ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA NEDİR?

1 Temmuz 2026

Yıldırım Koç

Çağrı üzerine çalışma düzeni, kısmi süreli çalışmanın bir biçimidir. Bu çalışma düzeninde, işveren bazı işçileri değişen ihtiyaç dönemlerinde ihtiyaç ortaya çıktığı zaman işe çağırmaktadır. Örneğin, bir otelde üç restoran varsa ve bunların yalnızca biri düzenli olarak faaliyet gösteriyorsa, düğün ve benzeri kutlamalarda ikinci ve üçüncü restoranın da çalışması gerekiyorsa, çalışmaya hazır garsonların listesinden belirli kişiler bu günler ve geceler için çalışmaya davet edilir. Kısmi süreli çalışma konusunda yaşanan sorunlar, çağrı üzerine çalışmada daha da büyüktür.

4857 sayılı Kanunda bu konu aşağıdaki biçimde düzenlenmiştir:

"Madde 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

"Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

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

Çağrı üzerine çalışma bazı toplu iş sözleşmelerinde aşağıdaki biçimde düzenlenmiştir:

"İşveren, iş hacmine bağlı olarak İş Kanununda tanımlanmış olduğu şekilde çalışmak üzere 'çağrı usulü çalışan işçileri' istihdam edebilir. Toplu iş sözleşmesinin çeşitli bölümlerde çağrı usulü çalışabilecek işçi sayısına kısıtlama getirilmektedir. Mutfakta çağrı usulü işçi çalıştırılamaz." (Oleyis – Hilton, 2012-2014)

"Çağrı Üzerine (Ekstra) Çalışan İşçilerin İstihdamı

"1) İşyerindeki Ekstra personel olarak adlandırılan Çağrı Üzerine Çalışmalı İş Sözleşmesi ile çalışan personel, haftada en az iş sözleşmesinde belirtilen süre kadar çalıştırılır. 7 günden oluşan haftalık çalışma periyodu içersinde çağrı yapılsın yapılmasın, bu periyot içersinde çalıştırılsın çalıştırılmasın işçi iş sözleşmesinde belirtilen süreye ilişkin ücrete hak kazanır. Çağrı Üzerine Çalışmada, İşçinin işe çağrılma zamanı ve çağrı şekli hakkında işyeri uygulamasına devam olunur. Ancak, işçinin işe çağrılması halinde, işçinin çağrıldığı her gün için İşverenin, işçiyi en az çalıştırılacağı süre, iş sözleşmesi ile belirlenir.

"2) Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler, bu Toplu İş Sözleşmesi ile tespit edilmiş olan ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerden çalışma sürelerine orantılı olarak yararlanırlar.

"3) İşyerinde daimi kadronun boşalması halinde, çağrı üzerine çalışanlardan ehliyet, liyakat ve kıdem faktörü göz önüne alınarak öncelik tanınır. Çağrı üzerine çalışanların kadroya geçirilmesi halinde ödenecek ücret, kıdem farklılığı ve kişisel vasıfları dikkate alınarak emsali kadrolu işçinin almakta olduğu ücretinden daha düşük olamaz." (Toleyis – Çırağan Kempinski, 2017-2018)