerinin irdelendiği bu yazıyı şu şekilde özetlemek mümkündür.

Kanunun;



“Tanım ve şekil” başlıklı 8. maddesi ile; 1475 sayılı Kanunda yer almayan “iş sözleşmesi” tanımına yer verilmiş, şekil bakımından 1475 sayılı Kanun hükümleri aynen korunmuştur.

“Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi” başlıklı 9. madde ile; 1475 sayılı Kanunda yer almayan bir hususa açıklık getirilmiştir.

“Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri” başlıklı 10. maddesi ile, 1475 sayılı Kanundaki ayırım aynen korunmuştur.

“Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi” başlıklı 11. madde ile, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı yapılmış, bazı farklı ve uygulamada istikrar kazanan hususlar Kanun hükmü haline getirilmiştir.

“Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları” başlıklı 12. madde ile, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara; ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı işlem yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

“Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlıklı 13. maddede, tamamen yeni bir düzenleme olan kısmi süreli iş sözleşmesi düzenlenmiştir.

“Çağrı üzerine çalışma” başlıklı 14. madde ile yeni bir müessese olarak, kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü olan “çağrı üzerine çalışma” düzenlenmiştir.

“Deneme süreli iş sözleşmesi” başlıklı 15. madde ile 1475 sayılı Kanundaki deneme süreleri artırılarak hizmet akitlerinde en çok iki ay, toplu iş sözleşmelerinde en çok dört ay olabileceği şeklinde düzenlenmiştir.

“Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri” başlıklı 16. maddede, 1475 sayılı Kanununun 10. maddesi metnindeki “takım sözleşmesine” ilişkin hükümler aynen korunmuş, ancak iş sözleşmesi, takım sözleşmesiyle oluşan işçilerin ücretleri hakkında ayrıca bir teminat getirilerek sözleşmede her işçinin kimliğinin yanısıra alacağı ücretin de ayrı ayrı gösterileceği öngörülmüştür.

#### **IV- ÖNERİ:**

Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile “kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri” ve kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü olan “çağrı üzerine çalışma” düzenlenmiştir.

Mali açıdan ödeme sıkıntısı yaşayan Belediyelerimiz ve mahalli idare birliklerimizin, özellik arz eden bazı işlerinde kısmi süreli iş sözleşmelerinin sağlıklı bir şekilde uygulayabileceklerini düşünmekteyiz.

Belediyelerimizde öp toplama işleri, su sayaçlarının okutturulması işleri, iş makinaları ve araçların talep oldukça kiraya verilmesi işleri ve nitelikleri itibariyle belli zamanlarda yapılan veya günün belli zamanlarında yürütölen işlerinde; mahalli idare birliklerinde özellikle sulama birliklerinde sulama mevsimi ve su kanallarının temizlenmesi gibi belli zamanlarda ve tam gün çalışmayı gerektirmeyen işlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ve bunun özel bir türü olan çağrı üzerine çalışma hükümleri ile işçi çalıştırılmasının uygun olacağını düşünmekteyiz.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA