

# İŞVERENLERİN YENİ İSTEKLERİ

Aydınlık Gazetesi, 9 Kasım 2019

Yıldırım Koç

Son üç yazımda, işverenlerin en önemli örgütlerinden olan TİSK'in Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol'un 29 Ekim 2019 günü yaptığı açıklamada dile getirdiği taleplerden belirli süreli iş sözleşmeleri, deneme süresi ve denkleştirmeye ilişkin olanları ele almıştım. Ancak TİSK'in işçi haklarını kısıtlamaya yönelik talepleri bunlarla sınırlı değil.

## KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA YASAĞI

Sayın Akkol'un bu konudaki talebi şöyledir: "Kanuna aykırı olarak yönetmelikle düzenlenen, kısmi süreli çalışmalarda fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma yasakları kaldırılmalıdır."

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. (M.6)"

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde, "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler" arasında "kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler" sayılmaktadır.

TİSK'in talebinin anlamı nedir

TİSK bu talebiyle, fazla çalışma ücretinin ve kıdem tazminatının azaltılmasını istemektedir.

Bir örnekle açıklayayım.

Haftada 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışmadır. İşverensiniz ve işçilerinizde haftada 20 saatlik kısmi süreli iş sözleşmesi imzaladınız. Mevcut mevzuata göre bu işçiyi haftada 20 saatten fazla çalıştıramazsınız. Bu yasa kalkarsa, bu işçiyi haftada 45 saate kadar çalıştırdığınız takdirde, 20 saatin üstündeki 25 saatlik çalışma karşılığında ödeyeceğiniz fazla çalışma ücreti yalnızca yüzde 25 zamlıdır. 45 saatin üzerindeki çalışmalar için fazla çalışma ücreti yüzde 50 zamlı ödenir.

Kıdem tazminatının hesabında fazla çalışma ücreti dikkate alınmaz. Bu işçinin kıdem tazminatı, haftada 20 saatlik ücreti üzerinden hesaplanır.

Kısmi süreli çalışmada fazla çalışma yasağının kalkması, işçinin fazla çalışma ücretinde ve kıdem tazminatında önemli kayıplara yol açacaktır.

## ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMADA ASGARİ ÇALIŞMA SÜRESİ

Sayın Akkol şunu talep ediyor: "Çağrı üzerine çalışmada, asgari 20 saatlik çalışma süresi gibi uygulamayı zorlaştıran kriterler hafifletilmelidir."

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın işçiyi daha da köleleştirici bir biçimdir.

İş Kanununun 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 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." (M.14)

Sayın Akkol'un talebi "uygulamayı zorlaştıran kriterler"in kaldırılmasıdır. Bu talep gerçekleşirse, asgari 20 saat, en az dört gün önceden bildirme, günde en az dört saat çalıştırma gibi yükümlülükler iptal edilecektir. Bu talep, işçiyi köleleştirme talebi ve niyetidir.