

# İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE TÜRLEİ



- İş Sözleşmesi Kavramı
- İş sözleşmesinin Tanımı
- İş Sözleşmesinin Unsurları
- İş Sözleşmesinin Özellikleri
- İş Sözleşmesinin Türleri
- Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri
- Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
- Mevsimlik İş Sözleşmeleri
- Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri



- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- İş sözleşmesi kavramını anlayabilecek,
- İş sözleşmesinin unsurlarını açıklayabilecek,
- İş sözleşmesinin özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilecek,
- İş sözleşmesinin türlerini öğrenebileceksiniz.

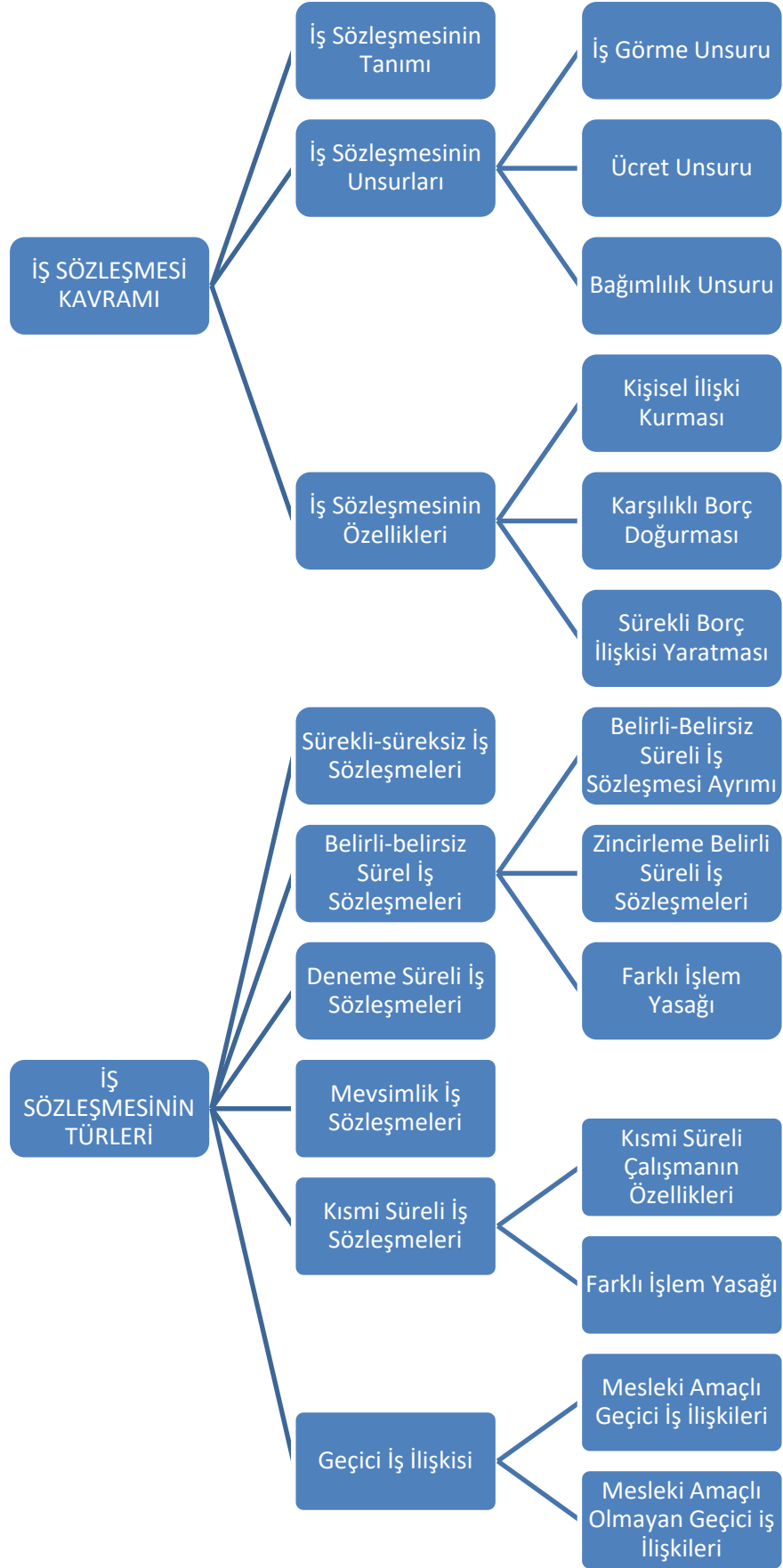


Atatürk Üniversitesi  
Açıköğretim Fakültesi

İŞ HUKUKU  
Dr. Öğr. Üyesi Başak  
GÜNEŞ

ÜNİTE

4



## GİRİŞ

Hukumumuzda taraflardan birinin iş görme borcu altına girdiği sözleşmeler iş görme sözleşmeleri olarak adlandırılmaktadır. İş sözleşmesi de bu sözleşmeler arasında olmakla birlikte, iş görme sözleşmeleri içerisinde ayrıksı bir yere sahiptir. Bunun temelindeyse iş sözleşmesinde yer alan bağımlılık unsuru bulunur.

İşverenin otoritesi altında çalışan, onun emir ve talimatlarına göre iş gören işçinin işverene karşı bir yandan kişisel bağımlılığı bir yandan da hukuki bağımlılığı mevcuttur. Bu otorite-bağımlılık ilişkisi, taraflar arasında kaçınılmaz olarak hukuki bir hiyerarşi yaratır.

İş ilişkisinin tarafları arasındaki bu “eşitsiz” yapı sebebiyle devlet emredici kanun hükümleri aracılığıyla işçi işveren arasındaki iş ilişkisine müdahale etmektedir. Nitekim iş hukuku da işçinin korunması ilkesi üzerinde şekillenmiştir. Öte yandan, artık işçinin belirli mesai saatleri içerisinde, işveren tarafından sağlanan araç gereçlerle, işverene ait işyerinde iş gördüğü tipik istihdam modeli giderek değişmektedir. Ekonomik krizler, küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve üretim biçimlerindeki değişiklikler iş hukukunun esnekleştirilmesi taleplerini de beraberinde getirmiş ve uygulamada atipik istihdam yöntemleri görülmeye başlanmıştır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda bu konuya ilişkin düzenlemelerin yer almaması, bu çalışma ilişkileri içerisinde yer alan işçilerin de korumasız kalmasına yol açmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise dönüşen istihdam ilişkilerine uyum sağlamak amacıyla atipik iş sözleşmesi türleri de öngörülmüştür.

İş görme borcu altındaki bir kişinin, iş mevzuatının koruyucu düzenlemelerinden yararlanabilmesi, başka bir ifadeyle işçi olarak değerlendirilebilmesi için, öncelikle taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerekir. İş sözleşmesinin türü ise çalışma ve dinlenme süreleri, sözleşmenin sona ermesi gibi pek çok konuda farklı kuralların uygulanmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin türünün belirlenmesi esasen işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin çerçevesinin çizilmesine de hizmet etmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu ünite kapsamında bir yandan iş sözleşmesinin tanımı, unsurları ve özelliklerine, bir yandan da başlıca iş sözleşmesi türlerine yer verilecektir.

## İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

### İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. *Kanun’daki bu tanım doğrultusunda iş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır [1, 2, 3, 4].*



İş görme borcunun konusu, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her tür çalışması olabilir.

## İş Sözleşmesinin Unsurları

### İş görme unsuru

İş sözleşmesinden bahsedebilmek için her şeyden önce taraflardan birinin, yani işçinin, bir iş görme borcu altına girmesi gerekir. İş görme borcunun konusu, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her tür çalışması olabilir. Başka bir ifadeyle söz konusu çalışmanın fikri, bedensel, sanatsal, bilimsel vb. olması fark etmez [1, 3].

### Ücret unsuru

İş sözleşmesinin diğer bir unsuru ücrettir. İşçinin iş görme borcunun karşılığını, işverenin ücret ödeme borcu oluşturur. Bununla birlikte, taraflar arasında ücret miktarının mutlaka belirlenmiş olması gerekmez. Yapılan iş için ücret ödenmesinin gerekli ve olağan görüldüğü durumlarda, ücret unsurunun da kararlaştırıldığı kabul edilmektedir [1]. Böyle bir durumda ücret miktarının nasıl belirleneceği Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hüküm *"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür."* şeklindedir.

### Bağımlılık unsuru

İş sözleşmesinin sonuncu unsuru bağımlılıktır. Hukukumuzda bir tarafın iş görme borcu altına girdiği vekalet sözleşmesi, eser sözleşmesi gibi başka sözleşmeler de mevcuttur; ancak bağımlılık unsuru iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırır. Burada kast edilen bağımlılığı, ekonomik ve teknik bir bağımlılıktan ziyade kişisel/hukuki bir bağımlılık olarak değerlendirmek gerekir. İşverenin otoritesi altında çalışan, onun emir ve talimatlarına göre iş gören işçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı söz konusudur. İşçi işini, işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında yerine getirir. İş sözleşmesinde yer alan otorite-bağımlılık ilişkisi, taraflar arasında kaçınılmaz olarak hukuki bir hiyerarşi yaratır. Bu bağlamda, işçi hukuki olarak da işverene bağlıdır [1].

Yargıtay yerleşik içtihatlarında, bağımlılık unsurunun tespitine ilişkin şu ifadeler yer vermiştir:

"İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez; işçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın iş yerinde



İş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesini, diğer iş görme sözleşmelerinden ayırır.

kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir. Yukarıda sayılan ölçütler yanında, özellikle bağımsız çalışanı işçiden ayıran ilk önemli kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. İşçi işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer alır, çalışma saatleri kesin veya esnek biçimde, keza işin yapılacağı yer işverence belirlenir, iş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır.

Bu kriter içinde değerlendirilebilecek alt kriter ise çalışanın, kendisine mi yoksa başkasına mı ait iş ya da hizmet organizasyonu kapsamında iş yaptığıdır. İşçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü var iken, bağımsız çalışanın böyle bir yükümlülüğü yoktur. İşçinin önceden iş koşullarını belirleme yetkisi, işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçmesi, işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Bu bağlamda çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (Ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir.) önemli bir olgudur. Böyle bir durumda çalışan kişinin bağımsız çalışan olduğu kabul edilmelidir. (...) İşçi, işin gerçekleştirilmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı, işverenin ısrarı karşısında yerine getirmek zorundadır. Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğu kanıt oluşturabilir (Yargıtay 9. HD. T. 29.03.2010, 2008/2672 E., 2009/8483 K.).



İş ilişkisine bağımlılık unsuru göreceli bir kavram olup işçinin iş yerindeki hiyerarşik konumuna ve meslekî durumuna göre farklılık gösterebilir.

Görüldüğü gibi, iş ilişkisine bağımlılık unsuru göreceli bir kavramdır. İşçinin iş yerindeki hiyerarşik konumuna ve meslekî durumuna göre, söz konusu bağımlılık farklılık gösterebilir. *Günümüzde teknolojik gelişmeler, tele çalışma, internet üzerinden çalışma gibi yeni istihdam modellerinin ortaya çıkması sebebiyle bağımlılık ilişkisi azalmaya başladığı için bu unsurun tespitinde "işverenin iş organizasyonunda iş görme" yardımcı bir ölçüt olarak ortaya çıkmıştır.* Söz konusu ölçüt sayesinde iş görme edimini yerine getirirken belirli bir serbestiye sahip olanların, evinden yahut iş yeri dışında bir yerden iş görenlerin de iş sözleşmesi ile çalıştığı tespit edilebilmektedir. Zira işverenin sınırlarını çizdiği ve organize ettiği bir işi, bu sınırlar dahilinde onun yönetimi ve talimatı çerçevesinde yapmak, bir bağımlılık ilişkisini ortaya koyar. Çalışanın işini yaparken kendisine tanınan serbesti ne ölçüde olursa olsun, işverenin yönetimi altındaki bir iş organizasyonu içinde yer alıyorsa o kişi işçi sayılmaktadır [1, 2].

## İş Sözleşmesinin Özellikleri

### Kişisel ilişki kurması

İş sözleşmesi kira, satım gibi sözleşmelerden farklı olarak taraflar arasında kişisel ilişki doğuran bir sözleşmedir. Bundan ötürü, işçinin temel borcu olan iş



İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişki kuran, her iki tarafa da borç doğuran ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.

görme borcunun yanı sıra, sadakat ve talimatlara borcu; işverenin de temel borcu olan ücret ödeme borcu dışında işçiyi gözetme ve eşit işlem yapma gibi yan borçları mevcuttur.

### Karşılıklı borç doğurması

İş sözleşmesi gerek tarafların temel borçları olan iş görme ve ücret borçları gerekse diğer yan borçlar bakımından karşılıklı borç yükleyen sözleşmeler arasında yer almaktadır.

### Sürekli borç ilişkisi yaratması

İş sözleşmesinde tarafların yüklendikleri borçlar süreklilik arz eder. Bir sözleşme sürekli borç ilişkisi yaratmıyorsa ani edimli sözleşme olarak nitelendirilir. Satım sözleşmesi gibi ani edimli sözleşmelerde borçlu borcunu yerine getirdiği anda borcundan kurtulur. Başka bir ifadeyle borçlu borcunu yerine getirdiği anda, alacaklının da bu borçtan beklediği menfaat gerçekleşmiş olur. Oysa sürekli borç ilişkisi yaratan sözleşmelerde, alacaklının borçtan beklediği menfaatin gerçekleşmesi zaman içinde tekrarlanarak devam etmektedir. İş sözleşmesinde de tarafların borçları süreklilik arz eder ve iş sözleşmesinin bu özelliği sözleşmenin türüne bağlı değildir.

## İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İş sözleşmesinin tarafları, kanunlarda yer alan emredici hükümlere uymak koşuluyla sözleşmenin türünü istedikleri gibi belirleyebilirler. Aşağıda iş sözleşmesinin başlıca türlerine yer verilmiştir. Bir iş sözleşmesi aynı anda birden fazla türde, örneğin hem belirli süreli hem de kısmi süreli olabilir.



Nitelikleri bakımından otuz iş gününden az süren işlere sürekli iş, sürekli işlerin konu olduğu sözleşmelere de sürekli iş sözleşmesi denir.

### Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesinin birinci fıkrasına göre, "Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir." denilmektedir. Dolayısıyla sürekli işlerin konu olduğu sözleşmelere sürekli iş sözleşmesi, süreksiz işlerin konu olduğu sözleşmelere süreksiz iş sözleşmesi denir. Süreksiz işlere örnek olarak, çimento fabrikasında yıkılan duvarın yapılması, fuarda stant açılması verilebilir [1].

İlgili maddenin ikinci fıkrası uyarınca "Bu 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'ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır." belirtilmektedir. *Bir iş sözleşmesinin sürekli yahut süreksiz iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesinin temel sonucu, süreksiz iş sözleşmelerinde İş Kanunu'nun yukarıda sayılan maddelerinin uygulanmamasıdır.*

## Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

### Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinde iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği öngörülmüş; 11. maddede ise iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı ifade edilmiştir.

Belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler özellikle sözleşmenin sona ermesi bakımından farklı hükümlere tabidir ve belirsiz süreli sözleşmeler genel olarak işçinin daha lehinedir. İş güvencesi hükümleri belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilere uygulanmaz (bakınız ünite 7). Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda kendiliğinden sona erer ve işçiye kıdem tazminatı ödenmez

(bakınız ünite 9). *Bu gibi sebeplerle Kanun'da belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırılmıştır.* 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin birinci fıkrası, "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." şeklindedir.

Görüldüğü gibi söz konusu hükümde *belirli süreli iş sözleşmesi yapmak, işçi ve işverenin iradesinden bağımsız olarak objektif koşulların varlığına tabi tutulmuştur.* Bu objektif koşullar:

- İşin niteliği gereği belirli süreli olması (örneğin sergi, konferans, sportif organizasyon, yaz döneminde açılan bir restoran),
- İşin, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması (örneğin bina yapımı, makine montajı, araştırma projesi, bilgisayar donanımının kurulması),
- Belli bir olgunun ortaya çıkmasıdır (örneğin bir işçinin analık iznine çıkması).

Kanun'da benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilerek yukarıda sayılan hususların sınırlı sayıda olmadığı ortaya konmuştur. Bazen kanunlarda da bir iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması öngörülebilir.

Taraflar Kanun'un aradığı anlamda bir objektif koşul mevcut olsa dahi, iş sözleşmesini belirsiz süreli olarak yapabilirler. Başka bir ifadeyle aksi kanunda öngörülmedikçe belirli süreli iş sözleşmesi yapmak zorunlu değildir.

İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması ise istisnadır. Bu sebeple sözleşmenin süresi hususunda tereddüt var ise, belirsiz süreli olduğu kabul edilir. Sözleşmenin belirli süreli olduğunu iddia eden işveren, bu hususu ispatlamalıdır [1]. *Yukarıda sayılan objektif koşulların yahut benzerlerinin olmaması halinde, taraflar sözleşmeyi belirli süreli olarak adlandırsalar dahi, o sözleşme belirsiz süreli kabul edilir.*

### Zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin ikinci fıkrasında, "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme)



Belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için objektif koşulların varlığı gerekmektedir.



yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” denilmektedir. Kanun’un üçüncü fıkrası ise, “Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” şeklindedir.



Kanun sadece belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması esnasında değil, bu sözleşmenin yenilenmesi esnasında da objektif nedenin varlığını aramaktadır.

Maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında geçen “esaslı neden” ibaresi ile birinci fıkarda geçen ve belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması sırasında aranan “objektif neden” aynı anlama gelmektedir. O halde belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme olarak yani üst üste yapılabilmesi için de yukarıda sayılan objektif nedenlerin varlığı gerekir. *Eğer bir işçi ile ilk defa belirli süreli iş sözleşmesi yapılırken objektif neden varsa; ancak belirli süreli sözleşmenin yenilenmesi, başka bir ifadeyle aynı işçi ile tekrar belirli süreli iş sözleşmesi yapılması esnasında objektif neden yok ise, taraflar arasında başlangıçtan itibaren belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin var olduğu kabul edilir.*

Yani burada birincisi belirli süreli, ikincisi belirsiz süreli olan iki iş sözleşmesi değil, işçi ve işveren arasında iş ilişkisi ilk kurulduğu andan itibaren geçerli olan bir tane belirsiz iş sözleşmesi olduğu kabul edilmektedir.

### Farklı İşlem Yasağı

*4857 sayılı İş Kanunu’nun 12. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin belirli süreli olmasından ötürü, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı hükme bağlanmıştır.* Emsal işçi ise, maddenin üçüncü fıkrasında, “iş yerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi” olarak tanımlanmıştır. Hükme göre, iş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, emsal işçi olarak o işkolunda şartlara uygun bir iş yerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınmalıdır.



### Örnek

- İş mimar olan (İ), 6 ay sürecek bir projede çalışmak üzere (A) Ltd. Şti. ile 01.01.2016 tarihinde belirli süreli iş sözleşmesi imzalamıştır. Proje bitmek üzereyken, çalışmasından memnun kalınması sebebiyle (İ)’ye, proje sonrasında şirketin merkez ofisinde çalışmaya devam etmesi teklif edilmiş ve (İ) de bu teklifi kabul etmiştir. Böylelikle (İ) ve (A) Ltd. Şti. arasında 01.07.2016 tarihinde başlayan 3 yıllık ikinci bir belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 01.07.2016 tarihinde belirli süreli iş sözleşmesi ikinci kez yapılırken objektif neden olmadığı için (İ) ve (A) Ltd. Şti. arasında 01.01.2016 tarihinden itibaren tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi mevcuttur.

Maddenin ikinci fıkrası, “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.” şeklindedir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye farklı işlem yapılmasını haklı kılacak sebepler işçinin vasfı, işin niteliği gibi sebeplerdir.

### Deneme Süreli İş Sözleşmeleri



Bir iş sözleşmesinde deneme süresi en fazla 2 ay olabilir; ancak bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesi, “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.” şeklindedir.

*Bir iş sözleşmesinde deneme süresi olması için sözleşmede deneme süresinin özel olarak öngörülmesi gerekir.* Başka bir ifadeyle her iş sözleşmesinde Kanun'dan doğan bir deneme süresi olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

Deneme süresince tüm hak ve borçları hüküm ifade eden bir iş sözleşmesi mevcuttur. Bu sürenin özelliği, söz konusu süre içerisinde taraflara, diğer tarafa önceden haber vermeden ve tazminat ödemediği iş sözleşmesini feshetme imkânı vermesidir. Deneme süresi boyunca işçiye ücret ödenir. İşveren bu süre içerisinde de işçisi için sosyal güvenlik primi yatırmalıdır. Kısacası deneme süresi içinde işçi, bireysel ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklarından tam olarak yararlanır.

Kanun'da deneme süresinin en fazla iki ay olabileceği ve toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Eğer iş sözleşmesinde Kanun'da öngörülenden daha uzun bir deneme süresi kararlaştırılmışsa, Kanun'da öngörülen süre esas alınır. Deneme süresi içerisinde taraflar iş sözleşmesini feshetmediği takdirde iş ilişkisi devam eder. Deneme süresi ve sonrasında devam eden sözleşme “tek bir iş sözleşmesi”dir. Başka bir ifadeyle deneme süresi sonunda sözleşmenin sona ermesi ve yeni bir sözleşme yapılması söz konusu değildir. Keza işçinin kıdeme bağlı haklarında deneme süresi de dikkate alınacaktır. Deneme süresi belirli süreli iş sözleşmelerine de koyulabilir.

### Mevsimlik İş Sözleşmeleri

*Mevsimlik işler, faaliyetin sadece yılın belli bir döneminde sürdürüldüğü veya yoğunlaştığı işlerdir. Mevsimlik işlerin konu olduğu iş sözleşmelerine de mevsimlik iş sözleşmesi denmektedir.* Uygulamada genellikle turizm, tarım ve ormancılık sektörlerinde mevsimlik iş sözleşmeleri yapılmaktadır.

Mevsimlik iş sözleşmeleri İş Kanunu'nda ayrıca düzenlenmemiştir; ancak belirli maddelerde geçmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (Toplu işçi çıkarma hakkında detaylı bilgi için ünite 7'ye bakınız.). Bunun yanı sıra,



Mevsimlik işçilerin, işin bu niteliğine bağlı olarak işten çıkarılmaları halinde toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

53. maddeye göre, mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur (Yıllık ücretli izin hakkında detaylı bilgi için ünite 11' e bakınız.).

## Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

### Kısmi süreli çalışmanın özellikleri

Uygulamada “part-time” olarak ifade edilen çalışmalar, iş hukukunda kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.” şeklindedir. Maddedeki “önemli ölçüde” ifadesi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde, “iş yerindeki haftalık çalışma süresinin 2/3'ünün altında kalan süre” olarak açıklanmıştır. Buna göre *iş yerinde haftalık çalışma süresi, İş Kanunu'nun 63. maddesinde öngörülen yasal süre esas alınarak 45 saat uygulanıyorsa, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi sürelidir.*



Uygulamada “part-time” olarak ifade edilen çalışmalar, iş hukukunda kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınması ve boş yerlerin zamanında işçilere duyurulması gerektiği de belirtilmiştir.

Kısmi çalışma, haftanın sadece bazı günlerinde veya her iş günü belirli sürelerde çalışarak yapılabilir. Bunun yanı sıra, kısmi süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli yapılabileceği gibi, objektif sebeplerin varlığı halinde belirli süreli de yapılabilir. Kısmi süreli çalışanlar toplu iş hukukuna ilişkin haklardan da yararlanır, sendikaya üye olabilir ve toplu iş sözleşmesi kapsamına girebilirler. Keza iş sözleşmesinin feshi bakımından da tam süreli çalışanlara uygulanan hükümlere tabi olurlar.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uyarınca, kısmi süreli çalışanlar yıllık izin hakkından da tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve bu konuda tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında ayırım yapılamaz.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinde, kısmi süreli çalışanlara fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı öngörülmüştür (Fazla çalışma hakkında detaylı bilgi için ünite 10'a bakınız.).

Son olarak Yargıtay kısmi süreli çalışanların hafta tatilinden yararlanamayacağı görüşündedir (Yargıtay 9.HD. 8.12.2009 T., 2009/44744 E, 2009/33940 K., 9. HD. 15.01.2013 T., 2010/35184 E. 2013/596 K. Hafta tatili hakkında detaylı bilgi için ünite 11'e bakınız.).

### Farklı İşlem Yasağı

Kanun'da belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçiler bakımından olduğu gibi, tam ve kısmi süreli sözleşmelerle çalışan işçiler bakımından da farklı işlem yasağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin ikinci fıkrası, “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.” şeklindedir. Maddenin üçüncü fıkrasında emsal işçi, “iş yerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi” olarak tanımlanmıştır. Hükme göre, iş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun iş yerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

### Geçici İş İlişkileri



Geçici iş ilişkisi, işverenin bir işçisinin iş görme edimini geçici bir süreliğine bir başka işverenin emrine vermesiyle kurulan iş ilişkisidir.

Geçici iş ilişkisi, işverenin bir işçisinin iş görme edimini geçici bir süreliğine bir başka işverenin emrine vermesiyle kurulan iş ilişkisidir. Başka bir ifadeyle bu ilişkide işçi, iş görme borcunu iş sözleşmesinin tarafı olan işverene değil, başka bir işverene karşı yerine getirmektedir. Ödünç iş ilişkisi olarak da adlandırılan geçici iş ilişkisinde işveren, işçi ve geçici işveren arasında üçlü bir yapı mevcuttur [5]. Geçici işveren, işin gereğine uygun şekilde geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. Öte yandan işçiye ücret ödeme borcu, geçici işverene değil, iş sözleşmesinin tarafı olan işverene aittir.

*Geçici iş ilişkisi, hem meslekî amaçlı geçici iş ilişkilerini hem de meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkilerini kapsayan bir üst kavram olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmektedir.* Maddeye göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkileri meslekî amaçlı, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğunda gerçekleştirilen geçici iş ilişkileri ise meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkileridir. *Bu iki tür arasındaki temel fark, meslekî amaçlı geçici iş ilişkisinde işverenin işçiyi salt başka işverenlere ödünç vermek için istihdam etmesi, meslekî olmayan geçici iş ilişkisinde ise işverenin kendi bünyesinde görevlendirmek üzere istihdam ettiği işçiyi istisnai olarak belirli bir süre için ödünç vermesidir [5].*



Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilmelidir.

### Meslekî amaçlı geçici iş ilişkileri

*Meslekî amaçlı geçici iş ilişkilerinde, iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, özel istihdam bürosudur; ancak özel istihdam bürosunun söz konusu işçi ile iş sözleşmesi yapmasındaki yegâne sebep, kâr amacıyla bu işçiyi geçici olarak başka işverenlerin yanında çalıştırmaktır.* Başka bir ifadeyle bu ilişkide işçi, iş görme borcunu, iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı değil, geçici iş ilişkisi çerçevesinde başka işverenlere karşı yerine getirmek üzere çalışmaya başlar. Söz konusu ilişkiye meslek amaçlı geçici iş ilişkisi denilmesinin sebebi budur. Zira özel istihdam büroları geçici iş ilişkisini meslekî bir faaliyet olarak hayata geçirmektedir. Kısa süreli iş gücü ihtiyacını geçici iş ilişkisi vasıtasıyla gidermek işverenlere de pek çok avantaj sağlamakta, iş gücü ihtiyacı için kendisi işçi istihdam etmeyen işveren, Kanun'un öngördüğü çeşitli yükümlülüklerden de kurtulmaktadır.

Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki iş sözleşmesi yazılı yapılmalıdır. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir ve bu süre üç ayı geçemez.

Kanun'da özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştırmak isteyen işveren arasında yapılacak olan "geçici işçi sağlama sözleşmesi"nin de yazılı yapılması gerektiği ifade edilmiş ve bu sözleşmede yer alması gereken hususlar belirtilmiştir. Söz konusu sözleşmeye geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu veya bir başka özel istihdam bürosu vasıtasıyla çalışmasını ya da iş görme borcunu yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin iş yerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

*4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinde meslekî amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve süresi sınırlanmıştır.* Buna göre, meslekî amaçlı geçici iş ilişkisi;

4857 sayılı Kanun'un 13. maddesinin beşinci fıkrasında öngörülen ebeveynlerin kısmi çalışması, 74. maddede belirtilen gebelik ve analık izinleri, işçilerin askerlik hizmeti sebebiyle sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, bu hallerin devamı süresince,

- Mevsimlik tarım işlerinde süresiz olarak,
- Ev hizmetlerinde süresiz olarak,
- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, en fazla dört ay için,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, en fazla dört ay için,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, en fazla dört ay için,
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, en fazla dört ay için yapılır.

Kanun'da, yukarıda saydığımız durumlardan son üçü, yani "işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde", "iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde" ve "işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde" kurulacak olan geçici iş ilişkilerinin toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği de belirtilmiştir.

*4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinde, meslekî amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulmasına ilişkin başka sınırlamalar da öngörülmüştür. Maddeye göre;*



Meslekî amaçlı geçici iş ilişkisinde, ücret ve sosyal güvenlik primlerini ödeme yükümlülüğü özel istihdam bürosuna aittir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca, toplu işçi çıkarılan iş yerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan iş yerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- Grev ve lokavtın uygulanması sırasında geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırılmaz.
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, iş yerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak on ve daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışanlara dönüştürülür.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini, fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Meslekî amaçlı geçici iş ilişkisinde, işçinin işvereni özel istihdam bürosu olduğu için, ücret ve sosyal güvenlik primlerini ödeme yükümlülüğü de özel istihdam bürosuna aittir. Bununla birlikte, *maddede geçici işçi çalıştırmak isteyen işveren için de çeşitli yükümlülükler öngörülmüştür*. Buna göre, geçici işçi çalıştıran işveren;

- İş yerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna ve ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- İş yerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri, varsa iş yeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- İşçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren, iş yerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini, çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle; özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, en çok üç aya kadar olan ödenmeyen ücretlerini özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirilir.



Geçici işveren geçici işçiyi, aynı iş için doğrudan istihdam etseydi hangi koşullarda işe alacaksa, asgari olarak o koşullarda çalıştırmalıdır.

- Geçici işçiyi, aynı iş için doğrudan istihdam etseydi hangi koşullarda işe alacaksa, yine asgari olarak o koşullarda çalıştırması gerekir. Temel çalışma koşulları ifadesi ile anlatılmak istenen çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması, izinler, bayramlar ve genel tatiller, ücret ve/veya diğer bağlayıcı yasal düzenlemelerdir [5]. Kanunda geçici işçilerin, iş yerinde sağlanan sosyal hizmetlerden de, geçici işverenin kendi işçileri gibi yararlanması gerektiği öngörülmüştür. İlgili kanun maddesinin gerekçesinden anlaşıldığı üzere, sosyal hizmetler; ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri gibi hizmetlerdir.

Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, söz konusu sürenin bitiminden itibaren geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda, özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

### Meslek amaçlı olmayan geçici iş ilişkileri

*Meslek amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işveren, kendi bünyesinde görevlendirmek üzere istihdam ettiği işçisini istisnai olarak belirli bir süre için başka bir işverene ödünç vermektedir [5]. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin son fıkrası, "İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ay geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir." şeklindedir.*

Söz konusu hükme göre meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin koşulları, aynı holding veya şirketler topluluğu bünyesinde yer alan iş yerleri arasında söz konusu olması, yazılı yapılması, işçiden devir esnasında yazılı rızasının alınması ve en fazla iki defa yenilenmek üzere altı ay için yapılmasıdır. Her yenilemede işçinin tekrar yazılı onayı alınmalıdır. *Kanun'da öngörülen sürenin bitimine rağmen, işveren işçisini kendi iş yerinde yeniden çalıştırmaya başlatmaz ve işçi geçici işveren yanında çalışmaya devam ederse, geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş olur.*

Meslekî amaçlı olan geçici iş ilişkilerinde olduğu gibi meslekî olmayan geçici iş ilişkisinde de ücret ödeme yükümlülüğü, işçisini devreden işverene aittir. Bununla birlikte, *Kanun'da meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkileri bakımından geçici işverenlerin, işçinin yanında çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumlu olduğu öngörülmüştür.*

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca, meslekî amaçlı geçici iş ilişkileri gibi meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkileri de İş Kanunu'nun 29. maddesi çerçevesinde toplu işçi çıkarılan iş yerlerinde sekiz ay süresince ve grev ya



Meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde de geçici işveren, geçici işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlüdür.

da lokavt uygulanan iş yerlerinde grev ve lokavt boyunca kurulamaz. Keza yine meslekî amaçlı geçici iş ilişkilerinde olduğu gibi, meslekî amaçlı olmayan geçici iş ilişkilerinde de geçici işverenin, geçici işçiyi aynı iş için doğrudan istihdam etseydi hangi koşullarda işe alacaksa, yine asgari olarak o koşullarda çalıştırması ve geçici işçileri, iş yerinde sağlanan sosyal hizmetlerden kendi işçileri gibi yararlandırması gerekir. Son olarak geçici işveren, geçici işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

### Bireysel Etkinlik



- İşçi ve işveren iş sözleşmesinin türünü nasıl belirlemelidir?





### Özet

- İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Sözleşmenin unsurları iş görme, ücret ve bağımlılıktır. İş görme borcunun konusu, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her tür çalışması olabilir.
- İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişki doğuran, karşılıklı borç yükleyen ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.
- İş sözleşmesinin tarafları, kanunlarda yer alan emredici hükümlere uymak koşuluyla sözleşmenin türünü istedikleri gibi belirleyebilirler. Bir iş sözleşmesi aynı andan birden fazla türde, örneğin hem belirli süreli hem de kısmi süreli olabilir.
- Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bu işlerin konu olduğu sözleşmelere ise süreksiz iş sözleşmesi denir. Süreksiz iş sözleşmelerine İş Kanunu'nun bazı maddeleri uygulanmaz.
- İşin niteliği gereği belirli süreli olması, işin belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ve belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların bulunması halinde taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapabilir. Bazen kanunlarda da bir iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması öngörülebilir.
- Belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme olarak yani üst üste yapılabilmesi için de objektif nedenin varlığı gerekir. Eğer ilk defa belirli süreli iş sözleşmesi yapılırken objektif neden varken belirli süreli sözleşmenin yenilenmesi esnasında objektif neden yok ise, taraflar arasında başlangıçtan itibaren belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin var olduğu kabul edilir.
- Bir iş sözleşmesinde deneme süresi olması için sözleşmede deneme süresinin özel olarak öngörülmesi gerekir. Deneme süresince tüm hak ve borçları hüküm ifade eden bir iş sözleşmesi mevcuttur. Bu sürenin özelliği, söz konusu süre içerisinde taraflara, diğer tarafa önceden haber vermeden ve tazminat ödmeden iş sözleşmesini feshetme imkânı vermesidir.
- Kanun'da deneme süresinin en fazla iki ay olabileceği ve toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir.
- Faaliyetin sadece yılın belli bir döneminde sürdürüldüğü veya yoğunlaştığı işlere mevsimlik iş, bu işlerin konu olduğu iş sözleşmelerine de mevsimlik iş sözleşmesi denir. Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz ve mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur.
- Uygulamada "part-time" çalışma olarak ifade edilen çalışmalar, iş hukukunda kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır. İşçinin haftalık çalışma süresinin, iş yerindeki haftalık çalışma süresinin 2/3'ünün altında kalan süreden daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.
- Geçici iş ilişkisi, işverenin bir işçinin iş görme edimini geçici bir süreliğine bir başka işverenin emrine vermesiyle kurulan iş ilişkisidir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkileri mesleki amaçlı, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğunda gerçekleştirilen geçici iş ilişkileri ise mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkileridir. Bu iki tür arasındaki temel fark, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde işverenin işçiyi salt başka işverenlere ödünç vermek için istihdam etmesi, mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde ise, işverenin kendi bünyesinde görevlendirmek üzere istihdam ettiği işçiyi istisnai olarak belirli bir süre için ödünç vermesidir.

## DEĞERLENDİRME SORULARI

1. İş sözleşmesine ilişkin aşağıdakilerden hangisi ileri sürülemez?
  - a) İş sözleşmesinin temel unsurları iş görme, ücret ve bağımlılıktır.
  - b) İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişki doğuran bir sözleşmedir.
  - c) İş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.
  - d) İş sözleşmesi sadece işverene borç yükleyen bir sözleşmedir.
  - e) İş sözleşmesinin tarafları, kanunlarda yer alan emredici hükümlere uymak koşuluyla sözleşmenin türünü istedikleri gibi belirleyebilirler.
2. İş sözleşmesinin unsurlarından olan iş görme borcu için aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
  - a) Taraflardan birinin iş görme borcu altına girmediği bir sözleşme iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez.
  - b) İş görme, işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur.
  - c) İş görme borcunun konusu, sadece bedensel bir faaliyet olabilir.
  - d) Bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilemeyecek çalışmaları iş görme borcunun konusu olamaz.
  - e) İşçinin iş görme borcunun karşılığını, işverenin ücret ödeme borcu oluşturur.
3. Süreksiz iş sözleşmesinden bahsedebilmek için sözleşmenin konusunu oluşturan iş, niteliği itibarıyla ne kadar sürmelidir?
  - a) 20 iş gününden az.
  - b) 30 iş gününden az
  - c) 60 iş gününden az
  - d) 15 iş gününden az
  - e) 45 iş gününden az
4. Belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için aşağıdakilerden hangisi objektif koşul teşkil etmez?
  - a) İşin niteliği gereği belirli süreli olması
  - b) İşin, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması
  - c) Belli bir olgunun ortaya çıkması
  - d) Kanun'da o sözleşmenin belirli süreli yapılması gerektiğinin öngörülmesi
  - e) İşçinin bu yönde talebinin olması
5. İş sözleşmesinde deneme süresi ne kadar olabilir?
  - a) En fazla 2 ay olabilir, toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar uzatılabilir.
  - b) En fazla 4 ay olabilir, toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar uzatılabilir.
  - c) En fazla 2 ay olabilir, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar uzatılabilir.
  - d) En fazla 1 ay olabilir, toplu iş sözleşmeleri ile 2 aya kadar uzatılabilir.
  - e) En fazla 3 ay olabilir, toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar uzatılabilir.

6. Deneme süresine ilişkin aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
- İşçiye deneme süresinde de ücret ödenmelidir.
  - İşveren deneme süresi içerisinde olan işçi için de sosyal güvenlik primi yatırmalıdır.
  - Her iş sözleşmesinde Kanun'dan doğan bir deneme süresi mevcuttur.
  - Deneme süresi içerisinde taraflar iş sözleşmesini feshetmediği takdirde iş ilişkisi devam eder, işçiyle yeni bir iş sözleşmesi yapılması gerekmez.
  - İşçinin kıdeme bağlı haklarında deneme süresi de dikkate alınır.
7. Haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir iş yerinde kısmi süreli çalışanlar kaç saat çalışmaktadır?
- 15 saatin altında
  - 20 saatin altında
  - 25 saatin altında
  - 30 saatin altında
  - 40 saatin altında
8. Uygulamada "part-time" çalışma olarak ifade edilen çalışmalar, iş hukukunda nasıl adlandırılmaktadır?
- Süreksiz çalışma
  - Geçici çalışma
  - Belirli süreli çalışma
  - Kısmi süreli çalışma
  - Düzensiz çalışma
9. Geçici iş ilişkisinin tanımı aşağıdakilerden hangisidir?
- İşverenin bir işçisinin iş görme edimini geçici bir süreliğine bir başka işverenin emrine vermesiyle kurulan iş ilişkisidir.
  - İşçinin haftada 30 saatten az çalıştığı iş ilişkisidir.
  - İşçinin yılın sadece belirli bir mevsiminde çalıştığı iş ilişkisidir.
  - İş sözleşmesinde iş ilişkisinin sona ermesi için bir tarih öngörülmüşse, bu ilişki geçici iş ilişkisidir.
  - 30 günden az süren iş ilişkisidir.
10. 4857 sayılı İş Kanunu'nda özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve durumlar arasında aşağıdakilerden hangisi sayılmamıştır?
- Ev hizmetleri
  - Turizm sektöründe yer alan işler
  - İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler
  - İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler
  - Mevsimlik tarım işleri

**Cevap Anahtarı**

1.d, 2.c, 3.b, 4.e, 5.c, 6.c, 7.d, 8.d, 9.a, 10.b

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Süzek, S. (2017). İş Hukuku (14. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [2] Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017). İş Hukuku Dersleri (30. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [3] Ulucan, D., Eyrenci, Ö., Taşkent, S. (2017). Bireysel İş Hukuku (8. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4] Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku 1-Ferdi İş İlişkileri (5. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [5] Başkan, E. (2017), "*Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, S. 2, 3-46.