



Karatekin Hukuk Dergisi Karatekin Law Journal

Cilt/Volume: 1,

Sayı/Issue: 1, 01-17

Geliş Tarihi/Received: 07.09.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 08.11.2022



ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLEŞMENİN GELDİĞİ SON NOKTA: SIFIR SAAT SÖZLEŞMELERİ

Arş. Gör. Burak KARAKOÇ*

Özet

Dünyada yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler çalışma hayatında esnekleşme ihtiyacını ortaya çıkarmış olup bu yönde yeni çalışma ilişkileri kurulması gündeme gelmiştir. Dünyadaki bu gelişmelere paralel olarak 4857 sayılı İş Kanunu da esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler hüküm altına almıştır. Çalışma hayatında ortaya çıkan değişiklikler ve yeniliklere uygun olarak ortaya çıkmaya başlayan modern ve esnek çalışma ilişkilerinin belki de en dikkat çekeni sıfır saat sözleşmeleridir. Dünyada ilk olarak Birleşik Krallık'ta ortaya çıkan sıfır saat sözleşmeleri ise söz konusu esnekleşme ihtiyacının gelmiş olduğu en son nokta olarak ifade edilmektedir. Ülkemizde uygulaması bulunmayan bu tür sözleşmeler işçilerin güvencesiz ve asgari şartlara sahip olmadan çalışmalarına sebep olduğu için eleştirilmektedir. Çalışmamızda öncelikle esnekleşme kavramı ve türleri (iç esneklik, dış esneklik, ücrette esneklik, çalışma sürelerinde esneklik) üzerinde durulduktan sonra sıfır saat sözleşmesinin tanımı ve içeriği ile türlerinden (işçinin işi kabul etmeme imkanına sahip olmadığı, işçinin işi kabul etmeme imkanına sahip olduğu) bahsedilecek olup akabinde ise Türk İş Hukuku düzleminde uygulanabilirliği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Esnekleşme, Sıfır Saat Sözleşmesi, Çağrı Üzerine Çalışma, Güvenceli Esneklik, Kısmi Süreli Çalışma

THE FINAL STEP OF FLEXIBILITY IN WORKING LIFE: ZERO HOUR CONTRACTS

Abstract

Technological and economic developments in the world have revealed the need for flexibility in working life, and the establishment of new working relations in this direction has come to the fore. In parallel with these developments in the world, the Labor Law No. 4857 also included regulations regarding flexible working. Perhaps the most striking of the modern and flexible working relations that have started to emerge in line with the changes and innovations in working life is zero hour contracts. Zero hour contracts, which emerged for the first time in the United Kingdom in the world, are expressed as the last point of the need for flexibility. Such contracts, which are not implemented in our country, are criticized because they cause workers to work insecurely and without minimum conditions. In our study, first of all, the concept of flexibility and its types (internal flexibility, external flexibility, flexibility in wages, flexibility in working hours) are emphasized, and then the definition and content of the zero hour contract and its types (the worker does not have the opportunity to accept the job, the worker has the opportunity to refuse the job). will be mentioned and then its applicability in the Turkish Labor Law will be discussed.

Keywords: Flexibility, Zero Hour Contract, On-Call Work, Assured Flexibility, Part-Time Work

*Arş. Gör., Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
e-posta: burak.karakoc@asbu.edu.tr, ORCID: [0000-0002-9225-1530](https://orcid.org/0000-0002-9225-1530)

GİRİŞ

Dünyada yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler, çalışma hayatının tüm dinamiklerine sirayet etmiş ve değişikliklere ayak uydurma zorunluluğu hasil olmuştur. Bu değişikliklere uyum sağlama sürecinde iş hukuku kurallarının katı bir şekilde uygulanmasının pratikte muhtelif zararlara ve haksızlıklara yol açmasından hareketle iş hukukunda ve çalışma ilişkilerinde esnekleşme ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Sosyal ve çalışma ilişkilerinden elde edilen kazanımların korunması için esnek çalışmaya hukuk düzenlerinde yer vermeye başlanmıştır. Esnekleşme ihtiyaçları da yeni istihdam modellerine ve yeni çalışma ilişkisi türlerine sebebiyet vermiştir. İşte bu yeni modellerden; esnek çalışmanın ulaştığı en son nokta, Birleşik Krallık'ta ortaya çıkan ve yavaş yavaş Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde de görülmeye başlanan sıfır saat sözleşmesidir.

I. ESNEKLEŞME

A. KAVRAM

Teknolojinin hızlı ilerleyişi, globalleşme ve sektörel büyümler neticesinde esneklik ihtiyacı çalışma ilişkilerinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Kavram olarak esneklik; piyasada, ürünlerin özelliklerinde, iş pratiklerinde, teknoloji kullanımında ve iş hacminde katı düzenlemelerin yumuşatılması demektir¹.

OECD tarafından hazırlatılan 1986 tarihli Dahrendorf Raporu'nda esneklik kavramının tanımı yapılmıştır. Buna göre esneklik, *“sistemlerin, organizasyonların ve bireylerin yeni yapılanmalar ve davranış biçimleri geliştirerek değişen koşullara başarılı bir şekilde uyum gösterme becerisi”* şeklinde tanımlanmıştır².

Buna göre çalışma hayatında gelişen ve değişen koşullara başarılı bir şekilde uyum gösterme becerisi, esneklik müessesesi ile mümkün olacaktır. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta şudur ki, esneklik kavramının gereklerine uygun hareket edilirken iş hukukunun temel dayanak noktalarından biri olan işçinin korunması ilkesinin zedelenmemesi gerekir. Bu tarz bir zedelenmenin önüne geçilebilmesi de esnekliğin mümkün olduğunca azami miktarda güvenceli

¹ Murat İkişler, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, 2012, s. 21; Çağlar Doğru, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 4, s. 7, Ocak 2015, s. 110; Begüm Şermet, “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, s. 123, Kasım 2014, s. 141; Tolga Alkan, “Esnek Çalışma Biçimleri Ve Çağrı Merkezi Örneği”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s. 34.

² Dahrendorf Raporu'ndaki Tanımlama Hakkında Detaylı Bilgi İçin Bkz. Canan Erdoğan, “İş Hukukunda Esneklik İle İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 15, s. 170, Ekim 2020, s. 2021; İkişler, s. 21.

şekilde yapılması ile mümkündür³.

Güvenceli esnekliğin gereği olarak hem işverenin işletmesi babında özgürlüğünün hem de çalışanın menfaatlerinin korunması elzemdir ki bu sayede esneklik ile hem işçi hem de işveren korunmuş olur⁴. İş hukukunda esnekleşme, tarafların TİS veya bireysel olarak akdettikleri iş sözleşmeleri ile çalışma koşullarında ihtiyaçlara göre değişiklikler yapılması suretiyle hayat bulur⁵. Çünkü esnekleşme, iş hukuku düzenlemelerimizde var olan emredici kurallara istisnalar getirerek veya yeni esnek düzenlemeler yapılarak sağlanmaktadır.

Ancak unutulmamalıdır ki bu esnekleşme faaliyeti, tamamen bir kuralsızlaşma değildir⁶. Günlük ihtiyaçlar karşılanırken ve bu amaçla esnekleşme yoluna gidilirken işçinin korunması ilkesi tamamen göz ardı edilememeli ve işçiyi koruyucu asgari esaslar mevcudiyetini korumalıdır⁷.

Ezcümle, esnekleşme ile hedeflenen erim; sözleşme serbestisi alanının imkanlar dahilinde azami şekilde genişletilmesi ve devletin sözleşmeler üzerindeki müdahalesinin azaltılıp, taraf iradelerine uygun sözleşmelerin daha çok ortaya çıkarılabilmesidir. Bunu gerçekleştirirken de işçinin korunması ilkesinin zarar görmemesi noktasında en üst seviyede dikkat gösterilmesi gerekmektedir.

B. TÜRLERİ

İş hayatında esnekleşme ihtiyaçları, farklı esnekleşme türlerinin vücut bulmasına zemin hazırlamıştır. Esneklik genel olarak; esnek teknoloji, esnek üretim, esnek yönetim ve esnek çalışma olarak türlere ayrılır⁸. Çalışmamızın konusu olan sıfır saat sözleşmesinin içeriği uyarınca; esnekliğin türlerinden biri olan esnek çalışma ve bunun alt türleri üzerinde durulacaktır.

Esnek çalışma, geleneksel çalışma modeli haricindeki tüm çalışma sistemlerini ve modellerini içeren geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır⁹. Genel olarak esnek çalışma; işletmelerin işçi sayısını serbestçe belirlemesi, işletmelerin çalışma zamanlarını ihtiyaca göre ayarlayabilmesi, ücretin verimliliğe ve ödeme gücüne göre ödenmesi, lüzumu halinde işçileri

³ Gaye Baycık, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, s. 1, Haziran 2014, s. 224; Erdoğan, s. 2022.

⁴ Erdoğan, s. 2022; Şermet, s. 142.

⁵ Doğru, s. 110; Erdoğan, s. 2022.

⁶ Şermet, s. 141; Baycık, s. 226.

⁷ Erdoğan, s. 2022; Şermet, s. 141; Baycık, s. 233.

⁸ Alkan, s. 34-35; İkizler, s. 21.

⁹ Hakan Çelenk, “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi Ve Tekstil Sektöründe Uygulaması”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 11; İkizler, s. 26-27.

bir başka işverenin emrinde görevlendirebilme vb. gibi hususları içermektedir¹⁰.

1. Fonksiyonel (İç) Esneklik

İşgücünün teknolojiye ve zamanın ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesine, çalışanların o işletme içerisinde farklı işler yapabilmesine fonksiyonel esneklik denir¹¹. Bu esneklik türü; çalışma süreleri ve işin düzenlenmesi ile ilgili olup, bu hususları esnekliğin amacına uygun şekilde uygun şekilde düzenlemeyi hedeflemektedir¹².

Fonksiyonel esneklik, işletme için önemli ve gerekli olan vasıfları haiz olan işgücünün çok sayıda işler yapabilme kabiliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır¹³. Bu tür durumlarda da talepteki değişikliklere ve sistemsel farklılıklara uyum sağlamak mümkün hale gelmektedir¹⁴.

2. Sayısal (Dış) Esneklik

İşgücü miktarının talebe, yeni üretim unsurlarına, teknolojik gelişmelere uygun hale getirilmesini amaçlayan; istihdamdaki esnekliği ifade eden esneklik türüdür¹⁵. İşletmelerin, ellerindeki iş gücü sayısına piyasa koşullarındaki değişime göre müdahale edebilmesidir¹⁶.

Bu müessese sayesinde bazı işlerin başka işletmelere yaptırılması, bazı hizmetlerin işletme dışından sağlanması, özel bürolar vb. aracılığıyla işçi sağlanması gibi hususlar olanaklı hale gelmektedir¹⁷. Ezcümle sayısal esneklik, emek gücü sayısının istenilen şekilde değiştirilebilmesini ifade etmektedir¹⁸.

3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, değişen piyasa koşullarına ve işletmelerin ihtiyaçlarına göre farklı ve

¹⁰ Bülent Turan, "Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2005, s. 6; İkizler, s. 27.

¹¹ A. Oya Özçelik, "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 12; Hugh Collins ve Ewing, K. D. ve Aileen Mccolgan, Labour Law, Cambridge, 2012, s. 159; Alkan, s. 36; Çelenk, s. 31-32; İkizler, s. 29; Erdoğan, s. 2023.

¹² Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s. 16, 2008, s. 70-71, Erdoğan, s. 2023; Şermet, s. 142; Çelenk, s. 32.

¹³ Nurgün Kul Parlak, "İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi", Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 2, Y. 2006, s. 112; Baycık, s. 230.

¹⁴ Yücel Öztürkoğlu, "Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri", Beykoz Akademi Dergisi, C. 1, S. 1, Haziran 2013, s. 110; Baycık, s. 230; Şermet, s. 142; Turan, s. 19; Alkan, s. 37.

¹⁵ Erdoğan, s. 2023; Kul Parlak, s. 112; Collins, Ewing ve Mccolgan, s. 159; Özçelik, s. 11-12.

¹⁶ İkizler, s. 27; Şermet, s. 142; Çelenk, s. 33.

¹⁷ Baycık, s.230; Öztürkoğlu, s. 110; Alkan, s. 35.

¹⁸ Alkan, s. 35; Turan, s. 21; Demir ve Gerşil, s. 69-70.

değişken ücret uygulamaları yapılabilmesidir¹⁹. Bir başka deyişle; işletmelerin, ücret düzeyini değişen şartlara göre ayarlayabilme serbestisidir²⁰. Bu müessese ile ücret ödemelerinde kişi bazlı sistemlerin uygulanması mümkün hale gelmektedir²¹.

4. Esnek Çalışma Süreleri

Esnek çalışma süreleri, klasik çalışma süresi uygulamalarından ayrılan çalışma süreleri uygulamalarını ifade eder²². Çalışma sürelerindeki esneklik, çalışma sürelerinin kısaltılmasını belirtmektedir²³.

Telafi çalışması, denkleştirme süresi, kayan iş süreleri, sıkılaştırılmış çalışma haftası, kısa çalışma, evde çalışma gibi yöntemler; işçilerin çalışma sürelerindeki değişiklikleri mümkün kılmaktadır.

C. İŞ KANUNU'NDA ESNEKLİĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Bilindiği üzere klasik iş ilişkisi modeli; işçinin işverene bağımlı olarak, işin ona ait işyerinde ifa edilmesinin öngörüldüğü ve kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı yapılan çalışmadır. Klasik anlamda iş ilişkisi ve bu ilişkiyi düzenleyen kuralların katı şekilde uygulanması, gelişen teknoloji ve yeni taleplerin doğmasıyla zaman içerisinde esnekleşme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Belirtmek gerekir ki iş hukukunda esnekleşme ihtiyacı, işçinin asgari çalışma gereksinimlerinin karşılanması hususunun önüne geçmemelidir. Esnekleşme sağlanırken işçinin korunması ilkesi ihlalinin göze alınması söz konusu dahi edilememelidir. Bu sebeple İş Kanunumuz da önceki kanundan farklılığını ortaya koymuş, esnekleşme ihtiyaçlarına uygun olarak farklı düzenlemeleri hüküm altına alma yoluna gitmiş ve bunu yaparken de işçiyi güvence altına alma prensibinden de vazgeçmemiştir²⁴.

Esnekleşmeye duyulan ihtiyaç ve bu konuya ilişkin düzenlemelerin var olması gerekliliği, kanunun genel gerekçesinde de ifade edilmiştir:

“(...) otuz yıldan fazla bir süreden beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, zaman zaman yapılan değişikliklere karşın çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtamadığı gibi, içerdiği

¹⁹ İkizler, s. 29-30; Çelenk, s. 34; Collins, Ewing ve Mccolgan, s. 159.

²⁰ Hazel Başköy ve Yılmaz Kılıçaslan, “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C. 3, S. 54, 2017, s. 1513; Alkan, s. 38.

²¹ Turan, s. 25; Baycık, s. 230; Demir ve Gerşil, s. 71.

²² İkizler, s. 31; Başköy ve Kılıçaslan, s. 1512.

²³ Demir ve Gerşil, s. 70; Turan, s. 22; Çelenk, s. 34.

²⁴ Güvenceli Esneklik ile İlgili Detaylı Bilgi İçin Bkz. İkizler, s. 36 vd.; Baycık, s. 224 vd.

*bazı hükümler uygulamada önemini tümüyle yitirmiştir. (...) çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyeti'nin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, **esnekleşme gereksinimi**, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır. (...)"²⁵*

Çağa uyum sağlama ve esnekleşme ihtiyaçlarının karşılanması amaçlarıyla kanun koyucu İş Kanunu'na çeşitli kurumlar getirerek bu ihtiyaçların giderilmesini sağlamıştır. Esnekleşmeyi sağlama amacıyla getirilen bu düzenlemelere; kısmi süreli iş sözleşmesi, geçici iş ilişkisi, çalışma sürelerinin belirli günlere dağıtılmasına imkân verilmesi, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi vb. kurumlar örnek verilebilir.

Bu düzenlemeler hayat bulurken işçiyi koruyucu düzenlemeler de göz ardı edilmemiş ve asgari koruyucu hükümler yine kendine yer bulmuştur. Örneğin İş Kanunu m. 5/I düzenlemesi “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (...)” şeklindedir. Yine İş Kanunu m. 14/VI “(...) Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. (...)” hükmünü amirdir. Örnek kabilinde verilen bu hükümler de göstermektedir ki Türk kanun koyucu her ne kadar çağın gereksinimlerine ayak uydurmuş ve esnekleşme ihtiyaçlarına uygun hareket etmeye çalışmışsa da işçiyi koruyucu hükümleri de düzenleme altına almış ve güvenceli esnekliğin gereğini yerine getirmiştir.

²⁵ <http://www.turkis.org.tr/dosya/R9u5nthtxpp3.Pdf> (S. E. T. 10.10.2021)

II. SIFIR SAAT SÖZLEŞMESİ

A. KAVRAM

1996 yılında Birleşik Krallık'ta ortaya çıkan, en çok yine bu ülkede kullanılan bu uygulama, esnekleşmenin varmış olduğu son nokta olarak karşımıza çıkmaktadır²⁶. Sıfır saat sözleşmesi henüz ülkemizde bir düzenlemeye konu olmamış ve uygulaması bulunmayan bir müessesedir.

Birleşik Krallık Employment Rights Act 27A düzenlemesi²⁷:

(1) *Bu bölümde sıfır saat sözleşmesi,*

İşverenin işçiye iş yapmayı ya da hizmet vermeyi sağlaması şartına bağlı olarak işçinin iş ya da hizmet görmeyi üstlendiği ya da

Bu tür bir iş ya da hizmetin işçiye sağlanacağına kesinliğin olmadığı, bir iş sözleşmesi ya da başka bir işçi sözleşmesi anlamına gelir.

(2) *Bu amaçla, işveren işçinin işi yapması ya da hizmeti ifa etmesini ister ya da ihtiyaç duyarsa, işçiye iş ya da hizmet sağlar.*

(3) *Sıfır saat sözleşmesinin,*

İşçinin başka bir sözleşme ya da anlaşma kapsamında iş yapmasını ya da hizmet vermesini yasaklayan ya da

İşverenin izni olmaksızın bunları yapmasını yasaklayan hükümleri, işçiye karşı uygulanmaz.

olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sıfır saat sözleşmesi; işverenin işçiye önceden çalışma süresini taahhüt etmediği, taraflar arasında asgari bir çalışma süresinin belirlenmediği, ücretlendirilecek işin asgari süre olmadan gerçekleştirildiği, işçinin sadece çalıştığı sürenin karşılığında bir ücret aldığı bir sözleşme

²⁶ Berna Öztürk, "Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri", İstanbul, 2021, s. 319; Erdoğan, s. 2020.

²⁷ Düzenlemenin orijinal metni: "27a Exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts:

(1) *In this section "zero hours contract" means a contract of employment or other worker's contract under which—*
(a) *the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and*

(b) *there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker.*

(2) *For this purpose, an employer makes work or services available to a worker if the employer requests or requires the worker to do the work or perform the services.*

(3) *Any provision of a zero hours contract which—*

(a) *prohibits the worker from doing work or performing services under another contract or under any other arrangement, or*

(b) *prohibits the worker from doing so without the employer's consent,*
is unenforceable against the worker.

(4) *Subsection (3) is to be disregarded for the purposes of determining any question whether a contract is a contract of employment or other worker's contract."* şeklindedir.

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/27a> (S. E. T. 10.10.2021)

olarak tanımlanabilir²⁸.

Sıfır saat sözleşmesinin en önemli ve de karakteristik olan özelliği, Employment Rights Act 27A düzenlemesinde görüleceği üzere, ortalama bir çalışma süresinin mevcut olmaması noktasında ortaya çıkmaktadır. Sıfır saat sözleşmesinin bu özelliği uyarınca, bir işverenin asgari istihdam sağlama yükümlülüğü bertaraf edilmektedir. Bu sebeple söz konusu hususun işverene büyük bir kolaylık bahşettiği izahtan varestedir.

Sıfır saat sözleşmesi ekonomik açıdan işverenin personel maliyetini azaltma amacına da hizmet etmektedir²⁹. İşveren; sadece karşılığını aldığı iş için ücret ödemesi yaptığından, işçiye ihtiyaç duymadığı zaman işçiyi çalıştırmak zorunda değildir.

İşçinin sadece kendisine ihtiyaç duyulduğunda çalışması ve sadece çalıştığı zaman ücrete hak kazanmasından ötürü; işsizlik ve çalışmama riski işverenin olmayacak, işbu risk işçinin üzerinde olacaktır³⁰. Bu durum da işçi açısından güvencesizliğin ortaya çıktığının en büyük emaresidir.

B. İÇERİĞİ

Klasik anlamdaki iş sözleşmesi; işçinin iş görme borcu altına girdiği, işverenin de işçinin yapmış olduğu bu işe karşılık ücret ödeme borcu altına girdiği bir sözleşme türüdür³¹. Sıfır saat

²⁸ Mihaela-Emilia Marica, "On Call (Zero Hour) Contractual Arrangements: A New Form Of Employment", Juridical Tribune Bucharest Academy Of Economic Studies, C. 9, S. 1, 2019, s. 72-73; Maria Koumenta, ve Mark Williams, "An Anatomy Of Zero-Hour Contracts in The Uk", Industrial Relations Journal, C. 50, S. 1, s. 21 vd.; Anni Tervamaa, "Exploring Rewarding Of The Zero-Hour Contract Employees", Bachelor's Thesis, Jamk University Of Applied Science, Jyväskylä, 2015, s. 6 vd.; Emel Okur-Berberoğlu, "Evaluation Of Zero Hour Contracts Within Ecoliteracy in New Zealand", International Electronic Journal Of Environmental Education, C. 9, S. 2, 2019, s. 73; Fuat Man, "Bir Hiper İstihdam Türü Olarak 'Sıfır Süreli Sözleşme'", Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, C. 4, S. 8, 2015, s. 95; Abi Adams ve Jeremias Prassl, "Zero-Hours Work in The United Kingdom", Cenevre, 2018, s. 1-2; Öztürk, s. 274 vd.; Erdoğan, s. 2025.

²⁹ Erdoğan, s. 2025, Öztürk, s. 275.

³⁰ Öztürk, s. 275; Erdoğan, s. 2025.

³¹ Klasik İş İlişkisi Hakkında Detaylı Bilgi İçin Bkz. H. Hadi Sümer, İş Hukuku, 21. B. Ankara, 2016, s. 37 vd.; M. Fatih Uşan, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku C. 1 İş Hukuku, 2. B. Ankara, 2009, s. 43 vd.; B. Çağla Şahin, Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, İstanbul, 2021, s. 5 vd.; M. Zahid Yener, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarına Temerrüt, Ankara, 2020, s. 25 vd.; Ömer Ekmekçi ve M. Refik Korkusuz, Turkish Individual Labour Law, İstanbul, 2020, s. 21-22; Ebru Erener, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, 2017, s. 5 vd.; Z. Aslı Özkan, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, 2019, s. 52 vd.; Filiz Berberoğlu Yenipınar, Bireysel İş Hukuku Davaları, Ankara, 2017, s. 19 vd.; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 23. B. İstanbul, 2010, s. 75 vd.; C. İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. B. Ankara, 2015, s. 87 vd.; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 8. B. İstanbul, 2016, s. 67 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı C. 1 Bireysel İş Hukuku, 4. B. Ankara, 2020, s. 84 vd.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, İş Hukuku, 10 B. İstanbul, 2020, s. 61 vd.; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. B. İstanbul, 2020, s. 25 vd.; M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2020, s. 80 vd.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 33. B. İstanbul, 2020, s. 173 vd.; Turhan Esener, İş Hukuku, 3. B. Ankara, 1978, s. 125 vd.; Ercan Poyraz, İş Hukuku, 7. B. Ankara, 2016, s. 27; Ercan Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2020, s. 97 vd.; Fahrettin Korkmaz ve N. Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku, 4. B. Ankara, 2019, s. 101 vd.; E. Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 10. B. Ankara, 2019, s. 83 vd.; Sarper Süzek, İş Hukuku, 20. B. İstanbul 2020, s. 223 vd.; Collins, Ewing ve Mccolgan, s. 93 vd.; Simon Deakin ve

sözleşmelerinin iş sözleşmesi niteliğini haiz olup olmadığı hususu, hem işçiye hem de işverene yüklenen yükümlülükler ve hem işçinin hem de işverenin elde edeceği haklar bakımından büyük önem arz etmektedir.

Ülkemizde henüz uygulama alanına sahip olmayan sıfır saat sözleşmesi, Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde kendine yer bulmaya başlamış ve AB'ye üye ülkelerde yargı kararlarında yer almaya başlamıştır³².

Sıfır saat sözleşmesinin bir iş sözleşmesi olup olmadığının nitelendirilebilmesi için mevzuatımızda iş sözleşmesinin ne olduğu ve hangi unsurları içermesi gerektiği hususları üzerinde durmak isabetli olacaktır.

İş Kanunu m. 8/I “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. (...)*” ve TBK m. 393/I “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. (...)*” düzenlemeleri bu hususa ışık tutmaktadır.

Her iki düzenlemede görüldüğü üzere; iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır. Bu üç unsurun birlikte bulunduğu hallerde, taraflar arasındaki sözleşmeye iş sözleşmesi denir³³. Diğer bir deyişle iş sözleşmesi ve işçinin tanımı noktalarında, bir hizmetin diğer tarafa bağımlı olarak sunulmasından ve bunun karşılığında da ücret ödenmesinden bahsetmek lazım gelmektedir.

Bu hususta dikkat edilmesi gereken nokta şudur ki; iş/hizmet sözleşmesinin tanımları yapılırken, asgari bir çalışma süresinin bahsi geçmemektedir. İş Kanunu'nda çalışma süreleriyle ilgili tek düzenleme çağrıya dayalı sözleşme tipinde mevcuttur³⁴. İş Kanunu m. 14/I-II düzenlemesi:

“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı

Gillian Morris, Labour Law, 6. B. Oregon 2012, s. 147 vd.; Remy Wyler, Introduction to Swiss Law, 3. B. Lozan, 2004, (ed.: François Dessemontet ve Tuğrul Ansay), s. 234 vd.; A. C. L Davies, Employment Law, Oxford, 2015, s. 137 vd.

³² Örneğin Alman Eyalet İş Mahkemesi 07.04.2011 Tarihinde 5 Sa 637/10 numaralı kararında sıfır saat sözleşmesinin tanımına yer vermiştir. (Aktaran: Öztürk, s. 274; Erdoğan, s. 2026).

³³ İş Sözleşmesinin Unsurları Hakkında Detaylı Bilgi İçin Bkz.: Yener, s. 27 vd.; Şahin, s. 9 vd.; Sümer, s. 37 vd.; Uşan, s. 44-45; Ekmekçi ve Korkusuz, s. 21; Çelik, s. 78 vd.; Berberoğlu Yenipınar, S. 19 vd.; Özkan, s. 55 vd.; Erener, s. 9 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 25 vd.; Süzek, S. 223 Vd. Uşan/Erdoğan, s. 80-81; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 62 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 84 vd.; Tunçomağ ve Centel, s. 67 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 176 vd.; Esener, s. 126-127; Poyraz, s. 27; Akyiğit, s. 98 vd.; Korkmaz ve Alp, s. 101 vd.; Senyen-Kaplan, s. 83-84.

³⁴ Erdoğan, s. 2026.

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. (...) ” hükmünü haavidir.

Hukukumuzda sıfır saat sözleşmesiyle ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamakla beraber, hem ILO tarafından kabul edildiği üzere hem de sıfır saat sözleşmesinin uygulama alanı bulduğu ülkelerdeki düzenlemeler uyarınca; mezkûr sözleşme çağrı üzerine çalışmanın bir türü olarak görüldüğünden³⁵, İş Kanunu m. 14 düzenlemesi münhasıran bir önem kazanmaktadır. Zira sıfır saat sözleşmeleri atipik bir çalışma türü olup çağrı üzerine çalışma müessesesi ile yakından ilişkilidir³⁶.

Çağrı üzerine çalışma; işverenin, ihtiyaca göre işçiye çağrıda bulunarak işçiden iş görme edimini yerine getirmesini talep ettiği bir sözleşme türü olup bu iş sözleşmesi tipi taraflarca önceden belirlenmiş bir çalışma süresinin başlangıç noktasını işverene tanıyan bir esnek çalışma şeklidir³⁷. İş Kanunu m. 14 düzenlemesi uyarınca çağrı üzerine çalışmada işverenin işçiye belli bir süre önceden çağrı yapma zorunluluğunda olması, herhangi bir süre belirlenmediği takdirde işçinin haftalık yirmi saat çalışmış sayılması, her çağrıda işçinin en az dört saat çalıştırılma zorunluluğu gibi hususlar işçiyi koruma düşüncesinin bir ürünü olup kanun koyucunun esnekliğin gereklerini yerine getirirken güvenceli esnekliği sağlamak istediğinin göstergesidir.

Tüm bu açıklamalar neticesinde; her ne kadar ILO sıfır saat sözleşmesini çağrı üzerine çalışmanın bir türü olarak kabul etse de Türk İş Hukuku düzleminde tarafların bir süre belirlememiş olması halinde dahi asgari bir haftalık çalışma süresinin geçerli olacağı ve işçinin bu süre karşılığında ücret almaya hak kazanacağı göz önüne alındığında, sıfır saat sözleşmesinin İş Kanunu m. 14 düzenlemesinde kendisine yer bulan çağrı üzerine çalışmanın bir türü olduğu düşüncesine katılmamaktayız. Atipik özelliği haiz olan sıfır saat sözleşmesinin kendine özgü (*sui generis*) bir niteliği haiz olduğu düşüncesindeyiz.

C. TÜRLERİ

Genel olarak sıfır saat sözleşmesinin; işverenin işçiye herhangi bir iş garanti etmek

³⁵ Öztürk, s. 304.

³⁶ Öztürk, s. 310.

³⁷ Çağrı üzerine çalışma ile ilgili detaylı bilgi için bkz.: Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 224 vd.; Günay, s. 82; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s. 98-99; Uşan ve Erdoğan, s. 89; Çelik, s. 100-101; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, s. 149 vd.; Uşan, s. 50-51; Ekmekçi ve Yiğit, s. 82; Süzek, s. 264 vd.; Sümer, s. 45-46; Poyraz, s. 33; Akyiğit, s. 131 vd.; Korkmaz ve Alp, s. 116-117; Ekmekçi ve Korkusuz, s. 48-49; Senyen-Kaplan, s. 105-106.

zorunda olmadığı ve işçinin de sadece çalıştığı sürenin karşılığında ücret almaya hak kazandığı bir sözleşme türü olduğunu belirtmiştik. Hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte sıfır saat sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olduğu açıklamadan aridir. Hal böyle iken her özel hukuk sözleşmesinde olduğu gibi sözleşme özgürlüğü ilkesi³⁸ gereği tarafların sözleşme yapma veya sözleşmenin içeriğini özgürce kararlaştırma haklarını haiz olduğu izahattan varestedir.

İşte bu noktada, sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği işçinin kendisine sunulan sözleşmeyi kabul edip etmeme noktasında, sıfır saat sözleşmelerinin ikiye ayrıldığından bahsetmek gerekmektedir. Alman İş Hukuku doktrininde, işçinin işi reddetme imkanına sahip olup olmamasına göre, bu türler sıfır saat iş sözleşmeleri ve sıfır saat çerçeve sözleşmeleri olarak nitelendirilmiştir³⁹.

1. İşçinin İş Kabul Etmeme İmkanına Sahip Olmadığı Sıfır Saat Sözleşmesi (Sıfır Saat İş Sözleşmeleri)

Bu minvalde yapılan bir sıfır saat sözleşmesine göre işçi, işveren tarafından kendisine verilecek olan işi yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir. Bu tür bir sözleşmenin bir iş sözleşmesi niteliğinin haiz olup olmadığı tartışmalıdır. Doktrinde bir görüşe göre bunun bir iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi durumunda; iş hukukunun temel prensiplerine, bilhassa, işçiyi koruyucu ve ücretini güvence altına alan yaklaşıma aykırı bir durum ortaya çıkacaktır⁴⁰.

Doktrindeki bir diğer görüşe göre bu tür bir sözleşmenin varlığında; işçinin işverene karşı hukuki bağımlılığının bulunduğu, iş görme borcunun olduğu, işverenin emir ve talimat verme

³⁸ Sözleşme özgürlüğü ilkesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. B. Ankara, 2020, s. 336 vd.; Pierre Tercier, Pascal Pichonnaz ve H. Murat Develioğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2016, s. 163-164; Necip Kocayusufpaşaoğlu, Hüseyin Hatemi, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C. 1, 7. B. İstanbul, 2017, s. 503 vd.; Mehmet Ayan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 12. B. Ankara, 2020, s. 33 vd.; Safa Reisoğlu, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. B. İstanbul, 2013, s. 133; Hasan Karakılıç, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları, 2. B. İstanbul, 2017, s. 58 vd.; F. Necmeddin Feyzioğlu, Borçlar Hukuku, 2. B. İstanbul, 1976, s. 233; Abdülkerim Yıldırım, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6. B. Ankara, 2017, s. 6; H. Nami Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. B. İstanbul, 2018, s. 74 vd.; A. Mithat Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. B. Ankara, 2016, s. 84 vd.; M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 16. B. İstanbul, 2018, s. 23 vd.; S. Sami Akkurt, Kemal Erdoğan ve Hüseyin Tokat, Borçlar Hukuku, 3. B. Ankara, 2020, s. 46 vd.; Nihat Yavuz, Borçlar Hukuku El Kitabı, Ankara, 2018, s. 155-156; İhsan Erdoğan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. B. Ankara, 2019, s. 11 vd.; Şaban Kayıhan ve Mustafa Ünlütepe, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6. B. Ankara, 2018, s. 11 vd.; Murat Doğan, Gökhan Şahan ve İsmail Atamulu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. B. Ankara, 2021, s. 36 vd.; O. Sadık Aydos, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2019, s. 25; Ömer Ergün ve Coşkun Çaldağ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları, Ankara, 2018, s. 110-111; Mustafa Ünlütepe, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2021, s. 68 vd.; Eugen Bucher, Introduction To Swiss Law, 3. B. Lozan, 2004, (Ed.: François Dessemontet ve Tuğrul Ansay), s. 109; Geoffrey Samuel, Law of Obligations and Legal Remedies, 2. B. Londra, 2001, s. 287-288.

³⁹ Öztürk, s. 297.

⁴⁰ Erdoğan, s. 2027.

yetkisi ile ücret ödeme yükümlülüğünün bulunduğundan bahisle iş sözleşmesi niteliğini haiz olan sıfır saat iş sözleşmesi mevcudiyet kazanacaktır⁴¹. Bu görüşe göre sıfır saat iş sözleşmesi ile çalışan işçi de iş hukukunun sunduğu koruyucu hükümlerden faydalanabilecektir.

Kanaatimizce ikinci yaklaşım daha doğrudur. Zira sözleşme serbestisi gereği özgür iradeleri ile bu yönde bir sözleşme yapma yoluna giden taraflar, daha sonra ortaya çıkacak çalışma durumlarında nasıl pozisyon almaları gerektiğinin bilincinde olarak mezkûr sözleşmeye imza atmış olacaktır.

2. İşçinin İşi Kabul Etmeme İmkanına Sahip Olduğu Sıfır Saat Sözleşmesi (Sıfır Saat Çerçeve Sözleşmeleri)

Bu minvalde yapılmış olan bir sıfır saat sözleşmesinde ise işçi; kendisinden istenen işi yapma yükümlülüğü altında bulunmayıp, bu işi reddetme imkanını haizdir. Hal böyle olunca da ortada bir iş sözleşmesinin mevcut olmadığı açıklamadan aridir⁴².

Doktrinde Erdoğan'ın da belirttiği ve bizim de katıldığımız görüşe göre; işçinin kendisinden istenen işi yerine getirme yükümlülüğü bulunmamakla beraber, işçinin mezkûr işi kabul etmesi durumunda arada bir iş sözleşmesi kurulmuş olur⁴³. Bu tür sıfır saat sözleşmelerinde ileride yapılacak bir iş sözleşmesinin koşulları belirlenmekte olup haliyle bu sözleşmeler çerçeve sözleşme niteliğini kazanmaktadır⁴⁴.

⁴¹ Öztürk, s. 301.

⁴² Erdoğan, s. 2027; Öztürk, s. 297-298.

⁴³ Erdoğan, s. 2027.

⁴⁴ Öztürk, s. 301.

SONUÇ

Çalışma hayatında günümüz şartları gereği esnekleşme ihtiyacının kaçınılmaz olduğu bir gerçektir. Esnekleşme, çalışma hayatında gelişen ve değişen koşullara başarılı bir şekilde uyum gösterme becerisidir.

Esnekleşmenin tezahür ettiği noktalara göre iç, dış, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esneklik gibi türleri bulunmaktadır. Türk kanun koyucu da dünyada yaşanan gelişmelere ve esnekleşme ihtiyaçlarına kayıtsız kalmayarak İş Kanunu'nda esnekleşme ihtiyaçlarına uygun olarak muhtelif düzenlemeleri hüküm altına alma yoluna gitmiştir.

Çalışma hayatında esnekleşmenin geldiği son nokta ise sıfır saat sözleşmeleri olmuştur. Sıfır saat sözleşmeleri; işçinin çalışma süresinin belli olmadığı ve sadece çalıştığı süre, ki eğer çalışırsa, karşılığında ücret almaya hak kazandığı bir sözleşme türüdür. Tanımdan da anlaşılacağı üzere bu sözleşmeler istihdam ve iş temin edip çalışmanın sürdürülmesi hususlarında rizikoyu işverenden alıp işçinin üzerine yüklemektedir. Bu sebeple işçiyi koruyucu asgari şartları haiz olmaması ve esnekliğin güvenceli olarak yerine getirilmesi imkanının düşük olması sebebiyle ülkemizde uygulanması ve kabul edilmesi mümkün olmayan bir sözleşme türüdür.

Türk İş Hukukunda sıfır saat sözleşmesine dair açık bir yasal düzenleme mevcut değildir. Esnekleşmenin gereği olarak İş Kanunu'nda kendisine yer bulan çağrı üzerine çalışma ile yakından ilgili olan sıfır saat sözleşmesi atipik bir çalışma modelidir.

Belirtmek gerekir ki Türk İş Hukuku'nda esnekleşme amacıyla kendisine yer edinen kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma kurumları işçiyi asgari de olsa koruma ve güvence sağlasa da sıfır saat sözleşmesinde böyle bir korumanın varlığından söz edilemez. Zira sıfır saat sözleşmelerinde işverenin işçiyi işe çağırarak gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır ve bu durum işçinin güvenliğini sıfıra indirmektedir.

Türk İş Hukuku düzenlemeleri göz önüne alındığında; Alman doktrininde ileri sürülen sınıflandırmanın yerinde ve fakat uygulanma ihtimalinin var olmadığı görülecektir. Çünkü işçinin kendisine teklif edilen işi kabul etmeme imkanını haiz olduğu sözleşmelerin çerçeve sözleşme olarak kabul edilmesi hukuk sistemimiz düzenlemelerine de uygun olacak olup, işçinin işi kabul etmeme imkanını haiz olmadığı sıfır saat sözleşmesinin ancak ve ancak asgari çalışma süresi gibi işçiyi ve işçinin ücretini koruyucu maddelerin mevcut olması halinde iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi ve iş sözleşmesinin kurulduğunun kabulü İş Kanunu düzenlemeleri ve İş Hukukunun temel prensiplerine uygun olacaktır.

Ezcümle; henüz ülkemizde uygulaması bulunmayan sıfır saat sözleşmesi müessesesinin,

işçiyi korumasız ve güvencesiz bırakması sebebiyle iş hukukunda geçerli olarak vücut bulabilme ihtimalinin düşük olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Hükümleri gereği sıfır saat sözleşmesine oldukça benzeyen çağrı üzerine çalışmaya ilişkin hükümler yedek hukuk kuralı niteliğini haiz olsa dahi asgari çalışma süresinin belirlenmediği sözleşmeler geçerli olmayacağından, hukukumuzda sıfır saat sözleşmelerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adams, Abi/ Prassl, Jeremias, “Zero-Hours Work in the United Kingdom”, Geneva, 2018.
- Akkurt, S. Sami ve Erdoğan, Kemal ve Tokat, Hüseyin, Borçlar Hukuku, 3. B. Ankara, 2020.
- Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2020.
- Alkan, Tolga, “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- Ayan, Mehmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 12. B. Ankara, 2020.
- Aydos, O. Sadık, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2019.
- Başköy, Hazel ve Kılıçaslan, Yılmaz, “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi, C. 3, S. 54, 2017, s. 1507-1544.
- Baycık, Gaye, “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, Haziran 2014, s. 223-262.
- Berberoğlu Yenipınar, Filiz, Bireysel İş Hukuku Davaları, Ankara, 2017.
- Bucher, Eugen, Introduction to Swiss Law, 3. B. Lozan, 2004, (Ed.: DESSEMONTET, François/ANSAY, Tuğrul).
- Collins, Hugh ve Ewing, K. D. ve McColgan, Aileen, Labour Law, Cambridge, 2012.
- Deakin, Simon ve Morris, Gillian, Labour Law, 6. B. Oregon, 2012.
- Çelenk, Hakan, “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 23. B. İstanbul, 2010.
- Çelik, Nuri ve Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 33. B. İstanbul, 2020.
- Davies, A. C. L, Employment Law, Oxford, 2015, s. 137 vd.
- Demir, Fevzi/Gerşil, Gülşen, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 16, 2008, s. 68-89.
- Doğan, Murat/Şahan, Gökhan/Atamulu, İsmail, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. B. Ankara, 2021.
- Doğru, Çağlar, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 4, S. 7, Ocak 2015, s. 109-130.
- Ekmekçi, Ömer/Korkusuz, M. Refik, Turkish Individual Labour Law, İstanbul, 2020.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. B. İstanbul, 2020.
- Erdoğan, Canan, “İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 170, Ekim 2020, s. 2020-2031.

- Erdoğan, İhsan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. B. Ankara, 2019.
- Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. B. Ankara, 2020.
- Erener, Ebru, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, 2017.
- Ergün, Ömer ve Çaldağ, Coşkun, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları, Ankara, 2018.
- Esener, Turhan, İş Hukuku, 3. B. Ankara, 1978, s. 125 vd.
- Eyrenci, Öner ve Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim ve Baskan, Esra, İş Hukuku, 10 B. İstanbul, 2020.
- Feyzioğlu, F. Necmeddin, Borçlar Hukuku, 2. B. İstanbul, 1976.
- Günay, C. İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. B. Ankara, 2015.
- İkizler, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, 2012.
- Karakılıç, Hasan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları, 2. B. İstanbul, 2017.
- Kayıhan, Şaban ve Ünlütepe, Mustafa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6. B. Ankara, 2018.
- Kılıçoğlu, A. Mithat, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 20. B. Ankara, 2016.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip ve Hatemi, Hüseyin ve Serozan, Rona ve Arpacı, Abdülkadir Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C. 1, 7. B. İstanbul, 2017.
- Korkmaz, Fahrettin ve Alp N. Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. B. Ankara, 2019.
- Koumenta, Maria/Williams, Mark, “An Anatomy of Zero-Hour Contracts in the UK”, *Industrial Relations Journal*, C. 50, S. 1, s. 20-40.
- Kul Parlak, Nurgün, “İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, Y. 2006, s. 109-137.
- Man, Fuat, “Bir Hiper İstihdam Türü Olarak ‘Sıfır Süreli Sözleşme’”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 8, 2015, s. 86-101.
- Marica, Mihaela-Emilia, “On Call (Zero Hour) Contractual Arrangements: A New Form of Employment”, *Juridical Tribune Bucharest Academy of Economic Studies*, C. 9, S. 1, 2019, s. 70-78.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı C. 1 Bireysel İş Hukuku, 4. B. Ankara, 2020.
- Nomer; H. Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. B. İstanbul, 2018.
- Oğuzman, M. Kemal ve Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 16. B. İstanbul, 2018.
- Okur-Berberoğlu, Emel, “Evaluation of Zero Hour Contracts Within Ecoliteracy in New Zealand”, *International Electronic Journal of Environmental Education*, C. 9, S. 2, 2019, s. 73-80.
- Özçelik, A. Oya, “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Özkan, Z. Aslı, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, 2019.

Öztürk, Berna, “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri”, İstanbul, 2021.

Öztürkoğlu, Yücel, “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”, Beykoz Akademi Dergisi, C. 1, S. 1, Haziran 2013, s. 109-129.

Poyraz, Ercan, İş Hukuku, 7. B. Ankara, 2016.

Reisoğlu, Safa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. B. İstanbul, 2013.

Samuel, Geoffrey, Law of Obligations and Legal Remedies, 2. B. Londra, 2001.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. B. Ankara, 2019.

Sümer, H. Hadi, İş Hukuku, 21. B. Ankara, 2016.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, 20. B. İstanbul 2020.

Şahin, B. Çağla, Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, İstanbul, 2021.

Şermet, Begüm, “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123, Kasım 2014, s. 139-169.

Tercier, Pierre ve Pichonnaz, Pascal ve Develioğlu, H. Murat, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2016.

Tervamaa, Anni, “Exploring Rewarding of the Zero-Hour Contract Employees”, Bachelor’s Thesis, JAMK University of Applied Science, Jyväskylä, 2015.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 8. B. İstanbul, 2016.

Turan, Bülent, “Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Yansımaları”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2005.

Uşan, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku C. 1 İş Hukuku, 2. B. Ankara, 2009.

Uşan, M. Fatih ve Erdoğan, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2020.

Ünlütepe, Mustafa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2021.

Wyler, Remy, Introduction to Swiss Law, 3. B. Lozan, 2004, (Ed.: Dessemontet, François ve Ansay, Tuğrul).

Yavuz, Nihat, Borçlar Hukuku El Kitabı, Ankara, 2018.

Yener, M. Zahid, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarına Temerrüt, Ankara, 2020.

Yıldırım, Abdülkerim, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6. B. Ankara, 2017.